

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1.Kinerja Guru

2.1.1.1.Pengertian Kinerja Guru

Guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai ujung tombak transformasi pengetahuan dan nilai sikap, pembentuk kepribadian peserta didik serta ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. Pada konteks ini, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, yang konsekuensinya guru dituntut untuk berperan aktif dalam memposisikan diri sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang kian berkembang.

Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Menurut Kane (2013) Konsep kinerja merupakan konsep yang multidimensi, hal ini berarti kinerja dapat dipahami dengan cara berbeda-beda bergantung pada perspektif masing-masing individu yang melihatnya pada umumnya konsep kinerja dikaitkan dengan perilaku.

Kinerja menurut Armstrong dan Baron (2014) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak

(2015) definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Menurut Stolovich dan Keep (2012) kinerja adalah sebuah hasil yang telah dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang mendefinisikan kinerja sebagai salah satu kumpulan total dari kinerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Menurut Ernardin dan Russell (2013) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diamati dan diukur, terkait dengan tanggung jawab individu atau kelompok kerja dalam organisasi. Kinerja mencerminkan seberapa efektif seseorang melaksanakan tugas dan memenuhi tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2016) Kinerja adalah hasil dari fungsi kemampuan individu untuk bekerja, usaha yang dilakukan, dan persepsi atas peran mereka dalam suatu organisasi. Kinerja menunjukkan sejauh mana seseorang mampu memenuhi ekspektasi organisasi melalui hasil kerja yang optimal. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2016) Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja diukur berdasarkan kemampuan individu untuk memenuhi standar yang ditentukan dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor seperti motivasi dan

kemampuan kerja menjadi penentu utama keberhasilan kinerja. Menurut Armstrong dan Baron (2014) Kinerja adalah tentang hasil kerja yang dicapai oleh individu yang diukur berdasarkan standar atau indikator tertentu. Mereka menekankan bahwa kinerja juga melibatkan perilaku dan sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Griffin (2014) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh sejumlah variabel yaitu *ability*, *personality*, kepemimpinan (*leadership*), *attitude*, karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), pengetahuan dan kemampuan (*knowledge and skill*), motivasi (*motivation*), sikap rekan kerja dan kelompok (*team*). Dalam model yang disebut dengan *individual performance and group productivity* ditemukan variabel utama yang berpengaruh terhadap kinerja individu yakni Kompetensi (pengetahuan dan kemampuan). Sedangkan variabel utama lainnya yang dapat secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja motivasi kerja.

Membentuk kinerja mempunyai fungsi dan peran yang berbeda-beda dalam setiap model kinerja. Mc.Shane dan Glinow (2012: 178) mengembangkan *Model Of Individual Behavior and Result* ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu motivasi, kemampuan, peran, persepsi dan faktor situasi, sedangkan Suharto & Cahyono faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) kemampuan, kepribadian dan efikasi diri. (2) kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. (3) tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan selama seseorang bekerja di sebuah sekolah.

2.1.1.2. Tujuan dan manfaat Kinerja Guru

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Adapun tujuan kinerja guru menurut Rivai (2019) adalah sebagai berikut ini :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi guru selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban dari guru
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan etos kerja
6. Untuk pembeda antar guru yang satu dengan yang lainnya
7. Memperkuat hubungan guru melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan guru sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya
10. Sebagai alat tingkatan kinerja.

Menurut Bangun (2022) penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain yaitu:

1. Evaluasi antara individu dalam sekolah. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain dari tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi. Penilaian kinerja ini bermanfaat untuk pengembangan guru. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi guru yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan system. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan sekolah dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi dan audit atas sistem sumber daya manusia.
4. Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan Keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Penilaian kinerja merupakan hal yang diinginkan baik oleh pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja gurunya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan sekolah. Disisi lain, para guru berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan dorongan baik dari dalam diri guru maupun dari sekolah.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2015) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan, secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri guru yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Tugas guru menunjang keberhasilan dalam interaksi proses pembelajaran. Johnson (Komalasari, 2023, hal. 30) menguraikan kinerja guru mencakup dalam tiga aspek kinerja, meliputi:

1. Kemampuan profesional, mencakup penguasaan yang harus dikuasai guru seperti penguasaan materi dan konsep-konsep dasar keilmuannya

yang harus diajarkan kepada peserta didik; penghayatan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan dan proses-proses kependidikan keguruan dan pembelajaran siswa

2. Kemampuan sosial, mencakup kemampuan menyesuaikan diri di lingkungan sekitarnya atas tuntutan kerja sebagai seorang guru
3. Kemampuan personal, yang mencakup bersikap positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru dan institusi pendidikan, pemahaman, penghayatan, dan penampilan yang sudah selayaknya dianut seorang guru; dan kepribadian, nilai, sikap, sebagai upaya menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakatnya.

Bagi guru dengan status PNS, penilaian prestasi kerja dibagi menjadi dua unsur, yaitu :

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP), terdiri dari kegiatan tugas jabatan, angka kredit, kuantitas output, yaitu banyaknya hasil kerja yang dicapai atau diselesaikan oleh guru, kualitas kerja, waktu penyelesaian, dan biaya yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya
2. Perilaku kerja merupakan sikap tingkah laku atau tindakan yang dilakukan seorang pegawai yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku, terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Kinerja guru didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan,

2.1.1.4.Indikator Kinerja Guru

Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan guru sesuai dengan peranannya dalam sekolah. Penilaian kinerja harus didasarkan standar pekerjaan masing-masing. Penilaian kinerja guru yang dibuat oleh direktorat tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, menyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan (Depdiknas, 2018), yaitu :

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran. Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
3. Evaluasi / Penilaian Pembelajaran. Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil belajar.

