

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri maupun yang dari luar individu itu sendiri.

Kompri (2015, hlm.3) mengatakan bahwa motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan atau (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya untuk melakukan suatu kegiatan baik dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Sedangkan menurut Sardiman (2016. 73) mengatakan bahwa kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Maruli (2020, hlm.58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Didukung dengan Ferdinatus (2020, hlm. 3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Kemudian menurut Pratiwi (2019, hlm.97) Mengatakan “ Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.”

Didukung dengan pendapatan B.Uno (2018, hlm. 71-72) mengatakan bahwa Motivasi kerja guru adalah adanya proses yang dilakukan untuk menggerak guru untuk melakukan kegiatan atau aktivitas yang dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Dapat dilihat dari kamus Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah hasrat yang muncul dari diri sendiri secara sadar dalam melakukan kegiatan pada pekerjaan baik secara individu maupun secara berkelompok dalam mencapai tujuan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Sumber Motivasi

Sumber motivasi menurut Pratiwi (2019, hlm. 101) mengatakan bahwa Motivasi terdapat dua golongan, yaitu motivasi bawaan dan motivasi yang dipelajari. Motivasi dibedakan menjadi dua macam yaitu :

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah sesuatu yang timbul tanpa perlu adanya suatu rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

Dari hal di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada dalam diri individu itu memiliki dua golongan yaitu motivasi yang muncul dari diri individu dan dari luar individu seperti lingkungan sehingga memiliki rasa semangat untuk melakukan suatu kegiatan.

Dalam ajaran islam bahwa adanya petunjuk atau tuntunan agar seorang pemimpin berlaku untuk bijak sana dalam memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, dalam surah an-Nahl :125

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya :

“Serulah (Manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk.” Departemen Agama (2010)

Menurut (B.Uno 2018) Adapun Indikator dalam motivasi untuk meningkatkan kinerja guru yaitu :

Adanya Hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan

- a. Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan
- b. Adanya harapan dan cita-cita
- c. Penghargaan dan penghormatan atas diri
- d. Adanya lingkungan yang baik
- e. Adanya kegiatan yang menarik.

Didukung juga dengan pendapat dari Chasanah, Toharudin, and Setiyoko (2019, hlm. 34) Mengatakan bahwa indikator intrinsik yaitu :

- a. Presepsi seseorang mengenai dirinya, yang dimana dalam hal ini yaitu seseorang yang memiliki pengalaman atau peristiwa yang didapat sehingga dapat menyimpulkan informasi dan dapat menafsirkan pesan,
- b. Minat, adanya rasa ketertarikan dalam diri individu untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas tanpa adanya rasa paksaan.
- c. Tanggung Jawab, timbulnya rasa kesadaran dan kewajiban individu tersebut dalam melakukan suatu aktivitas atau kegiatan.
- d. Semangat, Memiliki rasa keinginan yang tinggi dalam melakukan kegiatan tersebut.

- e. Harapan Pribadi, bentuk rasa kepercayaan diri akan sesuatu yang ingin dicapai pada waktu yang akan datang.
- f. Kebutuhan, keinginan individu yang harus di penuhi agar tercapainya kepuasan rohani maupun jasmani dalam keberlangsungan hidupnya.
- g. Keinginan, suatu dorongan yang mempengaruhi seseorang dalam mendapatkan apa yang diinginkan baik secara positif maupun negatif
- h. Kepuasan kerja yang dihasilkan adalah sikap ataupun perasaan terhadap suatu kegiatan mengenai pekerjaan yang dilakukan baik dalam aspek yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan.

Kemudian menurut MC.Donald (1959, hlm.77) mengemukakan "*Motivation is a change in energy in a person which is characterized by the emergence of a sense and preceded by a response to the existence of a goal*" bahwa motivasi yaitu adanya perubahan yang ada pada diri individu yang ditandai munculnya perasaan dengan adanya tanggapan terhadap suatu tujuan. Dari pengertian yang telah dikemukakan oleh Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yang dikemukakan yaitu :

