

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **A. KAJIAN TEORI**

##### **1. Motivasi Kerja**

##### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Sudarwan (2012, hlm. 2) mengatakan “Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kesempurnaan, semangat, tekanan, atau proses psikologis yang mendorong perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan keinginan mereka semuanya dianggap sebagai bentuk motivasi.”.

Menurut Sitorus (2020, hlm. 56-57) mengatakan:

Motivasi adalah pergeseran energi atau kekuatan dalam diri seseorang (*personal*) yang ditandai dengan munculnya emosi dan respons dalam menanggapi pencapaian tujuan. Motivasi adalah komponen penting dari pekerjaan dalam mendorong dan mendukung seseorang untuk bersemangat dan antusias tentang apa yang mereka lakukan.

Menurut Uno (2018, hlm. 112) mengatakan “Motivasi Kerja adalah proses yang dilakukan untuk membantu seseorang tumbuh sehingga kinerja mereka dapat diarahkan pada situasi nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Metode sebenarnya dari motivasi pekerjaan seseorang dapat ditentukan dengan melihat pencapaian mereka, independensi dalam tindakan, pengembangan diri, dan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Menurut Irma & Indah (2022, hlm. 202) mengatakan motivasi di tempat kerja mengacu pada dorongan diri sendiri untuk melakukan tugas atau kegiatan tertentu dengan menerapkan semua bakat, untuk membantu bisnis mencapai tujuannya. “Motivasi kerja guru adalah keinginan atau kebutuhannya untuk melaksanakan tugas dan memberikan tenaga untuk bekerja guna mencapai tujuan yang diharapkan”. (Dewi & Puspita (2018, hlm. 154). Menurut Rustan dkk (2007, hlm. 25-26) Mengatakan:

Motivasi kinerja guru dorongan untuk melakukan pekerjaan guru dengan baik harus berasal dari dalam diri guru itu sendiri. Akan tetapi, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh dukungan eksternal, seperti dorongan dari kepala sekolah, kerabat dan guru-guru lainnya yang berada di sekolah.

Berdasarkan teori yang disajikan di atas motivasi kerja merupakan faktor pendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Motivasi dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk memperbaiki diri bersifat penting penting karena bisa merubah nasib hal itu juga berkaitan dengan Motivasi dalam diri. Sama halnya dengan motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri seseorang (motivasi internal) atau dari luar diri seseorang (motivasi eksternal). Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih giat dan tekun. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, penting bagi setiap orang untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi.

#### **b. Fungsi Motivasi Kerja**

Purwanto (2010, hlm. 70) mengatakan bahwa fungsi motivasi kerja yaitu:

- 1) Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau pendorong manusia untuk bertindak yang dapat memberikan kekuatan kepada seseorang sehingga mereka dapat melakukan tugas.
- 2) Motivasi itu menentukan arah perbuatan menunjuk ke arah tujuan tertentu.
- 3) Motivasi menyaring perbuatan yang harus dilakukan dan perbuatan yang tidak memiliki manfaat bagi tujuan yang sudah direncanakan

Fungsi motivasi kerja menurut Lia (2017, hlm. 20) yaitu:

Sebagai penggerak yang mendorong atau membimbing guru dalam melaksanakan tugas yang telah disepakati sebelumnya, menentukan jalur dari masing-masing perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan dan memilih perbuatan dengan menghilangkan kegiatan yang tidak berguna dalam pelaksanaan tugas, Motivasi kerja guru berfungsi untuk mendorong guru dalam mengerjakan pekerjaan secara berkala. Sebagai sarana untuk mencapai tujuan yaitu terselesaikannya pekerjaan. Apabila fungsi tersebut sudah dilaksanakan maka dapat menentukan cepat atau lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan.

Fungsi motivasi menurut Uno (2018, hlm. 5) yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi itu menentukan arah perbuatan menunjuk ke arah tujuan tertentu.
- 2) Mengidentifikasi tujuan dengan cara menggunakan motivasi sebagai panduan untuk mencapai yang belum dicapai. Dengan cara ini, motivasi dapat memberikan bimbingan dan kegiatan yang perlu diselesaikan sesuai dengan rumusan yang mendasari tujuannya.

- 3) Menyeleksi perbuatan dengan menentukan mana perbuatan yang harus dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori yang disajikan di atas dapat disimpulkan bahwa peran atau fungsi motivasi kerja adalah sebagai penggerak dan pendorong guru dalam membantu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan, sebagai penentu arah dan membimbing guru dalam bekerja, dan sebagai penyeleksi perbuatan guru yang bermanfaat untuk mencapai tujuan.

### c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Uno (2016, hlm 10) Menyatakan bahwa “motivasi terbentuk karena adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya harapan dan ambisi, pengakuan dan penghargaan, lingkungan yang baik serta kegiatan yang menyenangkan”.