Menurut Supardi (2014) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator yaitu :

1. kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
2. kemampuan melaksanakan pembelajaran.
3. kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
4. kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
5. kemampuan melaksanakan pengayaan
6. kemampuan melaksanakan remedial.

Sebuah studi oleh Lunevich (2021) menyoroti pentingnya kemampuan guru dalam mengintegrasikan konsep baru ke dalam pengajaran mereka sebagai indikator kinerja yang efektif. Adapun indikator-indikator tersebut adalah:

1. Kemampuan Menyusun Pembelajaran
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran,
3. Kemampuan mengadakan hubungan pribadi,
4. Kemampuan melaksanakan penelitian hasil pembelajaran
5. Kemampuan melaksanakan pengayaan
6. Kemampuan melaksanakan remedial.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, yang dijadikan indicator dalam penelitian ini adalah: (1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran; (2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran, dan; (3) Evaluasi / Penilaian Pembelajaran.

2.1.2. Teori Kompetensi

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi dalam bahasa Inggris disebut competency, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan (Situmorang, 2018). Menurut Supratiningkrum (2021) Kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.

Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya (Suyanto dan Jihad, 2023).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesiannya. Kompetensi juga sering didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang dapat memengaruhi kinerjanya, seperti motivasi, nilai-nilai pribadi, atau kemampuan berpikir, yang secara langsung berkaitan dengan keberhasilan dalam melaksanakan tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang dimiliki oleh seseorang yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan Kompetensi guru adalah kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, meliputi kemampuan pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial, yang berfungsi untuk mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien.

2.1.2.2.Faktor-Faktor Kompetensi

Menurut Wibowo (2007) ada delapan faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Motivasi
6. Isu Emosional
7. Kemampuan Intelektual
8. Budaya Organisasi

2.1.2.3. Jenis-Jenis Kompetensi

Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan (Mulyasa, 2023).

Menurut Suprihatiningkrum (2019) kompetensi guru meliputi :

1. **Kompetensi Pedagogik.** Kompetensi pedagogiki merupakan kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Jadi, harapannya guru dapat memiliki kompetensi pedagogik yang baik sehingga dapat menyusun rancangan pembelajaran dan melaksanakannya.
2. **Kompetensi Kepribadian.** Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa , menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Sulit bagi guru mendidik peserta didik untuk disiplin jika guru yang bersangkutan tidak disiplin. Peserta didik akan meniru gurunya sehingga apa yang dikatakan oleh guru seharusnya sama dengan tindakannya.
3. **Kompetensi Sosial.** Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

4. Kompetensi Profesional. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan substansi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

Dimensi kompetensi ini merupakan hal yang telah ditetapkan dalam standar pendidikan nasional dan menjadi panduan dalam menilai kualitas dan profesionalisme seorang guru.

2.1.2.4. Indikator Kompetensi

Menurut Munthe (2019) indikator dalam mengukur kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), merupakan kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang guru mengetahui cara melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan, dan proses pembelajaran terhadap warga belajar.
2. Pengertian (*understanding*), merupakan kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki siswa. Misalnya, seorang guru yang akan melaksanakan kegiatan harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan kondisi warga belajar di lapangan, sehingga dapat melaksanakan program kegiatan secara baik dan efektif.
3. Keterampilan (*skill*), merupakan kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menyusun alat peraga pendidikan secara sederhana.

4. Nilai (*value*), merupakan suatu norma yang diyakini atau secara psikologis menyatu dalam diri individu.
5. Minat (*interest*), merupakan keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan, dan orientasi psikologis. Misalnya, guru yang baik selalu tertarik kepada warga belajar dalam hal membina dan memotivasi mereka agar dapat belajar sebagaimana yang diharapkan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi seseorang, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*) Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri (*self concept*) Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan (*knowledge*) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
4. Keterampilan (*skill*) Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

Menurut Aisyah, et al, (2021) Indikator yang dapat dijadikan ukuran dalam kompetensi kerja, yaitu :

1. Pengetahuan adalah informasi yang terkait dengan pemahaman dan potensi yang tertanam dalam otaknya.
2. Pemahaman adalah menguasai sesuatu dengan menggunakan pikiran.

3. Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk dapat secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
4. Sikap adalah kesiapan mental seseorang untuk menanggapi objek atau situasi yang mempengaruhi dan menentukan tindakannya.
5. Minat adalah perasaan tertarik seseorang terhadap sesuatu atau suatu kegiatan

Mulyasa (2017) mengidentifikasi empat jenis kompetensi guru dengan indikator berikut:

1. Kompetensi Pedagogik:
 - a. Memahami karakteristik peserta didik.
 - b. Merancang dan melaksanakan pembelajaran.
 - c. Mengembangkan kurikulum.
 - d. Melaksanakan evaluasi hasil belajar.
 - e. Memanfaatkan teknologi pembelajaran.
2. Kompetensi Kepribadian:
 - a. Memiliki integritas moral yang tinggi.
 - b. Stabil dan dewasa dalam emosional.
 - c. Menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat.
3. Kompetensi Profesional:
 - a. Menguasai materi pelajaran secara mendalam.
 - b. Menguasai metode dan strategi pembelajaran.
 - c. Mengembangkan keilmuan sesuai bidang yang diajarkan.