- a. Bahwa motivasi itu terjadi karena adanya suatu perubahan energi dalam diri setiap individu. Perkembangan motivasi yang membawa beberapa perubahan energi yang terdapat didalam organisme manusia.
- b. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/"feeling", afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku seseorang.
- c. Motivasi akan dirangsang karena memiliki tujuan. Motivasi merupakan suatu respon dari suatu aksi yakni tujuan. Motivasi muncul dari dalam diri individu. Namun kemunculannya dikarenakan adanya rangsangan atau dorongan dari unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan yang dapat menyangkut soal kebutuhan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator dalam motivasi yaitu adanya suatu keinginan atau hasrat dalam mencapai suatu tujuan tanpa adanya rasa paksaan. Motivasi yang ada pada diri individu yaitu memunculkan suatu minat, harapan dan semangat serta tanggung jawab dalam melakukan suatu

aktivitas pada pekerjaan yang di tekuni. Hal ini guna untuk mencapai suatu tujuan dan kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

3. Ciri-ciri Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang kompleks dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda namun motivasi dapat dilihat melalui tindakan Anoraga (2009, hlm. 35) menjelaskan ciri-ciri motivasi dari individu kedalam empat macam ciri-ciri tersebut yaitu :

- a. Motif adalah Majemuk, Motivasi tidak memilki hanya satu tujuan namun memiliki beberapa tujuan yang berlangsung secara bersama-sama
- b. Motif dapat berubah-ubah, motif yang berubah-ubah dikarenakan keinginan individu yang berubah-ubah sesuai dengan yang diinginkan atau dibutuhkan individu itu sendiri
- c. Motif berbeda-beda bagi individu, dimana dalam diri individu walupun tujuannya sama namun motif yang dimiliki berbeda-beda untuk mencapai suatu tujuan tersebut.
- d. Beberapa motif tidak disadari oleh individu, kerasnya dorongan individu mengakibatkan individu tersebut tidak bisa memahami motifnya sendiri

Didukung oleh penelitian Chasanah et al. (2019, hlm 34-35) Mengatakan bahwa ciri-ciri motivasi yaitu :

- a. Tekun menghadapi tugas yaitu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa berhenti sebelum tugas tersebut diselesaikan
- b. Ulet menghadapi kesulitan yaitu selalu berusaha untuk memecahkan masalah yang di miliki dalam pekerjaan tersebut
- c. Lebih senang bekerja mandiri yaitu melakukan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain.
- d. Cepat merasa bosan dengan tugas-tugas yang rutin
- e. Dapat mempertahankan pendapatnya yaitu dapat memberikan argumen yang kuat atas pendapat yang telah dibuat dengan didukung oleh data-data yang dimilikinya.

Berdasarkan ciri-ciri motivasi yang dikemukakan diatas bahwa setiap individu memiliki tujuan yang sama dalam mengerjakan suatu tindakan. Namun setiap individu memiliki motif yang berbeda-beda dan terkadang berubah-ubah.

4. Prinsip Motivasi

Menurut Surya (2014, hlm. 58) ada tujuh prinsip dalam motivasi yang digunakan untuk menjadi acuan yaitu :

- a. Prinsip Kompetisi, yaitu persaingan secara sehat baik inter maupun antar pribadi
- b. Prinsip pemacu, yaitu adanya dorongan yang digunakan sebagai tindakan akan terjadi apabila ada pemacu terstentu.
- c. Prinsip Gajaran dan Hukuman, yaitu dorongan agar dapat menimbulkan ganjaran dan tidak menyebabkan hukuman
- d. Kejelasan dan kedekatan tujuan, adanya suatu kejelasan serta tindakan yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan tindakan
- e. Pemahaman hasil, yaitu sesuatu yang dicapai individu untuk mendapatkan motif dalam melakukan tindakan selanjutnya
- f. Pengembangan minat, Yaitu motivasi akan meningkat jika memiliki suatu minat yang besar dalam melakukan suatu tindakan
- g. Lingkungan yang kondusif, yaitu dengan adanya lingkungan yang kondusif maka motif indidvidu dalam melakukan tindakana akan dapat terlaksana.