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja menurut Abdurrahim (2021, hlm. 301) yaitu sebagai berikut:

Dua faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja guru, yakni: pertama, faktor motivasi kerja individu, yang mencakup kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*); kedua, faktor dari organisasi (eksternal), yang meliputi pembayaran upah (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), kolaborasi dengan rekan kerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), apresiasi (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Faktor motivasi kerja yang mempengaruhi menurut Sutrisno (2016, hlm. 116-120) dibedakan menjadi 2 yakni faktor internal dan eksternal:

#### 1) Faktor Internal

- a. Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia. Untuk menjalani kehidupan yang layak, orang akan melakukan apapun yang diperlukan. Dalam dunia kerja, keinginan untuk menjalani hidup ini termasuk dalam kebutuhan untuk memperoleh kompensasi atau gaji yang layak dan sesuai, pekerjaan yang berlanjut atau tetap meskipun penghasilan cukup memadai, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk mempunyai suatu benda dapat memotivasi individu untuk berkarir di dunia kerja. Misalnya, keinginan seseorang dalam

mempunyai kendaraan dapat mendorong orang tersebut untuk bekerja lebih giat agar dapat membelinya

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, mengupayakan harga diri, kehormatan dan nama baik. seseorang harus meraihnya sendiri dengan bekerja keras. Karena orang yang terhormat tidak akan didapat jika orang tersebut malas dan tidak mau bekerja.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dan dihormati. Seperti penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa dengan menunjukkan kemampuan dalam bekerja sehingga dapat menarik perhatian atasan untuk memperoleh jabatan.

## 2) Faktor Eksternal

- a) Lingkungan kerja yang mencakup berbagai faktor, seperti sarana dan prasarana fisik, termasuk tempat kerja, fasilitas, dan alat-alat yang dipergunakan untuk bekerja. Perihal ini juga mencakup kebersihan dan pengorganisasian tempat kerja, serta dinamika dan hubungan antar rekan kerja.
- b) Kompensasi yang memadai guna memenuhi kebutuhan hidup sebagai pendorong bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja dengan baik. Oleh karena itu, Besar kecilnya jumlah kompensasi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja.
- c) Supervisi yang baik berfungsi sebagai pembimbing dan pengarah kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tanpa membuat kesalahan
- d) Terdapatnya jaminan pekerjaan akan membuat karyawan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya contohnya mencakup jaminan kemajuan pekerjaan (promosi, posisi lebih tinggi) dan jaminan prospek pertumbuhan pribadi karyawan.
- e) Status dan tanggung jawab mengakibatkan karyawan merasa dirinya akan dipercaya dengan memiliki status kedudukan dalam jabatan tertentu, merasa diberi tanggung jawab dan kewenangan dalam pekerjaannya.

- f) Peraturan yang dapat disesuaikan untuk melindungi karyawan berpotensi meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori yang disajikan di atas dapat memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pendorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor internal meliputi: kebutuhan, yaitu dorongan yang muncul dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan tertentu, tujuan merupakan sesuatu yang ingin dicapai, sikap untuk bertindak atau berperilaku tertentu dan kemampuan mengenai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan pekerjaan. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi: Pembayaran gaji/imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, keamanan pekerjaan berupa jaminan bahwa individu akan tetap memiliki pekerjaan, pengawasan berupa pengendalian terhadap kinerja yang dilakukan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Hasica dkk (2023, hlm. 4) yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik, termasuk kebutuhan penunjang yang ada di tempat kerja, seperti fasilitas untuk mempermudah penyelesaian tugas kantor.
- 2) Rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial, yang mencakup adanya interaksi positif dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan atas pencapaian yang telah diraih seseorang.
- 5) Motivasi dari pimpinan menjadi kebutuhan pendorong untuk mencapai tujuan.

Menurut Uno (2016, hlm. 15) Indikator motivasi kerja meliputi:

- 1) Motivasi Intrinsik
  - a. Tanggungjawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar
  - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
  - c. Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang
  - d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan
  - e. Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja
- 2) Motivasi Ekstrinsik

- a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya
- b. Senang memperoleh pujian dan apa yang dia kerjakan
- c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Berdasarkan teori yang disajikan di atas maka indikator motivasi kerja dapat diukur dari dua faktor motivasi diantaranya motivasi intrinsik meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan target dan tuntutan yang jelas, memiliki perasaan yang senang dalam bekerja dan ekstrinsik meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian. Sehingga dapat membantu organisasi atau individu untuk meningkatkan motivasi kerja dan mencapai tujuan yang akan dicapai.