4. Kompetensi Sosial:

- a. Membangun komunikasi yang efektif dengan siswa dan orang tua.
- b. Berkolaborasi dengan rekan kerja.
- c. Aktif dalam komunitas pendidikan.

Menurut Spencer dan Spencer (2013), kompetensi guru dapat diukur melalui indikator berikut:

- 1. Motivasi. Dorongan internal untuk memberikan pembelajaran terbaik kepada siswa.
- 2. Karakteristik Pribadi. Kestabilan emosional, rasa tanggung jawab, dan komitmen terhadap profesi.
- 3. Keterampilan. Kemampuan mengelola kelas, memanfaatkan teknologi, dan berkomunikasi dengan berbagai pihak.
- 4. Pengetahuan. Penguasaan materi pelajaran dan pemahaman terhadap psikologi perkembangan siswa.

Sedangkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menetapkan empat kompetensi dasar guru dengan indikator berikut:

1. Kompetensi Pedagogik:

- a. Merancang pembelajaran yang kreatif dan inovatif.
- b. Melakukan asesmen dan evaluasi pembelajaran.

2. Kompetensi Kepribadian:

- a. Menunjukkan kepribadian yang berwibawa dan berintegritas.
- b. Menjadi figur yang dihormati oleh siswa dan masyarakat.

3. Kompetensi Profesional:

- a. Menguasai bahan ajar sesuai standar kurikulum.
- b. Mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan di bidangnya.

4. Kompetensi Sosial:

- a. Menjalin hubungan baik dengan siswa, orang tua, dan komunitas sekolah.
- b. Berkontribusi dalam pengembangan sekolah dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, diketahui bahwa kompetensi guru harus mencakup aspek teknis, interpersonal, dan kepribadian yang terintegrasi untuk menciptakan pembelajaran berkualitas. Dan yang dijadikan indikator dalam penelitian ini adalah hasil dari Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Yaitu (1) Kompetensi Pedagogik; (2) Kompetensi Kepribadian; (3) Kompetensi Profesional; (4) Kompetensi Sosial.

2.1.3. Efikasi Diri

2.1.3.2. Pengertian Efikasi Diri

Konsep *self efficacy* sebenarnya adalah inti dari teori *social cognitive* yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman sosial, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh

tekanan. Efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman- pengalaman. Efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat.

Menurut Jufrizen, J., Khair, H., & Tanjung, (2023) Efikasi diri adalah persepsi tentang kemampuan untuk melaksanakan kewajiban atau gerakan yang penting untuk mencapai tujuan. Individu dengan efikasi diri yang berlebihan percaya pada kemampuan mereka untuk melakukan tindakan yang relevan, sementara seseorang dengan efikasi diri yang rendah akan mengalami keraguan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang mendesak.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Bandura (2017) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman- pengalaman yang berkaitan (Bandura dalam Ormrod, 2018). Efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat.

Menurut Ormrod (2018) efikasi diri (self efficacy) adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Efikasi diri memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Pikiran individu terhadap efikasi diri menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan.

Sementara itu, Baron dan Byrne (2020) mendefenisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Bandura dan Woods menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan

untuk memenuhi tuntutan situasi. Alwisol (2019), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Efikasi diri menurut Alwisol (2019) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional/physiological states*). Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial. Persuasi sosial adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

Schunk (Anwar, 2020) mengatakan bahwa *self efficacy* sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya dalam memprediksi keberhasilan yang akan dicapai. Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan. Cara untuk menganalisis perbedaan motivasi dengan pencapaian mengedepankan efikasi diri individu yaitu kepercayaan bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan akhir yang baik. Efikasi diri yang positif keyakinan untuk mampu melakukan perilaku yang di maksud. Tanpa efikasi diri (keyakinan tertentu yang sangat situasional), orang bahkan enggan melakukan suatu perilaku. Jadi efikasi diri keyakinan individu atas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Kahn (2011) efikasi diri merupakan persepsi individu akan kapasitasnya

dalam menyelesaikan suatu tugas. Bonar (dalam Kahn, 2011) mendefinisikan efikasi diri sebagai kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuan diri untuk menggunakan kemampuan kontrol dirinya (self-control). Cain (dalam Kahn, 2011) mengartikan efikasi sebagai kepercayaan diri akan kemampuan diri dalam melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk hasil yang diinginkan. Menurut Mathis (2006) seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, mampu mengatur kehidupan mereka untuk lebih berhasil. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ames (dalam Mathis, 2006) bahwa efikasi diri merupakan keyakinan dasar yang memimpin seseorang untuk mencapai kesuksesan atau keberhasilan. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi ketika awalnya tidak berhasil, mereka akan mencoba cara yang baru, dan bekerja lebih keras. Ketika masalah timbul, seseorang dengan efikasi diri yang kuat tetap tenang dalam menghadapi masalah dan mencari solusi, bukan memikirkan kekurangan dari dirinya.

Jess Greogory (dalam Ghufon, 2020) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan diri untuk mengetahui kemampuannya sehingga dapat melakukan suatu bentuk kontrol terhadap manfaat orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan sekitarnya. Menurut Ormrod (2008) self-efficacy adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Laura (dalam Ghufon, 2020) *self efficacy* merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. *self- efficacy* dapat menjadi penentu keberhasilan perfomansi dan pelaksanaan pekerjaan. *Self-efficacy* juga sangat mempengaruhi pola pikiran, reaksi emosional dalam membuat keputusan.

Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak

dicapai merupakan tujuan yang jelas. Pikiran individu terhadap efikasi diri menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan. Cara untuk menganalisis perbedaan motivasi dengan pencapaian mengedepankan efikasi diri individu yaitu kepercayaan bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan akhir yang baik.

Efikasi diri akan memungkinkan tumbuhnya keyakinan dari dalam dirinya sendiri yang dapat membantu melakukan aktivitasnya sehingga tidak ada hambatan dan halangan apapun. Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan dan di turunkan, melalui salah satu atau beberapa kombinasi empat sumber.

Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula. Jadi efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas yang didasari kemampuannya dapat di rasakan akan menuntun dirinya untuk berpikir mantap dan efektif. Efikasi diri akan memungkinkan tumbuhnya keyakinan dari dalam dirinya sendiri yang dapat membantu melakukan aktivitasnya sehingga tidak ada hambatan dan halangan apapun. Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan dan diturunkan, melalui salah satu atau beberapa kombinasi empat sumber.

Jadi efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas yang didasari kemampuannya dapat dirasakan akan menuntun dirinya untuk berpikir mantap dan efektif. Efikasi diri bersumber dari keinginan dalam diri seseorang dalam suatu

perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila tidak timbul dari dalam diri individu maka apa yang di inginkan tidak akan tercapai. Efikasi diri bersumber dari keinginan dalam diri seseorang dalam suatu perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila tidak timbul dari dalam diri individu maka apa yang di inginkan tidak akan tercapai.

Berdasarkan kajian teori yang dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri (*self-efficacy*) adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mengatur, mengendalikan, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu dalam situasi atau tugas yang spesifik. Sedangkan Efikasi diri guru adalah keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya dalam mengelola tugas-tugas profesional yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran secara efektif, serta kemampuan untuk menghadapi tantangan dalam proses pengajaran.

2.1.3.3.Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Efikasi diri sangat mempengaruhi perilaku manusia. Jika orang yakin mempunyai kemampun untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan maka individu akan berusaha untuk mencapainya. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap dirinya akan mampu melaksana kan tingkah laku yang diperlukan dalam suatu tugas yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Efikasi diri merupakan faktor penting untuk menentukan apakah indiviu akan berprestasi atau tidak. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri menurut Bandura (dalam Santrock, 2007) yaitu:

- a. Sifat tugas yang dihadapi. situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja lebih sulit dan berat dari pada tugas dan situasi yang lain.

- b. Insentif eksternal. Insentif berupa hadiah (reward) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai dan melaksanakan suatu tugas (competence contigen insentif) misalnya pemberian pujian.
- c. Status atau peran individu dalam lingkungan. Derajat status sosial seseorang mempengaruhi penghargaan dari orang lain dan rasa percaya dirinya.
- d. Informasi tentang kemampuan dirinya. Efikasi diri seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negatif tentang dirinya.

Efikasi diri yang mempengaruhi proses berpikir, motivasi dan kondisi perasaan yang semuanya berperan terhadap apa yang dilakukan. Individu dengan efikasi diri yang rendah dalam mengerjakan tugas tertentu akan cenderung menghindari tugas itu. Individu akan merasa sulit untuk memotivasi diri akan mengurangi usahanya atau menyerah dalam berbagai macam rintangan yang di hadapinya. Efikasi diri juga \mempengaruhi besar usaha dan ketahanan individu dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dihadapi daripada sebagai ancaman untuk dihindari. Jadi faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri yaitu suatu tugas yang di rasakan sulit harus di hadapinya dengan berbagai situasi tertentu melalui keyakinan akan kemampuannya sendiri.

2.1.3.4. Indikator Efikasi Diri

Schwarjer dan Renner (2021) menguraikan ada tiga dimensi yang menggambarkan efikasi diri seseorang. Dimensi-dimensi tersebut adalah:

- a. Keyakinan untuk bertahan yaitu keyakinan untuk tetap melaksanakan tugas tertentu dalam segala situasi dan kondisi.
- b. Keyakinan untuk meningkatkan kemampuan yaitu keyakinan untuk dapat mempelajari suatu kemampuan tertentu dalam segala situasi dan kondisi.
- c. Keyakinan untuk mengendalikan diri yaitu keyakinan untuk mengendalikan perasaan atau keinginan-keinginan demi mencapai tujuan tertentu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa self-efficacy mencakup dimensi magnitude (tingkat kesulitan tugas), luas bidang tugas atau tingkah laku (generality) dan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya (strength). Seseorang yang berprestasi memiliki efikasi diri yang tinggi dalam suatu proses belajar karena memiliki keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya. Individu biasanya hanya mampu dengan pembelajaran yang dianggapnya mudah sesuai kemampuan yang ada dalam dirinya dan tidak mampu menguasai semua pembelajaran. Dalam hal ini kurangnya tingkat efikasi dirinya tetapi jika ia mau berusaha dan pantang menyerah dapat mengembangkan tingkat efikasi dirinya.

Efikasi diri guru yang merupakan keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya dalam mengelola tugas-tugas profesional yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran secara efektif, serta kemampuan untuk menghadapi tantangan dalam proses pengajaran. Secara operasional, efikasi diri guru dapat diukur melalui indikator berikut:

1. Kemampuan Mengelola Kelas:

- a. Keyakinan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

- b. Kemampuan mengatasi perilaku siswa yang mengganggu.