Sedangkan menurut Hamalik (2013, hlm. 114) motivasi memiliki beberapa prinsip diantaranya yaitu :

- a. Pujian lebih efektif dari pada hukuman
- b. Semua Kebutuhan psikologi (yang bersifat dasar) harus ,mendapat pemuasan
- c. Motivasi yang berasal dari individu lebih efektif dari pada motivais yang dipaksakan dari luar.
- d. Perbuatan yang sesuai dengan keinginan memerlukan usaha penguat
- e. Tugas- tugas yang bersumber dari diri sendiri akan menimbulkan minat yang lebih besar untuk mengerjakannya ketimbang bila dipaksakan.
- f. Motivasi mudah menjalar dan menyebar luas terhadap orag lain

- g. Pemahaman yang jelas tentang tujuan akan merangsang motivasi
- h. Pujian-pujian yang datang dari luar (*external reward*) kadang-kadang diperlukan dan cukup efektif untuk merangsang minat yang sebenarnya.
- i. Teknik dan prosedur kinerja yang bermacam-macam efektif untuk memelihara minat
- j. Minat khusus yang dimiliki oleh individu berdaya guna untuk mempelajari hal yang sama
- k. Tekanan dari kelompok umumnya lebih efektif dalam memotivasi
- l. Tugas yang terlalu sukar dapat mengakibatkan frustrasi sehingga dapat menuju kepada demoralisasi
- m. Tiap individu memiliki tingkat frustrasi dan toleransi yang berbeda.

Berdasarkan prinsip yang telah di kemukakan oleh kedua para ahli diatas bahwa suatu motivasi perlu adanya beberapa prinsip untuk mencapai motivasi tersebut diataranya adanya prinsip-prinsip kompetisi, ganjaran atau hukuman, pemacu, kejelasan, pemahaman hasil, pengembangan minat serta lingkungan yang kondusif.

5. Fungsi Motivasi

Menurut Sardirman (2016, hlm.84-85) Mengatakan bahwa ada tiga fungsi motivasi yang di sebutkan yaitu :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat baik, dimana motivasi sebagai jalan atau dorongan untuk membuat individu melakukan kegiatan yang akan dikerjakan serta memberikan energi kepada individu tersebut
- b. Menentukan arah dan perbuatan, adanya motivasi membuat suatu kegiatan individu tersebut memiliki arah dan tujuan yang hendak dikerjakan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan
- c. Menyelesaikan Perbuatan, menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, serta menghilangkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Dengan contoh seseorang yang ingin mendapatkan hasil ujian yang baik maka individu tersebut harus melakukan kegiatan belajar dan tidak menghabiskan

waktunya secara cuma-cuma, karena tidak akan sesuai dengan tujuan jika individu tersebut tidak belajar dengan maksimal.

Didukung oleh pendapat Purwanto (1998, hlm.71) mengatakan bahwa fungsi dari motivasi bagi manusia yaitu :

- a. Sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan
- b. Menentukan arah pada perbuatan, yaitu melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan yang di inginkan
- c. Mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh dalam mencapai suatu tujuan, yaitu dalam melakukan pekerjaan tujuan yang harus di lalui harus jelas agar tujuan yang di inginkanpun dapat tercapai
- d. Menyeleksi perbuatan diri, yaitu dapat menentukan perbuatan yang akan dikerjakandalam mencapai tujuan yang ingin dicapai serta dapat menyampingkan perbuatn yang tidak bermanfaat.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi adalah suatu dorongan untuk melakukan suatu tindakan dalam menyelesaikan perbuatan yang harus di kerjakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara maksimal.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Arifin dan A. Mohammad (2014, hlm.14) Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan adanya tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama priode tertentu dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan pendidikan.

Menurut Ahmad Susanto (2016, hlm.119)

“Kinerja guru (*teacher performance*) dapat di artikan sebagai hasil kerja yang akan dicapai oleh seorang guru disuatu lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan. Serta untuk mencapai kinerja yang maksimal perlu didukung dengan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan keprofesiannya. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh seorang guru dan dihayati serta dikuasai oleh guru untuk melaksanakan tugas keprofesiannya.”

Menurut Supardi (2014, hlm. 45) Mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas tertentu dengan penuh tanggung jawab sesuai harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Didukung menurut Pianda (2018, hlm. 13) mengatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang di dapat oleh individu dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditentukan dalam emlakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Mustofa (2018, hlm 105) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh seorang guru dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun kinerja guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu tingkat keberhasilan yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab seorang guru dalam memberikan ilmu atau mentransfer ilmu kepada peserta didik sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.

2. Guru

Guru adalah seseorang yang menyalurkan ilmunya kepada para peserta didik, memberikan contoh yang positif kepada para peserta didik serta mengambidikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu, mendidik, mengarahkan, dan melatih muridnya.