Lebih lanjut berikut adalah indikator beserta dengan aspek yang diamati dalam penelitian ini:

**Tabel 2. 1.**  
**Indikator dan dimensi Motivasi Kerja**

Indikator	Dimensi
Motivasi internal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggungjawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar</li> <li>• Melaksanakan tugas dengan target yang jelas</li> <li>• Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang</li> <li>• Ada umpan balik atas hasil pekerjaan</li> <li>• Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja</li> </ul>
Motivasi eksternal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya</li> <li>• Senang memperoleh pujian dan apa yang dia kerjakan</li> <li>• Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif</li> <li>• Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan</li> </ul>

Sumber: Dirancang sesuai dengan konsep teori Uno (2016, hlm. 15)

## **2. Kinerja Guru**

### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Menurut Faisal (2015, hlm. 5) “kinerja mengacu pada segala sesuatu yang dilakukan oleh individu atau proses yang terkait dengan dengan tugas kerja yang ditetapkan”. Menurut Suyadi & Dwi (2017, hlm. 2) menyatakan: “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Tujuannya adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang legal secara hukum serta mematuhi standar moral dan etika”. Menurut Supardi, (2014, hlm. 54) menyatakan bahwa menyatakan bahwa “Kinerja guru ialah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas dalam pembelajaran di kelas dan bertanggung jawab atas mereka di bawah bimbingannya dengan meningkatkan hasil belajar peserta didik”.

Menurut Karwati dkk. (2013, hlm. 54-57) mengatakan:

Kinerja guru berkaitan dengan proses belajar mengajar, yaitu usaha atau kesanggupan guru dalam mengembangkan gaya komunikasi pendidikan antara guru dan peserta didik yang berfokus pada pengembangan kognitif, afektif dan psikomotorik peserta didik sebagai sarana pengajaran berdasarkan minat dan ketekunan dalam perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut untuk memenuhi tujuan pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas kinerja guru merupakan kemampuan guru sebagai pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran, yaitu perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran. Sebagai seorang pendidik harus memiliki pikiran bahwa pentingnya bekerja, berusaha dengan sungguh-sungguh dan bertanggungjawab atas semua tugas sebagai seorang guru.

### **b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja guru**

Faktor kinerja guru yang mempengaruhi menurut menurut Supardi, (2014, hlm. 54-57) dibedakan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

#### 1) Faktor internal

- a. Kemampuan dan keterampilan guru yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik dapat melaksanakan tugas pembelajaran

dengan baik. Kemampuan dan keterampilan guru meliputi kemampuan mengajar, kemampuan mengelola kelas, kemampuan berkomunikasi, kemampuan menilai, dan kemampuan mengembangkan diri.

- b. Sikap dan kepribadian guru yang memiliki sikap dan kepribadian yang baik akan dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Sikap dan kepribadian guru meliputi sikap profesional, sikap peduli, sikap empati, dan sikap demokratis.
  - c. Motivasi kerja guru yang tinggi menyebabkan guru akan bekerja dengan giat dan tekun. Motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti gaji dan tunjangan, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan penghargaan.
  - d. Pengetahuan dan pemahaman guru terhadap kurikulum dalam melaksanakan pembelajaran. Guru yang memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap kurikulum akan dapat melaksanakan pembelajaran dengan tepat.
  - e. Pengalaman mengajar guru yang banyak akan memiliki kemampuan mengajar yang lebih baik.
  - f. Kesehatan guru yang baik akan dapat bekerja dengan baik
- 2) Faktor Eksternal
- a. Lingkungan Kerja Guru yang kondusif maka akan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi lingkungan fisik yang nyaman, lingkungan sosial yang harmonis, dan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme guru.
  - b. Kebijakan pendidikan yang mendukung kinerja guru akan dapat meningkatkan kinerja guru. Kebijakan pendidikan yang mendukung kinerja guru meliputi kebijakan yang mengatur tentang gaji dan tunjangan guru, kebijakan yang mengatur tentang kesempatan untuk mengembangkan diri, dan kebijakan yang mengatur tentang penghargaan terhadap guru.
  - c. Pemerintah yang mendukung kinerja guru akan dapat meningkatkan kinerja. Dukungan pemerintah terhadap kinerja guru meliputi penyediaan anggaran yang memadai, penyediaan sarana dan prasarana



yang memadai, dan penyediaan program-program yang mendukung pengembangan profesionalisme guru.