2. Kemampuan Mengajar:

- a. Percaya diri dalam menyampaikan materi pelajaran dengan baik.
- b. Keyakinan dapat menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan siswa.

3. Kemampuan Menghadapi Tantangan:

- a. Ketangguhan dalam menghadapi situasi sulit, seperti siswa dengan kebutuhan khusus atau kondisi belajar yang tidak ideal.
- b. Keyakinan untuk tetap termotivasi dan produktif meskipun ada hambatan.

4. Kemampuan Meningkatkan Prestasi Siswa:

- a. Keyakinan mampu memengaruhi hasil belajar siswa.
- b. Percaya diri dalam membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar.

Efikasi diri guru mencerminkan kepercayaan mereka terhadap kompetensi profesionalnya dalam mengelola semua aspek pengajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Sedangkan menurut Bandura (2017) beberapa indikator utama Efikasi diri adalah:

1. Magnitude (Tingkat Kesulitan). Keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menghadapi tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda.
2. Strength (Kekuatan Keyakinan). Seberapa kuat individu yakin pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu.

3. Generality (Generalitas). Kemampuan individu untuk menerapkan keyakinannya pada berbagai situasi atau konteks yang berbeda.

Sedangkan Tschannen-Moran dan Hoy (2014) menyatakan dalam konteks pendidikan, mereka mengembangkan indikator efikasi diri guru:

1. Efikasi dalam Instruksi. Keyakinan guru dalam menyampaikan materi pelajaran dan memengaruhi hasil belajar siswa.
2. Efikasi dalam Manajemen Kelas. Keyakinan guru untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan belajar yang kondusif.
3. Efikasi dalam Keterlibatan Siswa. Keyakinan guru dalam melibatkan siswa secara aktif dalam pembelajaran, termasuk siswa dengan kebutuhan khusus atau latar belakang yang beragam.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa efikasi diri tidak hanya mencakup keyakinan individu terhadap kemampuannya, tetapi juga kemampuan untuk mengelola hambatan, memotivasi diri, dan mengaplikasikan keterampilannya di berbagai situasi, dengan indikator: (1) Keyakinan dalam Pengelolaan Kelas; (2) Keyakinan dalam Proses Pengajaran; (3) Keyakinan dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa, dan; (4) Kemampuan Mengatasi Tantangan.

2.1.3.5. Factor-faktor Efikasi Diri

Efikasi diri tidak hanya merupakan perkiraan terhadap sesuatu perilaku yang akan dilakukan, tetapi melihat fungsi kemampuan seseorang sebagai kumpulan pola-pola pikiran dan reaksi-reaksi emosional yang dialami pada kondisi tertentu. Perilaku yang muncul karena kepercayaan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Bandura (2017) yaitu :yaitu

a. Perilaku Memilih (*Choice Behaviour*)

Seseorang harus memiliki perilaku yang akan dimunculkan dan berapa lama perilaku tersebut akan dimunculkan. Keputusan untuk memilih melibatkan pilihan aktivitas dan beberapa aturan-aturan social. Individu yang memiliki efikasi diri rendah menunjukkan perilaku menghindar dari lingkungan dan aktivitas-aktivitas positif yang ada dilingkungannya. Hal ini akan menghambat perkembangan potensi-potensi yang ada pada diri individu karena menutup diri dari perbaikan-perbaikan.

b. Usaha dan Ketakunan (*Effort Expenditure and Persistence*)

Efikasi diri menentukan berapa besar usaha dan berapa lama mereka bertahan dalam menghadapi hambatan-hambatan yang tidak menyenangkan. Semakin tinggi efikasi diri individu semakin bersemangat dan tekun berusaha ketika menghadapi kesulitan. Individu yang efikasi dirinya rendah akan terganggu oleh perasaan ragu-ragu terhadap kemampuannya, mengurangi usaha dalam mencapai tujuan atau malah menyerah.

c. Pola – pola dan reaksi-reaksi emosional (*effort expenditure and persistence*)

Penilaian seseorang tentang kemampuannya mempengaruhi pola pikir dan reaksi-reaksi dengan lingkungan. Seseorang yang mempunyai perasaan efikasi diri tinggi akan melakukan atribusi terhadap kesalahannya karena kurang berusaha dalam mencari pemecahan masalah. Seseorang yang efikasi dirinya rendah menyatakan bahwa kegagalan disebabkan oleh kurangnya kemampuan atau bakat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan dinamika efikasi diri terdiri dari perilaku memilih (*choice behaviour*), usaha dan ketekunan (*effort expenditure and persistence*), pola-pola pikiran dan reaksi-reaksi emotional (*thought patterns and emotional*).

2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor pendorong dalam setiap individu. Setiap orang memiliki alasan yang berbeda-beda dalam bekerja dan dengan terpenuhinya alasan (kebutuhan) tersebut, guru akan lebih memperbaiki kinerjanya. Menurut Jufrizen (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvya, 2019)

Isbandi (2016) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Dalam teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow (Maslow Need), kebutuhan hidup tersebut mencakup:

1. Physiological needs atau kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan dasar yang meliputi makanan, minuman, tempat berteduh
2. Safety needs atau kebutuhan akan rasa aman dan terbebas dari bahaya
3. Belongingness and love needs atau kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih saying

4. Esteem needs atau kebutuhan akan penghargaan, perasaan dihargai dan dihormati; dan
5. Self actualization needs atau kebutuhan aktualisasi diri, yaitu hasrat untuk menjadi diri sendiri menurut kemampuannya.