Pendidikan Profesi Guru (2020, hlm 2) Menurut Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan Tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Octaviani (2019, hlm 8) mengatakan profesi guru adalah seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai dalam melaksanakan tugas - tugas kependidikannya, yang diperoleh setelah menempuh pendidikan

keguruan tertentu. Dimana dalam peran guru juga sebagai tenaga pendidik, pekerja profesional, dengan fungsi mengajar, membimbing dan melatih.

3. Prinsip pelaksanaan penilaian Kinerja guru

Menurut Daryanto (2013, hlm. 198-199) Penilaian kinerja guru memuat beberapa prinsip yang dapat di pertanggung jawabkan, adapun penilaian kinerja guru yang harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a. Berdasarkan Ketentuan, yaitu penilaian kinerja harus sesuai dengan prosedur yang berlaku
- b. Berdasarkan kinerja, yaitu kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan kegiatan guru pada saat disekolah dengan melakukan pembelajaran, membimbing, dan memberikan tugas tambahan yang berfungsi untuk sekolah tersebut.
- c. Berlandaskan dokumen, yaitudalam melakukan proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang berhubungan dengan kinerja guru. Baik yang berkaitan dengan pernyataan kompetensi, dan indikator kerjanya secara utuh, sehingga penilai guru dapat memahami dan mengetahui aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.
- d. Dilaksanakan secara konsisten, yaitu dilakukan secara teratur dalam setiap tahun diawali dengan evaluasi diri, dengan memperhatikan hal-hal berikut :
 - 1) Obyektif. Penilaian dilaksanakan secara obyektif sesuai dnegna kegiatan sehari-hari pada saat disekolah
 - 2) Adil. Penilaian kinerja guru melakukan syarata serta ketentuan kepada semua guru
 - 3) Akuntabel. Penilaian kinerja guru dapat dipertanggung jawabkan
 - 4) Bermanfaat. Penilaian kinerja guru bermanfaat dalam rangka peningkatan kualitas kerja serta pengembangan karir.
 - 5) Transparan. Penilaian kinerja guru harus dapat dilakukan secara terbuka.
 - 6) Berorientasi pada proses. Penilaian kinerja guru tidak berfokus pada hasil melainkan perlu memperhatikan proses bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.
 - 7) Berkelanjutan. Penilaian guru dilakukan secara priodik, teratur, dan berlangsung secara terus menerus

- 8) Rahasia. Hasil penilaian guru tidak boleh sembarangan untuk diketahui oleh orang lain namun hanya boleh diketahui oleh pihak-pihak yang terkait dan yang berkepentingan.

Didukung oleh Pianda (2018, hlm 16) mengatakan bahwa menilai kinerja guru kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar serta kesiapan yang dilakukan sebelum mengajar, proses mengajar serta pada saat pembelajaran telah selesai dilakukan didalam kelas.

Dapat disimpulkan bahwa prinsip dalam penilaian kinerja guru berdasarkan kinerja, ketentuan, berlandaskan dokumen serta harus secara konsisten. Penilaian guru bukanlah hanya semata penilaian melainkan penilaian adalah suatu hal yang perlu diperhatikan dengan baik dan dilakukan secara terus menerus. Penilaian kinerja juga tidak hanya dinilai begitu saja tetapi harus dilihat melalui kegiatan sehari-hari disekolah dan dapat bermanfaat untuk mengembangkan kualitas kerja seorang guru tersebut.

4. Faktor-Faktor Kinerja Guru

Menurut Ahmad (2016, hlm. 73) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut :

Banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang didalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkan dan bahkan paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya.

Octaviani (2019, hlm. 34) Mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Sikap, meliputi keyakinan, perasaan, dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.
- b. Keterlibatan kerja, yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri
- c. Perilaku, yaitu tindakan yang dilakukan individu kepada umum dan khusus

- d. Partisipasi, yaitu keikutsertaan individu itu sendiri pada kegiatan yang dilakukan oleh organisasi tersebut
- e. Penampilan, yaitu tindakan individu dalam membantu untuk mencapai tujuan organisasi.