- d. Masyarakat yang mendukung kinerja guru akan dapat meningkatkan kinerja guru. Dukungan masyarakat terhadap kinerja guru meliputi dukungan moral, dukungan finansial, dan dukungan terhadap program-program yang mendukung pengembangan profesionalisme guru

Menurut Gibson dalam Suharsaputra (2013, hlm. 169) mengemukakan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Variabel Individu, seperti keterampilan, kemampuan, kesehatan mental, kebugaran fisik, latar belakang keluarga, kelas sosial, pengalaman, umur, asal-usul dan jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasi termasuk sumber daya kepemimpinan, upah, struktur kerja.
- 3) Variabel psikologis, termasuk proses pemahaman, sikap, kecenderungan atau kepribadian, belajar dan motivasi

Menurut Rustan dkk. (2007, hlm. 25-26) Menyatakan bahwa faktor yang mendukung kinerja guru, diantaranya:

- e. Motivasi kinerja guru sebagai pendorongan untuk melaksanakan pekerjaan guru dengan efektif dan efisien, dorongan ini seharusnya timbul dari dalam diri guru itu sendiri, akan tetapi dorongan eksternal juga sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja guru, seperti dorongan dari kepala sekolah, kerabat dan guru-guru lainnya yang ada di sekolah
- f. Etos Kinerja guru yang besar akan berhasil untuk menjalankan serta mengelola proses belajar mengajar.
- g. Lingkungan Kerja Guru yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas dengan baik.
- h. Tugas dan Tanggung Jawab Guru adalah tanggung jawab pada moral guru, proses pembelajaran di sekolah, di bidang keilmuan dan di bidang kemasyarakatan.

Berdasarkan uraian teori di atas menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar. Faktor dari dalam ini dapat mempengaruhi kinerja guru secara langsung. Misalnya, guru yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik akan dapat melaksanakan tugas pembelajaran dengan baik. Guru yang memiliki sikap dan kepribadian yang baik akan dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan giat dan tekun. Sedangkan Faktor dari luar ini dapat mempengaruhi kinerja guru secara tidak langsung. Misalnya, guru yang bekerja di lingkungan kerja yang kondusif akan dapat bekerja dengan baik. Guru yang didukung oleh kebijakan pendidikan yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya. Guru yang didukung oleh pemerintah akan dapat meningkatkan kinerjanya. Guru yang didukung oleh masyarakat akan dapat meningkatkan kinerjanya.

### **c. Penilaian Kinerja Guru**

Kinerja lembaga pendidikan harus diukur untuk memastikan kualitas pendidikan yang diberikan. Pengukuran ini membantu dalam mengevaluasi program pendidikan yang ada dan merencanakan pendidikan yang lebih baik di masa depan. Menurut Priansa (2018, hlm. 355) mengatakan “penilaian kinerja guru bertujuan untuk mengidentifikasi keterampilan seorang guru dalam mencapai tugas-tugasnya dengan mengevaluasi penguasaan keterampilan yang dinyatakan dalam prestasinya”. Menurut Ferdinan (2020, hlm. 131) mengatakan “penilaian kinerja guru (PKG) adalah suatu upaya yang bertujuan untuk mengevaluasi pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka, yang tercermin dalam perilaku, tindakan, dan kinerja profesional mereka”.

Menurut Daryanto (2013, hlm. 197) Mengatakan:

Pengukuran kinerja guru adalah elemen kunci bagi lembaga-lembaga sekolah untuk menentukan kemajuan profesional dan promosi guru. Bagi guru sendiri, pengukuran kinerja guru adalah panduan untuk mengidentifikasi unsur-unsur kinerja yang dinilai. Selain itu, digunakan untuk mempelajari kekuatan dan kelemahan guru untuk meningkatkan kinerjanya. Pengukuran kinerja guru diperlukan untuk mengukur kompetensi guru berdasarkan tugas pengajaran, pengawasan, atau kegiatan lain yang terkait dengan fungsi sekolah/madrasah

Berdasarkan uraian teori di atas Pengukuran kinerja guru sangatlah penting untuk memastikan kualitas pendidikan yang diberikan. Hal ini karena guru memiliki peran sentral dalam proses belajar mengajar dan menentukan keberhasilan pendidikan. Penilaian kinerja guru (PKG), memberikan informasi penting yang bertujuan untuk membantu dalam mengevaluasi program pendidikan yang ada, mengembangkan karir guru dan merencanakan pendidikan yang lebih baik di masa depan.

#### **d. Indikator Kinerja Guru**

Menurut Supardi (2016, hlm. 59) mengatakan terdapat beberapa indikator Kinerja guru sebagai berikut:

##### **1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran**

Tahap perencanaan dalam proses belajar terkait dengan kemampuan guru untuk menguasai konten/bahan ajar yang diajarkan. Menurut Mujahidin (2016, hlm. 8) Kemampuan guru dapat dievaluasi dengan mengamati bagaimana guru mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Silabus memiliki komponen didalamnya yaitu mencakup identitas, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), Materi Pelajaran, Kegiatan pengajaran, Indikator, Alokasi waktu, Sumber Pengajaran. RPP juga dikenal sebagai program pembelajaran singkat dan penjabaran lebih rinci dari silabus, yang mencakup, Identitas RPP, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), Indikator, Tujuan Pembelajaran, Materi ajar, Metode pengajaran, Langkah-Langkah Kegiatan, Sumber ajar, penilaian.