Selanjutnya Uno (2016) mengatakan bahwa: “Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. ”Motivasi kerja guru didefinisikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kurnia dan Sumardi (2022) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru sekolah dasar. Kinerja guru yang buruk lebih cenderung diakibatkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan keyakinan dalam diri. Guru yang berkinerja baik memiliki kompetensi pedagogik yang baik pula, sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan memberikan fokus lebih terhadap kompetensi pedagogiknya

Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Kadarisman (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan

kepadanya. Bangun (2022) mendefinisikan motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur.

Menurut Widodo (2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Siagian (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau atau rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2022) motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh guru karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan upaya-upaya yang dapat mempengaruhi semangat seseorang untuk lebih giat dan tekun dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan motivasi guru adalah upaya-upaya yang dapat mempengaruhi semangat seorang guru untuk lebih giat dan tekun dalam melakukan pekerjaan di lingkungan sekolah.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan berguna untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Adapun tujuan motivasi kerja berikut ini dikemukakan oleh Kadarisman (2022) yaitu sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku guru sesuai dengan keinginan sekolah Perubahan perilaku yang dimaksud adalah perubahan perilaku kerja guru. Dalam arti bahwa pemberian motivasi kepada para guru, agar mereka tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja guru

Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para gurunya. Apabila kondisi kerja dirasa menyenangkan, menyejukkan dan tidak bising maka semua orang akan termotivasi untuk bekerja giat. Begitupun sebaliknya kondisi kerja yang kacau, pengap, gelap dan bising akan menurunkan prestasi kerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas organisasi serta inefisiensi.

3. Meningkatkan disiplin kerja

Disiplin kerja guru dapat ditumbuhkan karena motivasi yang diberikan sekolah atau kepala sekolah pada diri guru tersebut. Dengan demikian, kepala sekolah sebelum memberikan motivasi kepada gurunya, harus

terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif guru sehingga mau bekerja dengan baik.

4. Meningkatkan prestasi kerja

Prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Prestasi yang dicapai guru bukan saja meningkatkan motivasi bagi yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan sekolah dalam usahanya meningkatkan produktivitas.

5. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Seorang guru yang bekerja dalam sekolah pada suatu waktu ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab tersebut bukan saja atas hasil pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para gurunya. Apabila kondisi kerja dirasa menyenangkan, menyejukkan dan tidak bising maka semua orang akan termotivasi untuk bekerja giat. Begitupun sebaliknya, apabila kondisi kerja kacau, pengap, gelap dan inefisiensi. Bising maka akan menurunkan prestasi kerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas sekolah serta inefisiensi.

7. Menumbuhkan loyalitas guru pada sekolah

Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas guru terhadap sekolah. Bila motivasi lemah maka loyalitas juga akan merosot. Oleh sebab

itu, para guru yang mempunyai motivasi tinggi juga akan mempunyai loyalitas yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2019) manfaat dari pentingnya pemberian motivasi adalah karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan diintegrasikan kepada tujuan yang diinginkan.

Secara singkat manfaat motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga produktivitas kerja setiap guru meningkat sehingga hasil dari setiap pekerjaan guru akan meningkat pula. Selain itu manfaat pemberian motivasi kerja adalah menumbuhkan disiplin yang tinggi, meningkatkan kreativitas dan partisipasi setiap guru sehingga tercipta produktivitas yang tinggi.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Kadarisman (2022) adalah sebagai berikut :

1. Faktor intern yang terdapat pada diri guru itu sendiri (individual)

Yang tergolong dalam faktor – faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan (needs), tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan (abilities).

2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri guru

Adapun faktor – faktor yang berasal dari luar diri guru atau dari tempat bekerjanya adalah pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job

security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (superrvision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job it self).

Kedua faktor diatas memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap proses psikologis didalam diri seseorang. Faktor diatas saling berkaitan dalam menimbulkan motivasi seseorang. Kedua faktor pendorong ini penting sekali untuk ditingkatkan. Bila kedua faktor pendorong ini besar maka guru akan bekerja lebih bersemangat yang akan mendorong kesuksesan dan kinerja yang lebih baik.

2.1.4.4. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun beberapa indikator motivasi kerja guru menurut Faturrohman & Suryana (2012) yaitu:

1. Imbalan yang layak. Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bias memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan
2. Kesempatan untuk promosi. Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja
3. Memperoleh pengakuan. Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi

peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

4. Kelamaan bekerja. Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.

Adapun menurut Uno (2022) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui :

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan peraturan yang berlaku
2. Prestasi yang dicapai. Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan maupun karya yang diciptakan.
3. Pengembangan Diri. Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi.

4. Kemandirian dalam Bertindak. Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun tidak diperintah. Guru sevara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Menurut Hasibuan (2017), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Faktor kebutuhan menjadi penanda untuk menentukan indikator-indikator motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk maju, dan berkembang.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu keinginan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan; (2) Prestasi yang dicapai; (3) Pengembangan Diri; (4) Kemandirian dalam Bertindak.