Chasanh, Toharudin, and Setiyoko (2019, hlm 35) Mengatakan indikator yang berkaitan dengan kinerja guru yaitu:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kecepatan dan ketepatan
- c. Inisiatif
- d. Kemampuan
- e. Komunikasi

Didukung menurut Usman (2002, hlm. 10-19) Mengatakan bahwa indikator kinerja guru adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan merencanakan belajar mengajar, dapat meliputi antara lain dapat menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisa materi pelajaran, mengatur program semester dan menyusun program pembelajaran
- b. Dapat melakukan kegiatan belajar mengajar yaitu melalui tahap pra-intruksional, tahap intruksional dan tahap evaluasi serta tindak lanjut
- c. Kemampuan mengevaluasi yaitu evaluasi normatif, evaluasi formatif dan laporan hasil evaluasi.
- d. Melakukan program perbaikan dan pengayaan.

Didukung menurut Priansa (2018, hlm.78) mengatakan bahwa indikator kinerja guru yaitu dapat merencanakan pembelajaran dengan baik, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melakukan penilaian hasil pembelajaran, dan memberikan bimbingan serta melatih peserta pada saat melakukan pembelajaran didalam kelas

Didukung oleh B.Uno (2018, hlm. 94) mengatakan bahwa adapun indikator kinerja guur yaitu kualitas kerja dalam melaksanakan pengajaran, kecepatan serta ketepatan dalam melakukan pekerjaan mengajar di dalam kelas dan

menyelesaikan program belajar, inisiatif dalam bekerja dengan memiliki ide dalam melaksanakan proses belajar mengajar didalam kelas, kemampuan bekerja yaitu dapat mengkondisikanm kelas pada saat proses belajar mengajar dan komunikasi yaitu dapat memnyampaikan materi dengan baik pada saat melakukan pembelajaran.

Zunaidah dan Budiman (2014, hlm 46) Nilai-nilai perusahaan dan organisasi tersebut merupakan salah satu bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun Kesimpulan yang diambil dari para ahli diatas bahwa faktor-faktor kinerja guru sangat berpengaruh untuk menilai kinerja guru tersebut baik faktor internal maupun eksternal untuk mencapai suatu tujuan. Hal itu dilihat dari sikap, keterlibatan kerjam perilaku, partisipasi serta penampilan.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat diketahui bahwa penelitian ini telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Dengan adanya penelitian terdahulu hasil penelitian yang relevan bisa dijadikan sebagai bahan acuan oleh peneliti. Maka dari itu adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul	Tempat Penelitian	Pendekatan dan analisis	Hasil penelitian
1	Eri Agustin (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten	Sekolah Dasar Dabin IV	Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	Mengungkap kan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja serta memiliki hubungan yang kuat

		Perkalangan			dengan kinerja guru. Namun kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari motivasi kerja yang ada pada sekolah dan bukan hanya pada individu seorang guru saja melainkan perlu adanya dukungan-dukungan dari pihak lingkungan yang ada pada sekolah tersebut.
2	Mustika Sulistio Ningsih (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	MA AL-Hikmah Bandar Lampung lembaga	Metode pengumpulan datanya menggunakan teknik	Mengungkapkan bahwa pengaruh motivasi kerja adalah

		Guru di MA AL-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung	pendidikan Menengah Atas	angket dan dokumentasi .	suatu pengaruh yang positif yang digunakan untuk menilai kinerja seorang guru pada saat kegiatan belajar mengajar disekolah serta memiliki kecenderungan yang sangat baik.
3	Ni Wayan Purni Astiti, Sudiman Wilian, dan Nyomsn Sridana (2019)	Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SLTA di Kota Matram	Penelitian ini dilakukan pada Guru SLTA di kota Mataram	metode penelitian menggunakan pendekatan <i>ex post facto</i> dengan jenis penelitian kuantitatif.	Mengungkapkan bahwa masih adanya kinerja guru yang belum cukup baik khususnya pada guru seni budaya. Guru yang telah mendapatkan tunjangan profesi belum

					<p>dapat dikatakan lebih baik dari pada guru yang belum mendapatkan tunjangan profesi dikarenakan masih banyaknya guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya serta banyak guru yang masih tidak peduli terhadap tugas yang telah dimilikinya. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh informasi</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>bahwa tidak ada interaksi antara pemberi tunjangan profesi dan motivasi kerja guru. Serta tunjangan profesi belum dapat meningkatkan motivasi guru dalam mengerjakan tugasnya sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja guru disekolah tersebut.</p>
4	Reza Ahmadiansyah (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Penelitian ini dilakukan Pada guru Akuntansi SMK	Metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Mengungkapkan bahwa Motivais kerja dan kepuasan kerja berpengaruh