##### **2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran**

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah elemen penting dari sistem pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber ajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

- a. Pengelolaan/ manajemen kelas disini yaitu kemampuan dalam menciptakan suasana yang menyenangkan dan kondusif menjadi tuntutan sebagai seorang guru. Kemampuan guru untuk mendorong kolaborasi dan disiplin antara siswa dapat dinilai dengan mengamati

pelaksanaan piket kebersihan, tepat waktu dan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, serta mengatur kerapian tempat duduk siswa.

- b. Penggunaan Media dan Sumber Belajar. Penguasaan media dan sumber pembelajaran tidak terbatas pada penggunaan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media visual. Namun, keahlian guru lebih berorientasi pada penggunaan objek nyata yang ada di lingkungan sekolah. Dalam prakteknya guru memiliki pilihan untuk menggunakan sumber pembelajaran yang ada seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau mendesain sendiri media untuk kepentingan pembelajaran seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.
- c. Penggunaan Metode Pembelajaran diperkirakan bahwa guru dapat memilih dan menggunakan metode pengajaran yang sesuai dengan materi atau konten yang akan diajarkan. Karena minat siswa sangat bervariasi, lebih baik bahwa guru menggunakan metode yang berbeda, seperti sesi kelas dengan metode ceramah dengan tanya jawab, metode diskusi dengan pemberian tugas dan lain-lain. Hal ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan siswa dan mencegah terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

### 3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Pada tahap ini sangat penting bahwa guru memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengembangkan metode penilaian, alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang tindakan remedial dan tindakan perbaikan program pembelajaran. Penilaian atau pengukuran hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau metode yang bertujuan untuk menentukan apakah tujuan dan proses pembelajaran tercapai atau tidak.

Menurut Rachmawati (2013, hlm. 121-126) mengatakan “untuk dapat mengevaluasi atau menilai tingkat kinerja guru yaitu dengan menggunakan indikator pengukuran kinerja guru, yang mencakup tiga kegiatan mengajar meliputi: perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran”.

Berdasarkan uraian teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, yaitu perencanaan dimana guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menguasai bahan ajar, menyusun silabus dan RPP, serta menentukan strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik, pelaksanaan yaitu guru dituntut untuk memiliki kemampuan mengelola kelas, menggunakan media dan sumber ajar, serta menggunakan metode pembelajaran yang sesuai. Penilaian disini guru dituntut untuk memiliki kemampuan menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, menyusun alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Berikut adalah indikator dan aspek yang diamati dalam penelitian ini:

**Tabel 2. 2**  
**Indikator Kinerja Guru**

Indikator	Dimensi
Perencanaan program kegiatan pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami Kurikulum</li> <li>2. Kelengkapan RPP</li> <li>3. Perumusan tujuan pembelajaran</li> <li>4. Perumusan indikator pembelajaran</li> <li>5. Perumusan dan pengorganisasian materi/bahan ajar</li> <li>6. Perumusan model/strategi pembelajaran.</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Perumusan sekenario/langkah kegiatan pembelajaran</li> <li>8. Penyusunan penilaian pembelajaran</li> </ol>
Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kegiatan Prapembelajaran</li> <li>2. Kegiatan inti pembelajaran</li> <li>3. Kegiatan penutupan pembelajaran</li> </ol>
Evaluasi/penilaian pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan evaluasi atau penilaian hasil belajar</li> </ol>

	2. Pemanfaatan hasil evaluasi pembelajaran
--	--

Sumber: Dirancang sesuai dengan konsep teori Supardi (2016, hlm. 59)

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 3**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Tempat Penelitian	Pendekatan Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Purba Sukarman dkk (2024)	Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SMK Negeri 2 Medan	SMK Negeri 2 Medan	Pendekatan Kuantitatif	Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja guru memiliki hubungan yang signifikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kedua penelitian memiliki variabel yang sama yaitu Motivasi kerja dan Kinerja Guru.</li> <li>b. Menggunakan pendekatan Kuantitatif</li> <li>c. teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentas</li> <li>d. Waktu penelitian yang di tahun 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu di Kota Medan. Sedangkan lokasi yang digunakan oleh peneliti berada di Kota Bandung.</li> <li>b. Variabel bebas Motivasi kerja dan Kepuasan kerja sedangkan penelitian ini hanya satu variabel yaitu Motivasi Kerja.</li> </ul>
2	Annan Fikri dkk (2023)	Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja guru SMP Negeri 3 Suruh	SMP Negeri 3 Suruh	Pendekatan kuantitatif	Terdapat hubungan positif signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMP Negeri 3 Suruh	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. kedua penelitian memiliki variabel yang sama yaitu Motivasi Kerja dan Kinerja Guru</li> <li>b. Menggunakan pendekatan Kuantitatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu di Kota Semarang, Jawa Tengah. Sedangkan lokasi yang digunakan oleh</li> </ul>

						<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>peneliti berada di Kota Bandung.</li> <li>b. Waktu penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu pada tahun 2023. Sedangkan penelitian ini pada tahun 2024</li> </ul>
3	Rahim Puji & Alkadri Hanif (2023)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negri Painan	SMK Negri Painan	Pendekatan Kuantitatif	Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja guru di SMK Negri Painan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kedua penelitian memiliki variabel yang sama yaitu Motivasi Kerja dan Kinerja Guru</li> <li>b. Menggunakan pendekatan kuantitatif</li> <li>c. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Waktu penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu pada tahun 2023. Sedangkan penelitian ini pada tahun 2024</li> <li>b. Kemudian lokasi penelitian yang digunakan peneliti tersebut yaitu painan sumatra barat. Sedangkan lokasi yang digunakan oleh peneliti yaitu kota bandung</li> <li>c. Teknik pengambilan sampel peneliti tersebut menggunakan teknik <i>propotional</i></li> </ul>



							<i>stratified random sampling</i> . Sedangkan penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik <i>sampling jenuh</i>
4	Solihat Nunung dkk (2022)	Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru SD	Sekolah Dasar Kedaleman I, II, III & IV Cilegon	Pendekatan kuantitatif	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompetensi profesional dengan kinerja guru SDN Kedaleman Cilegon	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kedua penelitian memiliki variabel yang sama yaitu Motivasi kerja dan Kinerja Guru.</li> <li>b. Menggunakan pendekatan Kuantitatif</li> <li>c. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Waktu penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu pada tahun 2022. Sedangkan peneliti melakukan penelitian ini pada tahun 2024.</li> <li>b. Kemudian lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu di Kota Cilegon, banten Sedangkan lokasi yang digunakan oleh peneliti berada di Kota Bandung.</li> </ul>
5	Yumna Mutia dkk (2021)	Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	PAUD Kecamatan Laweyan	Pendekatan Kuantitatif	Adanya hubungan kuat antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru PAUD	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kedua penelitian memiliki variabel yang sama yaitu Motivasi kerja dan Kinerja Guru.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Waktu penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu pada tahun 2021. Sedangkan peneliti</li> </ul>

		PAUD pada masa Pandemi di Kecamatan Laweyan			pada masa oandemu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Menggunakan pendekatan Kuantitatif</li> <li>c. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentas</li> <li>d. Teknik analisis data menggunakan analisis <i>persone product moment</i> sederhana dengan bantuan program SPSS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>melakukan penelitian ini pada tahun 2024.</li> <li>b. Kemudia lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu di Kecamatan Laweyan Sedangkan lokasi yang digunakan oleh peneliti berada di Kota Bandung.</li> <li>c. Pengambilan sampel menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> sedangkan penelitian ini menggunakan <i>sampling jenuh</i></li> </ul>
6	Ramanda Dina dkk (2020)	Hubungan Kecerdasan Emosi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak	TK Kecamatan Kedamian	Pendekatan kuantitatif	Terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dan motivasi kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. menggunakan pendekatan kuantitatif</li> <li>b. variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja guru</li> <li>c. teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Waktu penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu pada tahun 2020. Sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tahun 2024.</li> <li>b. Kemudia lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu di</li> </ul>

							<p>kecamatan Kedaleman Sedangkan lokasi yang digunakan oleh peneliti berada di Kota Bandung.</p> <p>c. Variabel bebas Kecerdasan emosi dan motivasi kerja sedangkan penelitian ini hanya satu variabel bebas yaitu motivasi kerja</p>
7	Fauzyah Nurul (2020)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah	Madrasah Adabiyah Islamiyah Kabupaten Purwakarta	Pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan kuat dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru	<p>a. Kedua penelitian memiliki variabel yang sama yaitu Motivasi kerja dan Kinerja Guru.</p> <p>b. Menggunakan pendekatan Kuantitatif</p> <p>c. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentas</p> <p>d. Teknik anilisi data menggunakan korelasi <i>persone product moment</i></p>	<p>a. Waktu penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu pada tahun 2020. Sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tahun 2024.</p> <p>b. Kemudia lokasi penelitian yang digunakan oleh penelitian tersebut yaitu di Kabupaten purwakarta Sedangkan lokasi yang digunakan oleh peneliti berada di Kota Bandung</p>

8	Jihad Afdhal dkk (2019)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di kecamatan Padang Utara Kota Padang	Taman Kanak-Kanak di kecamatan Padang Utara Kota Padang	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru taman kanak-kanak	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kedua penelitian memiliki variabel yang sama yaitu Motivasi kerja dan Kinerja Guru.</li> <li>b. Menggunakan pendekatan Kuantitatif</li> <li>c. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentas</li> <li>d. Teknik anilisi data menggunakan korelasi <i>persone product moment</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Waktu penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu pada tahun 2019. Sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tahun 2024.</li> <li>b. Kemudia lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu di Kota Padang Sedangkan lokasi yang digunakan oleh peneliti berada di Kota Bandung.</li> </ul>
9	Jihad Afdhal (2019)	Hubungan Motivasi Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMP Negeri	SMP Negeri di Kecamatan Babahrot Aceh Barat Daya	Pendekatan Kuantitatif	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. menggunakan pendekatan kuantitatif</li> <li>b. variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja guru</li> <li>c. teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Waktu penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu pada tahun 2019. Sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tahun 2024.</li> <li>b. Kemudia lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu</li> </ul>

		di Kecamatan Babahrot Aceh Barat Daya			Babahrot Aceh Barat Daya		di Kota Aceh. Sedangkan lokasi yang digunakan oleh peneliti berada di Kota Bandung.
<b>10</b>	Ihsan Nurul dkk (2017)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan dalam pengelolaan pembelajaran	Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Padang Kota Padang Utara	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dalam mengelola pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan di SDN kabupaten Padang kota Padang Utara	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. menggunakan pendekatan kuantitatif</li> <li>b. variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja guru</li> <li>c. teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Waktu penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu pada tahun 2017. Sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tahun 2024.</li> <li>b. Kemudian lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti tersebut yaitu di Kota Padang Utara. Sedangkan lokasi yang digunakan oleh peneliti berada di Kota Bandung.</li> </ul>

### C. Kerangka Pemikiran

Menurut Tim Panduan Penulisan KTI Mahasiswa FKIP UNPAS (2024, hlm. 13) mengatakan bahwa kerangka pemikiran yaitu:

Kerangka logis yang menempatkan masalah penelitian dalam perspektif teoritis yang tepat dan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya. Sangat penting bahwa kerangka pemikiran dapat menjelaskan dan memberikan perspektif mengenai masalah penelitian. Kerangka pemikiran harus didukung oleh analisis teoritis yang kuat dan di dukung dengan informasi dari berbagai hasil penelitian sebelumnya yang relevan, hasil pengamatan (observasi), dan hasil konsultasi untuk menghasilkan pendapat atau pemikiran baru.

Berdasarkan UU RI NOMOR 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 “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”. Dengan demikian guru merupakan salah satu faktor penting di dalam keberhasilan sebuah pendidikan. Guru memiliki peran yang strategis dalam mencerdaskan peserta didik. Oleh karena itu diperlukan guru yang memiliki tingkat kinerja tinggi agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Salah satu masalah umum yang muncul di sekolah adalah kinerja guru yang belum optimal. Definisi kinerja guru Menurut Supardi (2016, hlm. 54) “Kinerja guru ialah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas dalam pembelajaran di kelas dan bertanggung jawab atas mereka di bawah bimbingannya dengan meningkatkan hasil belajar peserta didik”. Kinerja Guru menjadi sesuatu hal yang perlu dikembangkan dalam diri setiap guru. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, yaitu perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut, untuk mencapai tujuan pembelajarana yang optimal.

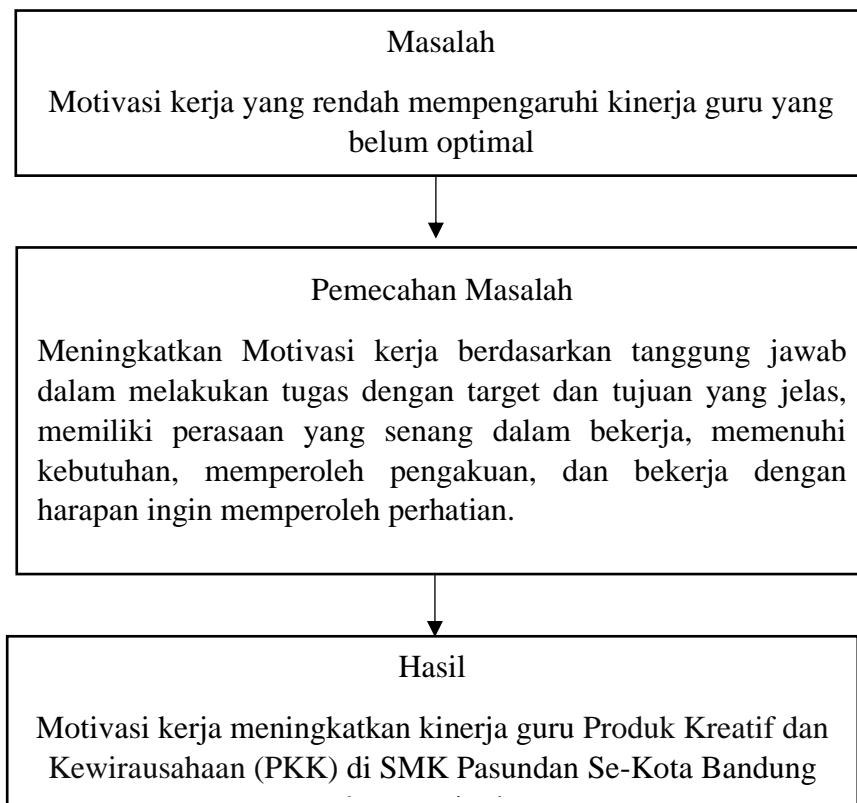
Menurut Supardi, (2014, hlm. 54-57) Mengatakan bahwa terdapat faktor internal yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja guru. Salah satu faktor internal yang dimaksud adalah Motivasi Kerja. Menurut Uno (2016, hlm. 15)

mengatakan bahwa, indikator motivasi kerja dapat diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi intrinsik meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan target dan tujuan yang jelas, memiliki perasaan yang senang dalam bekerja dan ekstrinsik meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian. Sedangkan Menurut Supardi (2016, hlm. 59) mengatakan bahwa Indikator kinerja guru terdiri dari perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi/penilaian pembelajaran.

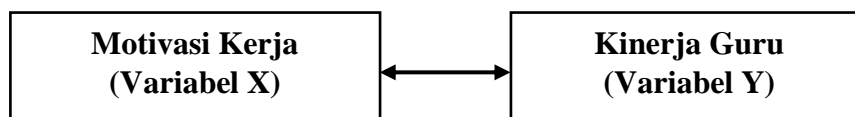
Berdasarkan teori di atas menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai tujuan pembelajaran. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan baik. Guru yang termotivasi akan memiliki rasa tanggung jawab, senang dalam bekerja, dan berusaha memenuhi kebutuhan belajar siswa. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan pembelajaran yang berkualitas dan mencapai tujuan pendidikan. Kesimpulannya adalah dengan meningkatkan motivasi kerja guru, merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran.

Hal tersebut selaras dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indarti dkk (2023), Annan Fikri dkk (2023), Rahim. P & Alkadri. H (2023), Secara umum dari ketiga penelitian terdahulu membahas mengenai terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Berdasarkan landasan teoritis yang telah dikemukakan, latar belakang masalah, bagaimana masalah dirumuskan, tujuan penelitian, dan landasan teoritis masalah, hubungan antara variabel dalam penelitian ini, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran penelitian dalam gambar di bawah ini:



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**



**Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian**

**Keterangan Gambar 2.2 Paradigma Penelitian:**

Variabel X : Motivasi Kerja

Variabel Y : Kinerja guru

↔ : Menunjukkan adanya garis Hubungan



## D. Asumsi dan Hipotesis

### 1. Asumsi

Menurut Tim Panduan Penulisan KTI Mahasiswa FKIP UNPAS (2024, hlm. 14) asumsi adalah sebagai berikut:

Titik dasar pemikiran yang kebenarannya diterima peneliti. Asumsi adalah dasar untuk perumusan hipotesis. Asumsi dapat berupa teori-teori, Evidensi-evidensi, atau dapat pula berasal dari pemikiran penelitian. Rumusan asumsi berbentuk kalimat yang bersifat deklaratif, bukan kalimat pertanyaan, perintah, pengharapan, atau kalimat yang bersifat saran.

Menurut pengetahuan yang diberikan di atas, Penulis membuat asumsi berikut:

- a. Motivasi kerja merupakan faktor dalam mendukung keberhasilan kinerja guru
- b. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk bekerja lebih giat dan tekun, sehingga meningkatkan kemampuannya dalam mencapai tujuan pembelajaran secara efektif.

### 2. Hipotesis

Menurut Tim Panduan Penulisan KTI Mahasiswa FKIP UNPAS (2024, hlm. 14) Mengatakan bahwa “Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah atau sub masalah yang telah diformulasikan secara teoritis dalam kerangka pemikiran dan masih harus diuji kebenarannya secara empiris”.

Maka berdasarkan dari kerangka pemikiran yang telah penulis paparkan, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a.  $H_0$  = Tidak terdapat Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) SMK Pasundan Se-Kota Bandung
- b.  $H_a$  = Terdapat Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) SMK Pasundan Se-Kota Bandung