2.2. Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian yang relevan merupakan hasil penelitian yang terdahulu yang sangat penting dalam rangka penyusunan kerangka penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai bahan perbandingan dan bagaimana gambaran untuk mendorong kegiatan penelitian. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan” yang diteliti oleh (Siregar, 2019) menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan Di Sleman” yang diteliti oleh (Sukanto & Pardjono, 2016) menyimpulkan bahwa kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendikia Utama Surabaya” yang diteliti oleh (Ashar, Mujanah, & Murgianto, 2018) menyimpulkan bahwa kompetensi, dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

4. Penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember” oleh (Priyono, Qomariyah, & Winahyu, 2018) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja.
5. Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi” yang diteliti oleh (Sari P. I., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan” yang diteliti oleh (Pudiastuti & Sriwidodo, 2011) menyimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
7. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya)” yang diteliti oleh (Subhan, 2017) menyimpulkan bahwa kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8. Penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen” yang diteliti oleh (Armani, 2017)

menyimpulkan bahwa profesionalisme, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

9. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara” yang diteliti oleh (Narsih, 2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.
10. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA” yang diteliti oleh (Sari & Mutadlo, 2019) menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel independen bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Dimana kompetensi, dan efikasi diri sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja dan motivasi kerja sebagai variabel terikat.

1. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara.

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif dan efisien. Spencer & Spencer (2014) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar seseorang yang

berhubungan langsung dengan performa kerja unggul. Dalam konteks pendidikan, guru dituntut memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Kompetensi-kompetensi ini menjadi fondasi bagi guru dalam merancang pembelajaran, mengelola kelas, menilai hasil belajar, dan membimbing siswa. Semakin tinggi tingkat kompetensi seorang guru, semakin besar pula potensi mereka untuk melaksanakan tugas dengan efektif.

Kinerja guru dapat terlihat dari aspek perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran yang berkualitas. Guru yang kompeten mampu menyesuaikan metode mengajar sesuai karakteristik siswa, berinovasi, dan berorientasi pada hasil belajar yang optimal. Oleh karena itu, kompetensi menjadi variabel penting yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di lingkungan sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Nurhasanah (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi guru dengan kinerjanya dalam proses pembelajaran. Guru yang menguasai materi ajar, mampu mengelola kelas, dan menggunakan metode pembelajaran yang variatif menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik. Hal serupa ditegaskan dalam penelitian oleh Saputra & Yuliana (2020) dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan*, di mana kompetensi profesional guru terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelaksanaan pembelajaran.

Dalam kerangka konseptual ini, kompetensi guru diposisikan sebagai variabel independen (X), sedangkan kinerja guru sebagai variabel dependen (Y). Artinya, peningkatan kompetensi secara langsung berdampak terhadap perbaikan

kinerja guru. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan, workshop, supervisi, dan program pengembangan profesional berkelanjutan sangat penting dilakukan oleh pihak sekolah. Hal ini akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan di SMA Negeri 1 Rantau Utara.

2. Terdapat pengaruh signifikan efikasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara.

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan mencapai tujuan tertentu. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura (2014), yang menekankan bahwa efikasi diri berperan besar dalam memengaruhi cara berpikir, perasaan, motivasi, dan perilaku seseorang. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki efikasi diri tinggi percaya pada kemampuannya dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran secara efektif, mengatasi hambatan, serta memotivasi siswa. Kepercayaan diri ini menciptakan sikap optimis, tangguh, dan gigih yang menjadi dasar perilaku kerja produktif. Guru dengan efikasi diri yang kuat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka mampu mengambil inisiatif, berinovasi, dan mempertahankan kualitas mengajar meskipun dihadapkan pada tekanan dan tantangan. Sebaliknya, guru yang merasa tidak mampu cenderung menunjukkan kinerja rendah karena mudah merasa gagal sebelum mencoba. Oleh sebab itu, efikasi diri dapat dipandang sebagai salah satu determinan penting dalam peningkatan kinerja guru di sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti & Sugiarto (2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja guru. Guru dengan efikasi diri tinggi menunjukkan tingkat tanggung jawab,

keterlibatan dalam proses pembelajaran, serta kemampuan mengelola kelas yang lebih baik. Temuan serupa disampaikan oleh Andriani & Putra (2022) dalam *Jurnal Psikologi Pendidikan*, yang menunjukkan bahwa efikasi diri berkorelasi langsung dengan kinerja guru, terutama dalam dimensi perencanaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar.

Dalam kerangka konseptual ini, efikasi diri diposisikan sebagai variabel independen (X), sedangkan kinerja guru sebagai variabel dependen (Y). Arah hubungan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas kerja guru. Oleh karena itu, upaya pengembangan efikasi diri melalui pelatihan keterampilan sosial, supervisi reflektif, dan penghargaan terhadap pencapaian kinerja sangat diperlukan di SMA Negeri Rantau Utara. Ini menjadi strategi penting untuk memastikan guru mampu memberikan kontribusi optimal terhadap mutu pendidikan di sekolah.

3. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat dan komitmen tinggi. Menurut Herzberg (2019), motivasi kerja terdiri dari dua jenis faktor, yaitu motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dan faktor higienis (kondisi kerja, gaji, hubungan kerja). Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Motivasi kerja yang kuat juga menciptakan ketekunan, semangat berinovasi, dan keinginan untuk meningkatkan profesionalisme. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru sangat penting

karena secara langsung memengaruhi kualitas layanan belajar-mengajar. Guru yang termotivasi akan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil belajar siswa. Sebaliknya, guru yang kurang motivasi cenderung bekerja secara rutinitas tanpa inisiatif dan dedikasi. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kinerja guru secara keseluruhan.

Penelitian oleh Suparman & Rahayu (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam hal kehadiran, pelaksanaan pembelajaran, dan tanggung jawab terhadap peserta didik. Guru dengan motivasi tinggi lebih bersemangat dan menunjukkan kinerja yang konsisten dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan temuan dari Damayanti & Fadli (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kepuasan siswa.