		Guru SMK Muhamma diyah Salatiga			positif terhadap kinerja guru. Jika skor kepuasan kerja meningkat maka terdapat peningkatan kinerja guru hal itu di dapat dari hasil uji yang telah dilakukan.
5	Titin Eka Ardiana (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun	penelitian ini dilakukan Pada guru Akuntansi SMK Kota Madiun	Pengumpul an data dilakukan menggunaka n alat kuesioner berstruktur tertutup.	Mengungkap kan bahwa permasalahan - permasalahan pendidikan yang terjadi di Indonesia masih rendah kualitas pendidikan baik dalam pengembang an kurikulum dan peningkatan

					kompetensi guru. Sehingga motivasi kerja sangat memengaruhi kinerja seorang guru dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan semakin bagus juga kinerja guru di sekolah tersebut
6	Lutfiyatun Chansanh, Moh. Toharudin, Didik Tri Setiyoko.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Pengelolaan Kelas Di SDN Siwungkuk 01 Wanasari Brebes	SDN Siwungkuk 01 Wanasari Brebes	Medote penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data statistik deskripsi	Mengungkapkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru terhadap pengelolaan kelas pada sekolah dasar dan masing-masing guru

					berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan sehingga kinerja guru yang dihasilkan akan tercapai secara maksimal
--	--	--	--	--	--

D. Kerangka Pemikiran

Dalam dunia pendidikan sumber daya manusia sangat penting untuk menunjang keberhasilan pendidikan yang ada di dunia ini termasuk negara Indonesia. Dengan begitu untuk menyiapkan sumber daya manusia yang baik maka perlu untuk selalu menggali potensi yang dimiliki oleh setiap individu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam mencapai suatu tujuan pendidikan perlu adanya motivasi kerja yang harus dimiliki oleh seorang guru. Menurut Maruli (2020, hlm.58) Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Ferdinatus (2020, hlm. 3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Kemudian menurut Pratiwi (2019 hlm.97) Mengatakan “ Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.” Serta sumber-Sumber motivasi terdiri dari dua golongan, yaitu motivasi

bawaan dan motivasi yang dipelajari. Motivasi dibedakan menjadi dua macam yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah sesuatu yang timbul tanpa perlu adanya suatu rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

Dalam hal ini seorang guru harus dapat memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan proses belajar mengajar yang dapat meningkatkan kinerja guru. Didukung menurut B.Uno (2018, hlm.73) Adapun Indikator dalam motivasi untuk meningkatkan kinerja guru yaitu :

1. Adanya Hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan dalam mengajar
2. Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan dalam menyalurkan ilmunya
3. Adanya harapan dan cita-cita untuk mewujudkan pendidikan
4. Penghargaan dan penghormatan atas diri atas hasil yang dicapai dalam mengajar
5. Adanya lingkungan yang baik di dalam organisasi sekolah
6. Adanya kegiatan yang menarik pada lingkungan sekolah.

Suatu pendidikan dapat terwujud jika seorang guru melakukan proses mengajar dengan baik dan benar tanpa adanya keterpaksaan serta memiliki semangat yang tinggi dalam mengajar. Cara kerja yang baik serta semangat yang tinggi dapat memberikan hasil prestasi kerja yang optimal. Sehingga adanya hubungan yang berpengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

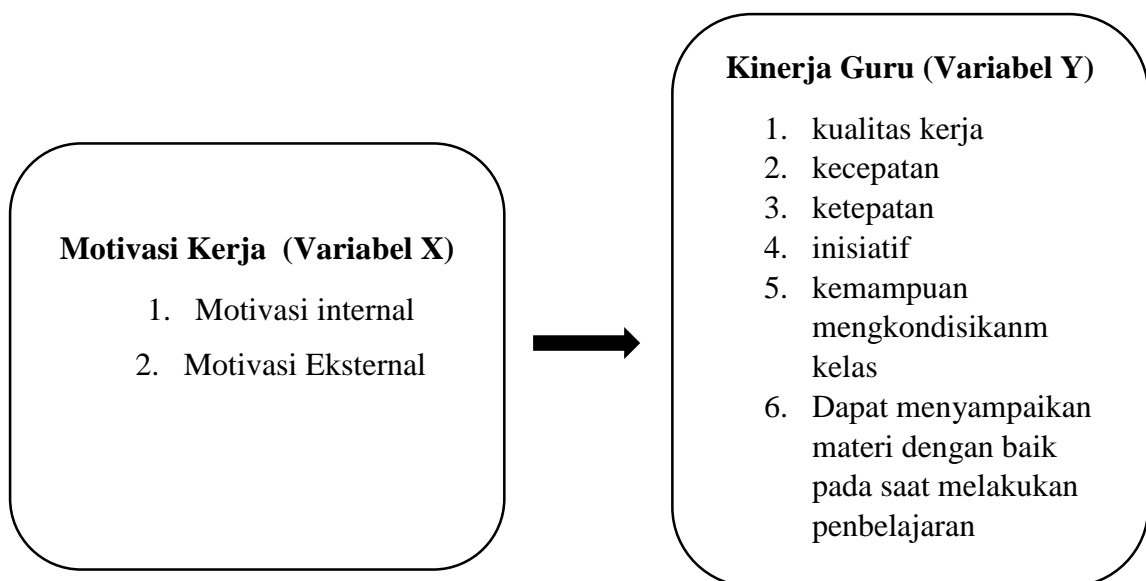
Menurut Supardi (2014, hlm. 45) Mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas tertentu dengan penuh tanggung jawab sesuai harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Didukung menurut Pianda (2018, hlm. 13) mengatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dapat oleh individu dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditentukan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Adapun Didukung oleh B.Uno (2018, hlm. 94) mengatakan bahwa indikator kinerja yaitu kualitas kerja dalam melaksanakan pengajaran, kecepatan serta ketepatan dalam melakukan pekerjaan mengajar di dalam kelas dan menyelesaikan program belajar, inisiatif dalam bekerja dengan memiliki ide dalam melaksanakan proses belajar mengajar didalam kelas, kemampuan bekerja yaitu dapat mengkondisikan kelas pada saat proses belajar mengajar dan komunikasi yaitu dapat menyampaikan materi dengan baik pada saat melakukan pembelajaran.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi dengan adanya kinerja guru yang maksimal. Motivasi yang dimiliki adalah semangat dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru dengan mendidik, membimbing serta memberikan contoh yang baik kepada para peserta didik. Motivasi berupa dorongan yang ada pada diri individu itu sendiri atau dari luar individu. Seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi maka akan bekerja keras untuk mencapai suatu tujuan yang telah dibuat dengan melakukannya sebaik mungkin. Tujuan dari adanya suatu kinerja yang dibuat secara maksimal maka akan meningkatkan kualitas pendidikan yang baik juga serta dapat meningkatkan kualitas dalam mengajar dan mendidik para peserta didik di sekolah. Selain itu terdapat beberapa penelitian yang relevan untuk menguatkan penelitian yang akan dilakukan diantaranya yaitu penelitian dari Wayan et al. (2019, hlm 40-48) dan peneliti dari Ahmadiansah (2016, hlm 223-226) mengungkapkan bahwa pengaruh motivasi kerja seorang guru dalam melakukan pembelajaran disekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Dimana kinerja guru yang baik itu perlu adanya motivasi yang tinggi dan motivasi kerja yang positif untuk menghasilkan proses belajar mengajar dengan kinerja yang baik. Namun hal itu perlu didukung dari berbagai pihak lingkungan yang ada di sekolah. Didukung menurut B.Uno (2018, hlm 71) mengatakan “motivasi kerja merupakan salah satu

faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan”

Dari uraian diatas bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin besar tingkat motivasi yang dimiliki oleh seorang guru maka semakin bagus hasil kinerja yang dilakukan. Adapun kerangka berfikir yang dibuat pada bagan dibawah ini yaitu perlunya pengaruh antara motivasi dengan kinerja guru.

Bagan 2. 1 Kerangka Pemikiran



E. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014, hlm.99) Mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih dalam dugaan namun dugaan tersebut masih berdasarkan teori-teori yang relevan. Tetapi belum di dasarkan oleh fakta yang diperoleh dari pengumpulan data. Adapun hipotesis yang dibuat sebagai berikut :

$H_0 : \mu = 0$: Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi di SMAN 22 Bandung.

$H_a : \mu \neq 0$: Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi di SMAN 22 Bandung.