Dalam kerangka konseptual ini, motivasi kerja diposisikan sebagai variabel independen (X) dan kinerja guru sebagai variabel dependen (Y). Hubungan keduanya menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan serta penguatan positif agar motivasi kerja guru dapat terus ditingkatkan. Langkah ini diyakini mampu mendorong tercapainya mutu pendidikan yang optimal di SMA Negeri Rantau Utara.

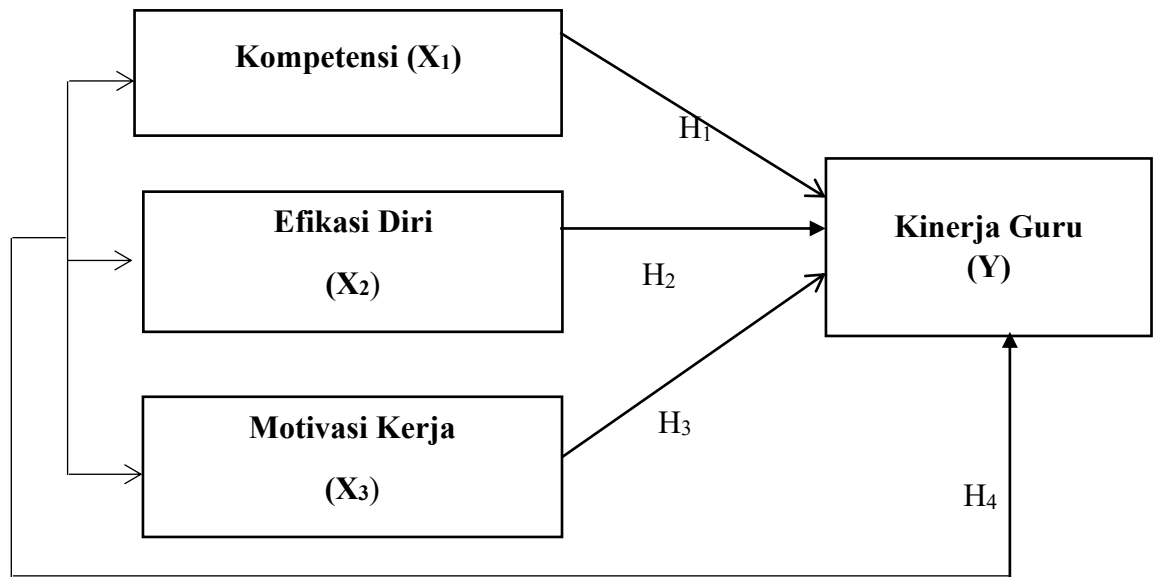
4. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi, efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara.

Terdapat pengaruh signifikan kompetensi, efikasi diri, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara. Secara konseptual, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan semangat, komitmen, dan tanggung jawab tinggi. Dalam teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (2019), motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab, serta faktor higienis seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan kebijakan organisasi. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Selain itu, motivasi kerja yang kuat mendorong guru untuk terus berinovasi dan meningkatkan profesionalisme. Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja terbukti menjadi variabel yang paling dominan dibandingkan kompetensi dan efikasi diri dalam memengaruhi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan kerja yang kuat mampu mengoptimalkan kemampuan dan keyakinan diri guru dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Suparman dan Rahayu (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam aspek disiplin, kualitas pembelajaran, dan tanggung jawab profesional. Penelitian Damayanti dan Fadli (2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas

pembelajaran dan kepuasan peserta didik. Namun demikian, dalam penelitian ini motivasi kerja tidak berdiri sendiri, melainkan berinteraksi dengan kompetensi dan efikasi diri dalam membentuk kinerja guru secara simultan. Kompetensi memberikan dasar kemampuan profesional dan pedagogik, efikasi diri membangun keyakinan dalam menghadapi tantangan pembelajaran, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong utama dalam menggerakkan seluruh potensi tersebut. Sinergi ketiga variabel ini memperkuat kualitas kinerja guru di SMA Negeri Rantau Utara.

Dalam kerangka konseptual penelitian ini, kompetensi, efikasi diri, dan motivasi kerja diposisikan sebagai variabel independen (X), sedangkan kinerja guru sebagai variabel dependen (Y). Hubungan simultan antarvariabel menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada satu faktor, melainkan kombinasi dari kemampuan, keyakinan diri, dan dorongan kerja. Oleh karena itu, manajemen sekolah perlu mengembangkan strategi yang komprehensif melalui pelatihan peningkatan kompetensi, penguatan efikasi diri melalui supervisi dan pembinaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi guru. Upaya tersebut diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan dan berkontribusi pada tercapainya mutu pendidikan yang optimal di SMA Negeri Rantau Utara.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Peneliti (2026)

Gambar di atas memperlihatkan bahwa kompetensi, efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Asumsinya, jika kompetensi tinggi maka kinerja tinggi, jika efikasi diri tinggi maka kinerja juga tinggi, dan jika motivasi kerja tinggi maka kinerja tinggi.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan masalah penelitian akan disajikan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban tersebut bersifat sementara dikarenakan belum disajikannya fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan hanya sebatas pada teori-teori yang relevan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara
- H₂ : Terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara
- H₃ : Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara.
- H₄ : Terdapat pengaruh signifikan kompetensi, efikasi diri, dan Motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara