

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting Theory*

Penelitian ini didasarkan pada *Goal Setting Theory* yang pertama kali dikemukakan oleh Edwin A. Locke (1968) dan kemudian dikembangkan lebih lanjut bersama Gary P. Latham (1990, 2002). Teori ini berpijak pada asumsi bahwa perilaku kerja manusia digerakkan oleh tujuan yang ingin dicapai. Menurut Locke dan Latham (2002), *Goal Setting Theory* merupakan penetapan tujuan yang spesifik, menantang, dan realistis akan mendorong peningkatan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang bersifat umum atau terlalu mudah. Dengan kata lain, individu yang memiliki sasaran kerja yang jelas cenderung menunjukkan tingkat usaha, fokus, dan ketekunan yang lebih besar dalam mencapai hasil yang diharapkan.

Lebih lanjut, Latham dan Locke (2018) menjelaskan bahwa tujuan memiliki empat fungsi utama dalam memengaruhi perilaku kerja, yaitu fungsi pengarahan (*directive function*), fungsi pemberi energi (*energizing function*), fungsi ketekunan (*persistence function*), dan fungsi perencanaan (*planning function*). Fungsi pengarahan berperan dalam memfokuskan perhatian serta usaha individu pada kegiatan yang relevan untuk mencapai hasil tertentu. Fungsi pemberi energi berkaitan dengan kemampuan tujuan yang menantang untuk meningkatkan dorongan dan semangat seseorang dalam bekerja. Selanjutnya, fungsi ketekunan mendorong individu agar tetap berupaya hingga sasaran yang telah ditetapkan tercapai, sedangkan fungsi perencanaan menumbuhkan motivasi bagi individu untuk merancang strategi yang paling efektif dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Dalam penelitian ini, variabel yang dikaji meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme sebagai variabel bebas, serta

kinerja guru sebagai variabel terikat yang secara teoritis dapat dijelaskan melalui mekanisme yang dijabarkan dalam *Goal Setting Theory*. Menurut Maslow (1943) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bekerja dan bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup yang tersusun secara bertahap. Maslow menegaskan bahwa setelah kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah terpenuhi, individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, yang diwujudkan melalui aktivitas dan perilaku kerja. Dalam pandangan Locke dan Latham (2002), motivasi merupakan inti dari proses penetapan tujuan; semakin spesifik dan menantang suatu tujuan, semakin besar pula dorongan seseorang untuk berusaha mencapainya. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen kuat terhadap tujuan pembelajaran, berupaya mengatasi hambatan dalam tugasnya, serta mengarahkan energi dan perhatian penuh untuk mencapai hasil yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan fungsi *energizing* dan *persistence* dalam teori Locke dan Latham (2018), yang menegaskan bahwa motivasi berperan penting dalam menentukan kekuatan dan ketekunan individu untuk meraih tujuan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi fondasi utama dalam menggerakkan perilaku guru agar berorientasi pada pencapaian sasaran pendidikan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, setelah individu memiliki motivasi yang kuat, dibutuhkan disiplin kerja untuk menjaga konsistensi dan ketekunan dalam mencapai tujuan tersebut. Disiplin kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2021), merupakan sikap serta perilaku individu yang mencerminkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi seluruh peraturan, norma, dan standar kerja yang berlaku dalam menjalankan tugas. Dalam konteks *Goal Setting Theory*, disiplin berhubungan dengan aspek ketekunan (*persistence*) dan pengendalian diri (*self-regulation*), di mana individu yang berdisiplin tinggi akan konsisten

melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru yang disiplin akan hadir tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai jadwal, menyelesaikan administrasi dengan tertib, serta menaati kebijakan sekolah, yang mencerminkan komitmen terhadap tujuan. Sejalan dengan pendapat Latham dan Locke (2018), disiplin menjadi wujud nyata dari komitmen terhadap tujuan dan berperan penting agar sasaran organisasi pendidikan tercapai secara efektif, karena kedisiplinan mencerminkan ketekunan dan konsistensi dalam bekerja. Dengan demikian, motivasi yang tinggi perlu diimbangi oleh disiplin kerja yang baik agar arah dan usaha guru tetap berada dalam jalur pencapaian tujuan pembelajaran.

Namun, motivasi dan disiplin saja belum cukup tanpa didukung oleh profesionalisme yang baik. Profesionalisme menggambarkan sejauh mana seseorang memiliki kemampuan sekaligus komitmen pendidik dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan yang didukung oleh penguasaan kompetensi akademik, keterampilan pedagogis, sikap tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap etika profesi guna mewujudkan tujuan pembelajaran secara maksimal (Uno, 2021). Dalam kerangka *Goal Setting Theory*, profesionalisme memengaruhi kemampuan individu dalam menetapkan tujuan yang realistis namun menantang, merancang strategi pencapaian, dan menjaga komitmen terhadap tujuan organisasi. Locke dan Latham (2002) menegaskan bahwa tujuan akan lebih efektif bila ditetapkan oleh individu yang memiliki kompetensi yang memadai. Dengan demikian, profesionalisme guru memastikan tujuan pembelajaran bersifat rasional, dapat dicapai, namun tetap memberikan tantangan. Guru yang profesional juga mampu menerima umpan balik (*feedback*) secara konstruktif untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Profesionalisme berfungsi memperkuat komitmen terhadap tujuan dan berperan sebagai moderator antara motivasi dan kinerja, serta antara disiplin dan kinerja. Guru dengan profesionalisme tinggi akan lebih konsisten mengarahkan

motivasi dan kedisiplinannya pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Oleh sebab itu, profesionalisme menjadi faktor penguat yang memastikan motivasi dan disiplin kerja guru benar-benar terimplementasi secara efektif dalam praktik pendidikan.

Pada akhirnya, keterpaduan antara motivasi, disiplin, dan profesionalisme tersebut bermuara pada peningkatan kinerja guru. Kinerja guru merupakan kemampuan serta capaian kerja pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya, yang mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran secara efektif dan berkelanjutan dalam rangka mewujudkan tujuan Pendidikan (Mulyasa, 2021). Kinerja guru tidak hanya dinilai dari hasil belajar yang diperoleh peserta didik, tetapi juga dari proses guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran secara optimal dan penuh tanggung jawab. Berdasarkan *Goal Setting Theory*, kinerja merupakan keluaran dari proses penetapan tujuan yang efektif. Guru dengan motivasi tinggi, disiplin kuat, dan profesionalisme yang baik akan lebih terarah, berkomitmen, serta bekerja maksimal dalam mencapai target lembaga pendidikan. Dengan demikian, teori penetapan tujuan menjelaskan mekanisme psikologis bagaimana sasaran kerja memengaruhi perilaku guru mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, hingga evaluasi hasil kerja. Kinerja yang optimal tercapai melalui kejelasan tujuan, komitmen yang kuat, serta adanya umpan balik yang berfungsi memperbaiki dan mempertahankan prestasi.

Berdasarkan uraian tersebut, *Goal Setting Theory* menjadi landasan konseptual yang menjelaskan keterkaitan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja guru. Ketiga variabel bebas tersebut merupakan faktor internal yang mendorong guru dalam menetapkan serta mencapai tujuan pembelajaran. Motivasi berperan memberikan arah dan energi, disiplin menjamin konsistensi tindakan, sedangkan profesionalisme memastikan kualitas pelaksanaan dan penilaian kerja. Dalam konteks Yayasan Al Huda Sirau Kemranjen

Banyumas, teori ini memberikan pemahaman bahwa peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui pembentukan tujuan yang jelas, penguatan motivasi, penerapan kedisiplinan, serta peningkatan profesionalisme. Oleh karena itu, *Goal Setting Theory* berfungsi sebagai kerangka teoritis yang komprehensif untuk menjelaskan mekanisme psikologis dan perilaku kerja guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang optimal.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Di dalam suatu lembaga pendidikan kinerja dilakukan oleh seluruh individu yang berada di lingkungan sekolah, baik itu kepala sekolah ataupun guru yang mengajar. Salah satu ukuran yang biasa dipakai oleh sekolah dalam melakukan penilaian terhadap guru adalah dengan menggunakan kinerja. Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja individu dalam melakukan pekerjaannya baik secara kualitas serta kuantitas. Rivai (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam melakukan pekerjaannya selama periode tertentu dan merujuk pada tindakan serta pelaksanaan kerja. Selain itu, Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh individu dalam melakukan tanggung jawabnya yang didasarkan atas keahlian, pengetahuan, kegigihan serta waktu. Sedangkan menurut Supardi (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Di dalam lembaga pendidikan salah satu kriteria keberhasilan pendidikan adalah kinerja guru. Mulyasa (2022), menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan serta capaian kerja pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya, yang mencakup kegiatan perencanaan,

pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran secara efektif dan berkelanjutan dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan. Kinerja guru tidak hanya dinilai dari hasil belajar yang diperoleh peserta didik, tetapi juga dari proses guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran secara optimal dan penuh tanggung jawab.

Pada dasarnya kinerja guru yaitu hasil kerja guru dalam melakukan pekerjaannya baik secara kualitas maupun kuantitas (Rinaldi, 2022). Uno & Lamatenggo (2012) menyebutkan bahwa kinerja guru sebagai hasil kerja seorang guru dalam proses belajar mengajar yang dapat ditunjukkan dari cara guru dalam merencanakan, melaksanakan, serta melakukan evaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya didasari oleh etos kerja, serta kedisiplinan. Selain itu, menurut Hadi (2021) kinerja guru yaitu tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas terkait dengan kinerja guru, disimpulkan bahwasannya kinerja guru merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh guru dengan kemampuan serta keahliannya dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru yang baik dibutuhkan oleh sekolah agar keberhasilan sekolah dapat tercapai karena guru sebagai tenaga pendidik sangat berperan dalam proses pembelajaran.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Keberhasilan lembaga pendidikan dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas ditentukan oleh kualitas kinerja guru. Kinerja guru yaitu hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melakukan pekerjaannya sebagai tenaga pendidik selama proses pembelajaran. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh guru tidak dapat terlepas dari faktor yang mempengaruhinya. Kasmir (2016) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Kemampuan surta Keahlian Kemampuan serta keshlian yang baik dibutuhkan dalam bekerja sehingga guru dapat melakukan pekerjaannya dengan benar den sesuai dengan aturan.
- 2) Pengetahuan Pengetahuan dalam hal ini mengucu pada pengetahuan tentang pekerjaan. Pekerjaan yang baik akan dihasilkan oleh guru yang memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.
- 3) Rancangan Kerja Rancangan kerja adalah rancangan kerja yang dapat memberikan kemudahan kepada guru untuk mencapai tujuannya. Guru akan lebih mudah menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan benar jika memiliki rancangan kerja yang baik.
- 4) Kepribadian Guru dengan kepribadian yang baik akan menjalankan pekerjaannya dengan benar dan bertanggung jawab untuk memberikan hasil terbaik.
- 5) Motivasi Kerja Dalam melakukan pekerjaannya, semakin termotivasi seorang guru maka kinerja yang dimilikinya akan meningkat, sebaliknya semakin tidak termotivasi seorang guru untuk melakukan pekerjaannya maka kinerja dimilikinya akan menurun.
- 6) Kepemimpinan Kepemimpinan dalam hal ini mengacu pada perilaku kepala sekolah terhadap kontrol dan pengarahan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
- 7) Gaya Kepemimpinan Gaya kepemimpinan dalam hal ini merupakan gaya ataupun sikap kepala sekolah dalam memerintah guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
- 8) Budaya Organisasi Budaya organisasi yaitu norma atau kebiasaan yang dimiliki oleh organisasi.
- 9) Kepuasan Kerja Kepuasan kerja merupakan perasaan senang ataupun gembira yang dirasakan oleh guru setelah melakukan pekerjaannya.

- 10) Lingkungan Kerja Lingkungan kerja mengacu pada tempat guru bekerja. Misalnya ruang kelas, sarana dan prasarana, serta interaksi dengan rekan guru.
- 11) Loyalitas Loyalitas adalah kesetiaan guru untuk tetap bekerja serta membela sekolah tempat guru bekerja.
- 12) Komitmen Komitmen yaitu ketaatan guru untuk menjalankan tata tertib sekolah saat bekerja.
- 13) Disiplin Kerja Disiplin kerja merupakan menjalankan pekerjaannya.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2014), “Penilaian kinerja atau performance appraisal adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu”. Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa, “Penilaian kinerja penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kegiatan mereka”. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

d. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Secara umum, penilaian kinerja dapat memberikan manfaat penting dalam pengembangan, penghargaan, motivasi, dan perencanaan sumber daya manusia. Dalam hal pengembangan (development), hasil penilaian kinerja dapat menjadi informasi untuk menentukan jenis pelatihan yang diperlukan dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Dalam hal penghargaan (reward), hasil penilaian kinerja dapat menjadi dasar dalam menentukan kompensasi maupun kenaikan jabatan pegawai. Selain itu, dalam hal motivasi (motivation), hasil penilaian kinerja

dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin kerja yang lebih baik. Selain itu, hasil penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber data untuk memetakan perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Rindiantika & Kartanegara, 2020).

Secara khusus, hasil penilaian kinerja guru memiliki peran strategis dalam menentukan kebijakan yang bertujuan meningkatkan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pendidikan. Penilaian ini dapat digunakan sebagai input untuk menyusun program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan menentukan angka kredit guru dalam pengembangan karier. Barnawi & Arifin (2014) menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru memiliki beberapa manfaat utama, antara lain:

- 1) Pengembangan staf melalui in-service training.
- 2) Pengembangan karier melalui in-service training.
- 3) Hubungan yang semakin baik antara staf dan pemimpin.
- 4) Pengetahuan lebih mendalam tentang sekolah dan pribadi.
- 5) Hubungan produktif antara penilaian dengan perencanaan dengan pengembangan sekolah.
- 6) Kesempatan belajar yang lebih baik.
- 7) Peningkatan moral.

e. Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan Mulyasa (2022) kinerja guru dapat diukur melalui beberapa indikator pokok yang mencerminkan pelaksanaan tugas profesional seorang pendidik. Adapun indikator tersebut meliputi:

1) Perencanaan Pembelajaran

Kemampuan guru dalam merancang pembelajaran secara sistematis yang selaras dengan tujuan, materi, metode, media, serta penilaian pembelajaran.

2) Pelaksanaan Pembelajaran

Menggambarkan kecakapan guru dalam mengelola kelas, menyampaikan materi, serta memanfaatkan metode dan media pembelajaran secara efektif.

3) Penilaian dan Evaluasi Pembelajaran

Kemampuan guru dalam melakukan penilaian hasil belajar peserta didik secara objektif serta memanfaatkan hasil evaluasi untuk perbaikan proses pembelajaran.

4) Tanggung Jawab dan Komitmen Professional

Tercermin melalui kedisiplinan, tingkat kehadiran, serta kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas kependidikan.

5) Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Upaya pendidik dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam penelitian ini, kinerja guru diukur dengan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Mulyasa (2022), yang mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan serta capaian kerja pendidik dalam menjalankan tugas profesionalnya. Indikator kinerja guru mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian dan evaluasi pembelajaran, tanggung jawab serta komitmen profesional, serta pengembangan profesional secara berkelanjutan. Indikator-indikator tersebut menggambarkan sejauh mana guru mampu melaksanakan peran mendidik, membimbing, menilai, dan mengevaluasi peserta didik secara efektif dan penuh tanggung jawab, sehingga memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja, karena menjadi dorongan utama bagi

setiap guru dalam melaksanakan tugas profesinya. Motivasi kerja menurut Maslow (1943), dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bekerja dan bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup yang tersusun secara bertahap. Kebutuhan tersebut disusun dalam suatu hierarki yang dimulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri. Maslow menegaskan bahwa setelah kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah terpenuhi, individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, yang diwujudkan melalui aktivitas dan perilaku kerja.

Menurut Sutrisno (2011), motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga sering diartikan sebagai penggerak perilaku seseorang. Secara umum, motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan pendorong, baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari lingkungan eksternal, yang menimbulkan semangat serta mengarahkan tindakan individu untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi melalui pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Robbins dan Judge (2020), motivasi adalah proses yang menjelaskan tingkat intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuan. Hal ini berarti seseorang akan bekerja lebih giat ketika memiliki dorongan atau alasan yang kuat untuk melakukannya. Sementara itu, Mangkunegara (2022) mengartikan motivasi kerja sebagai kondisi yang mendorong pegawai agar bersemangat dalam menjalankan tugas, menaati peraturan, dan bertanggung jawab demi tercapainya tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2021) menambahkan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian kekuatan penggerak yang menumbuhkan gairah kerja sehingga individu bersedia bekerja

sama secara efektif dan terintegrasi guna mencapai kepuasan serta tujuan bersama.

Dalam ranah pendidikan, motivasi kerja guru dapat dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang membuat guru antusias dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya, seperti merancang pembelajaran, mengajar, mengevaluasi hasil belajar, serta berpartisipasi aktif dalam pengembangan sekolah. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipandang sebagai perpaduan antara kebutuhan pribadi, harapan atas hasil kerja, serta penghargaan atau imbalan yang diharapkan dari pekerjaan. Motivasi kerja berperan penting karena menjadi penggerak utama perilaku seseorang dalam mencapai kinerja yang optimal.

b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari lingkungan kerja (ekstrinsik). Para ahli mengelompokkan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1) Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu dan tidak bergantung pada imbalan eksternal. Berdasarkan *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2020), motivasi intrinsik muncul ketika individu merasa memiliki otonomi, kompetensi, serta keterhubungan sosial dalam pekerjaan. Faktor-faktor intrinsik meliputi kebutuhan fisiologis dan psikologis seperti rasa aman, penghargaan diri, dan aktualisasi diri (Maslow, 2021), dorongan untuk berprestasi (*achievement motive*), minat serta kecintaan terhadap pekerjaan, tanggung jawab profesional, dan tujuan pribadi untuk berkembang dalam karier.

2) Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik merupakan rangsangan dari luar individu yang biasanya terkait dengan kondisi organisasi dan lingkungan kerja. Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2020) menyebut faktor ini sebagai *hygiene factors*, yang meskipun tidak selalu meningkatkan motivasi, namun bila diabaikan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi kompensasi dan penghargaan (gaji, bonus, tunjangan), kondisi kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja, kepemimpinan dan supervisi yang suportif, kesempatan pengembangan karier, serta kebijakan organisasi yang adil dan transparan. Rivai dan Sagala (2023) menegaskan bahwa motivasi guru akan meningkat jika lembaga mampu memenuhi kebutuhan dasar, memberikan penghargaan atas kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme dan kolaborasi.

c. Karakteristik Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki sejumlah karakteristik yang membedakannya dari faktor-faktor lain dalam perilaku organisasi. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2021) yang diperkuat oleh Siagian (2020), karakteristik motivasi kerja meliputi:

- 1) Bersifat Dinamis dan Berubah-ubah
Motivasi tidak bersifat tetap, tetapi dapat meningkat atau menurun sesuai dengan situasi kerja, kepuasan, serta kondisi psikologis individu.
- 2) Memiliki Arah dan Tujuan yang Jelas
Motivasi selalu diarahkan pada pencapaian sasaran tertentu yang menjadi fokus energi dan sumber daya individu.

3) Mendorong Perilaku Kerja

Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk bertindak, seperti guru yang datang tepat waktu, menyiapkan perangkat ajar, dan melakukan inovasi pembelajaran.

4) Bersifat Individual

Setiap individu memiliki tingkat motivasi yang berbeda karena dipengaruhi oleh nilai, kebutuhan, dan pengalaman pribadi.

5) Dapat Dikelola dan Ditingkatkan

Motivasi dapat dikembangkan melalui pemberian penghargaan, pelatihan, serta kepemimpinan yang efektif.

Dengan demikian, motivasi kerja bukanlah kondisi yang statis, melainkan proses psikologis yang perlu dijaga agar individu tetap bersemangat, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan kerja.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (1943), motivasi kerja dapat diukur melalui lima kebutuhan dasar yang diadaptasi dari teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Kelima kebutuhan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling mendasar bagi manusia untuk mempertahankan kehidupannya, seperti kebutuhan akan makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Dalam dunia kerja, kebutuhan ini tercermin melalui pemberian gaji yang memadai, jaminan kesejahteraan, serta kondisi kerja yang nyaman. Bagi seorang guru, pemenuhan kebutuhan ini menjadi penting karena kesejahteraan dan fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan serta motivasi dalam menjalankan tugasnya.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, individu akan berupaya mencari rasa aman dalam pekerjaannya. Hal ini meliputi jaminan terhadap status pekerjaan, perlindungan dari ancaman pemutusan kerja, serta lingkungan kerja yang stabil. Guru yang merasa memiliki keamanan kerja akan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap lembaga pendidikan dan dapat lebih fokus dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial berhubungan dengan keinginan untuk menjalin hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja, seperti interaksi dengan rekan sejawat, siswa, maupun pimpinan. Guru yang memiliki hubungan sosial harmonis akan merasa diterima, dihargai, serta mendapat dukungan dari lingkungannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja dan kolaborasi dalam lembaga.

4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk memperoleh pengakuan, penghormatan, dan rasa percaya dari orang lain. Guru yang menerima penghargaan atas kinerjanya baik berupa pujian, apresiasi formal, maupun kepercayaan dari pimpinan akan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk terus meningkatkan kinerjanya.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Tingkatan kebutuhan tertinggi adalah aktualisasi diri, yaitu keinginan individu untuk mengembangkan seluruh potensi, kreativitas, dan kemampuan yang dimilikinya. Guru yang memiliki motivasi untuk mengaktualisasikan diri akan senantiasa berusaha meningkatkan kompetensi, mengikuti pelatihan, menciptakan inovasi dalam pembelajaran, serta berkontribusi bagi kemajuan pendidikan.

Sementara menurut Robbins & Judge (2020), indikator motivasi kerja dapat diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu:

- 1) Intensitas (intensity) – seberapa besar usaha yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan kerja.
- 2) Arah (direction) – apakah usaha tersebut diarahkan ke hal-hal yang sesuai dengan tujuan organisasi.
- 3) Ketekunan (persistence) – seberapa lama individu dapat mempertahankan usahanya hingga tujuan tercapai.

Adapun dalam konteks guru di lembaga pendidikan, beberapa penelitian seperti Riski *et al* (2024) menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja guru dapat dilihat dari:

- 1) Keinginan untuk meningkatkan mutu pembelajaran.
- 2) Komitmen terhadap tanggung jawab profesional.
- 3) Kesiapan menerima tugas tambahan sekolah.
- 4) Semangat mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan diri.
- 5) Kepuasan terhadap hasil kerja serta apresiasi yang diterima.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Rivai (2021) yang mengacu pada pengembangan konsep kebutuhan dasar dalam teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu yang memengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator motivasi kerja mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri, yang secara keseluruhan merepresentasikan tingkat terpenuhinya kebutuhan individu di lingkungan kerja. Terpenuhinya kelima kebutuhan tersebut diyakini mampu mendorong individu untuk bekerja lebih optimal, memiliki rasa tanggung jawab, serta menunjukkan komitmen yang tinggi, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan tingkat kepatuhan serta rasa tanggung jawab seseorang terhadap aturan dan ketentuan organisasi. Mangkunegara (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap serta perilaku individu yang mencerminkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi seluruh peraturan, norma, dan standar kerja yang berlaku dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas, baik yang berkaitan dengan ketepatan waktu, tingkat kehadiran, maupun pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku guna mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain, disiplin bukan hanya tentang kepatuhan terhadap aturan tertulis, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab moral dan etika dalam menjalankan pekerjaan. Sementara itu, Siagian (2020) menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri individu terhadap perilakunya di lingkungan kerja agar tetap selaras dengan tujuan organisasi.

Dalam dunia pendidikan, disiplin kerja guru mencakup kepatuhan terhadap jadwal kerja, ketepatan waktu kehadiran, pelaksanaan pembelajaran sesuai rencana, serta ketaatan terhadap etika profesi. Guru yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan tanggung jawab profesional dan menghargai waktu, tugas, serta peraturan sekolah. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat dipandang sebagai cerminan tingkat kesadaran dan komitmen seseorang terhadap tugasnya, serta menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi pendidikan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Tingkat disiplin seseorang tidak muncul secara spontan, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Rivai dan Sagala (2023) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja, antara lain:

1) Keteladanan Pemimpin

Pimpinan yang menunjukkan perilaku disiplin akan menjadi panutan bagi bawahannya. Kepala sekolah yang konsisten dengan aturan dapat menumbuhkan kesadaran disiplin di kalangan guru.

2) Sistem Penghargaan dan Sanksi

Pemberian penghargaan kepada guru yang disiplin dan penerapan sanksi bagi pelanggar aturan akan menciptakan rasa keadilan dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan.

3) Keadilan Organisasi

Perlakuan yang adil terhadap seluruh anggota sekolah mampu memperkuat rasa hormat terhadap aturan dan meningkatkan kedisiplinan.

4) Kejelasan Peraturan

Aturan yang jelas, realistis, dan mudah dipahami akan mendorong individu untuk menaati ketentuan organisasi. Sebaliknya, peraturan yang ambigu berpotensi menimbulkan pelanggaran.

5) Kesadaran Diri

Disiplin sejati muncul dari kesadaran pribadi tanpa adanya paksaan. Kesadaran ini tumbuh karena rasa tanggung jawab dan dedikasi terhadap profesi.

6) Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja yang tertib dan kondusif akan menumbuhkan kebiasaan disiplin, sedangkan lingkungan yang longgar dan permisif dapat menurunkan tingkat kedisiplinan.

Menurut Mangkunegara (2022), faktor kesejahteraan, motivasi kerja, serta gaya kepemimpinan yang efektif juga menjadi penentu penting dalam membentuk kedisiplinan seseorang di tempat kerja.

c. Karakteristik Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menggambarkan sejauh mana individu menaati peraturan serta menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten. Berdasarkan pendapat Siagian (2020) dan Hasibuan (2021), karakteristik tersebut meliputi:

1) Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur

Guru yang disiplin akan mematuhi ketentuan seperti jadwal mengajar, tata tertib, dan kebijakan sekolah.

2) Konsistensi dalam Bertindak

Disiplin tercermin melalui perilaku yang konsisten, bukan sesaat. Guru yang disiplin akan melaksanakan tugasnya dengan tertib meski tanpa pengawasan langsung.

3) Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Individu yang memiliki disiplin tinggi cenderung berkomitmen menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai standar kinerja.

4) Kepatuhan terhadap Arahan Pimpinan

Disiplin juga mencakup kesediaan untuk melaksanakan instruksi dari atasan dengan rasa tanggung jawab.

5) Pengendalian Diri dan Etika Profesional

Individu yang disiplin mampu menahan diri dari perilaku negatif seperti menunda pekerjaan atau mengabaikan kewajiban terhadap peserta didik.

Karakteristik-karakteristik tersebut menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya terkait kepatuhan formal terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam bekerja.

d. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2021), disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1) Kehadiran dan Ketepatan Waktu

Indikator ini mencerminkan tingkat kedisiplinan karyawan atau guru dalam mematuhi jadwal kerja yang telah ditentukan. Kehadiran tepat waktu menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dalam konteks guru, kehadiran dan ketepatan waktu berarti datang ke sekolah sesuai jam kerja, memulai pembelajaran tepat waktu, serta tidak sering meninggalkan kelas tanpa alasan yang jelas. Guru yang disiplin waktu akan menjadi teladan bagi siswa dan menciptakan iklim belajar yang tertib.

2) Kepatuhan terhadap Peraturan Sekolah

Kepatuhan terhadap peraturan mencerminkan sejauh mana guru menaati tata tertib dan kebijakan yang ditetapkan oleh sekolah. Hal ini mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, penggunaan seragam, pelaksanaan tugas administratif, serta etika dalam berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja. Guru yang taat terhadap aturan menunjukkan sikap profesional dan menghormati nilai-nilai organisasi pendidikan tempatnya bekerja.

3) Tanggung Jawab terhadap Tugas

Tanggung jawab merupakan kesediaan individu untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan

fungsinya secara maksimal. Guru yang memiliki tanggung jawab tinggi akan menyelesaikan tugas mengajar, menilai hasil belajar siswa, serta melaksanakan kegiatan tambahan dengan sungguh-sungguh. Indikator ini menegaskan bahwa kedisiplinan tidak hanya diukur dari kepatuhan formal, tetapi juga dari keseriusan dalam menjalankan amanah dan tanggung jawab profesinya.

4) Ketaatan terhadap Pimpinan

Ketaatan terhadap pimpinan berarti kesediaan individu untuk menerima, memahami, dan melaksanakan instruksi atau kebijakan yang diberikan oleh atasan dengan penuh tanggung jawab. Dalam lingkungan sekolah, guru yang taat kepada kepala sekolah dan koordinator bidang menunjukkan sikap hormat dan profesional. Ketaatan ini membantu menciptakan koordinasi yang baik serta mencegah terjadinya konflik dalam organisasi.

5) Konsistensi dalam Perilaku Kerja

Konsistensi mencerminkan stabilitas perilaku individu dalam menjalankan tugas dan mematuhi aturan kerja secara terus-menerus. Guru yang memiliki konsistensi tinggi akan tetap menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan etos kerja yang baik meskipun tanpa pengawasan langsung. Konsistensi dalam perilaku kerja menjadi tanda kedewasaan profesional dan integritas seseorang dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik.

Rivai dan Sagala (2023) juga menambahkan bahwa disiplin dapat dilihat melalui tiga dimensi utama, yaitu kehadiran (*attendance*), kepatuhan (*obedience*), dan tanggung jawab (*responsibility*). Dalam konteks lembaga pendidikan seperti Yayasan Al Huda Sirau Kemranjen Banyumas, indikator-indikator ini dapat digunakan untuk menilai sejauh mana guru menunjukkan kedisiplinan kerja yang baik dalam pelaksanaan tugasnya.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur dengan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2021), yang mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap serta perilaku individu dalam mematuhi peraturan, norma, dan standar kerja yang berlaku di dalam organisasi. Indikator disiplin kerja mencakup ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, tingkat kehadiran, serta pemanfaatan waktu kerja secara efektif. Tingkat disiplin kerja yang tinggi menunjukkan adanya kesadaran dan kemauan individu untuk menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

e. Pentingnya Disiplin Kerja bagi Guru

Disiplin kerja memiliki peran sentral dalam mendukung efektivitas organisasi pendidikan. Guru yang disiplin menciptakan suasana belajar yang teratur, meningkatkan efisiensi waktu, serta membangun kepercayaan di antara siswa, kolega, dan pimpinan sekolah. Menurut Sutrisno (2021), disiplin merupakan fondasi utama bagi terciptanya produktivitas, tanggung jawab, dan profesionalisme di tempat kerja.

Selain itu, kedisiplinan guru turut membentuk budaya kerja positif di sekolah. Guru yang konsisten dan disiplin dapat menjadi teladan bagi peserta didik sekaligus memperkuat pencapaian tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, pembinaan disiplin kerja harus dilakukan secara berkesinambungan melalui pengawasan, pemberian motivasi, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi secara proporsional.

5. Profesionalisme

a. Pengertian Profesionalisme

Secara garis besar, profesionalisme berhubungan dengan sikap, perilaku, serta dedikasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang didasarkan pada keahlian tertentu dan berorientasi pada standar kualitas yang tinggi. Hoyle (1974) mengemukakan bahwa profesionalisme merupakan wujud sikap yang tercermin dari tingkat kesungguhan seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencakup penguasaan kompetensi, rasa tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap etika profesi. Sejalan dengan itu, Siagian (2012) berpendapat bahwa profesionalisme menunjukkan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Dalam konteks pendidikan, profesionalisme guru memiliki peranan yang sangat penting karena guru berkontribusi langsung terhadap mutu proses maupun hasil pembelajaran. Profesionalisme guru tampak dari kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara komprehensif, menyusun perencanaan pembelajaran secara terstruktur, menentukan metode dan media pembelajaran yang relevan, melaksanakan pembelajaran secara optimal, serta melakukan penilaian pembelajaran secara objektif dan berkesinambungan (Sagala, 2013).

Selain itu, guru yang profesional juga dituntut untuk memiliki sikap reflektif, komitmen dalam pengembangan kompetensi diri, serta tanggung jawab moral dalam membimbing dan membina peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan (Kunandar, 2011). Rendahnya tingkat profesionalisme guru dapat menyebabkan proses pembelajaran tidak berjalan secara maksimal, lemahnya pengelolaan kelas, serta penurunan kualitas kinerja guru secara menyeluruh. Sejalan dengan itu, Uno (2021) menyatakan

bahwa profesionalisme guru merupakan kemampuan sekaligus komitmen pendidik dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan yang didukung oleh penguasaan kompetensi akademik, keterampilan pedagogis, sikap tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap etika profesi guna mewujudkan tujuan pembelajaran secara maksimal. Profesionalisme guru tidak hanya tercermin dari kemampuan dalam proses pengajaran, tetapi juga dari kesadaran moral serta komitmen untuk senantiasa mengembangkan dan meningkatkan kualitas diri sebagai seorang pendidik.

Dengan demikian, profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kemampuan menyeluruh yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kepribadian, dan komitmen terhadap profesi untuk melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik secara efektif, berintegritas, dan berlandaskan etika profesi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme

Tingkat profesionalisme seorang guru ditentukan oleh berbagai faktor baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal. Menurut Sagala (2023) dan Mulyasa (2022), faktor-faktor yang memengaruhi profesionalisme guru antara lain sebagai berikut:

1) Pendidikan dan Pelatihan

Tingkat pendidikan formal dan frekuensi mengikuti pelatihan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru. Guru yang aktif mengikuti pelatihan cenderung lebih adaptif dalam menerapkan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif.

2) Motivasi dan Komitmen Diri

Guru yang memiliki motivasi tinggi dan komitmen kuat terhadap profesinya akan berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran

serta menunjukkan dedikasi terhadap tanggung jawab profesional.

3) Pengalaman Mengajar

Pengalaman yang panjang dalam dunia pendidikan memungkinkan guru memahami karakter peserta didik dengan lebih baik, mengelola kelas secara efektif, dan mengembangkan strategi pembelajaran yang tepat.

4) Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi

Dukungan kepala sekolah, rekan sejawat, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat semangat kerja dan meningkatkan profesionalitas guru.

5) Etika dan Moral Profesi

Penerapan nilai moral dan etika profesi menjadi landasan penting dalam menjaga integritas dan kredibilitas guru di mata peserta didik dan masyarakat.

6) Kesejahteraan dan Penghargaan

Tingkat kesejahteraan yang layak dan pemberian penghargaan terhadap prestasi guru mampu menumbuhkan rasa puas, loyalitas, dan semangat untuk bekerja lebih baik.

7) Perkembangan Teknologi dan Kurikulum

Perubahan dalam teknologi pembelajaran dan kurikulum pendidikan menuntut guru untuk terus beradaptasi agar tetap relevan dan mampu menyampaikan materi secara kontekstual.

Dengan demikian, profesionalisme guru terbentuk melalui proses berkelanjutan yang melibatkan peningkatan kompetensi individu serta dukungan kelembagaan yang mendorong perkembangan profesional secara berkesinambungan.

c. Karakteristik Profesionalisme

Guru yang profesional dapat dikenali melalui sejumlah karakteristik yang membedakannya dari tenaga kerja non-

profesional. Berdasarkan pendapat Uno (2021) dan Mulyasa (2022), karakteristik tersebut antara lain:

1) Memiliki Kompetensi Lengkap

Guru profesional menguasai empat kompetensi utama, yaitu pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang menjadi dasar dalam melaksanakan proses pembelajaran.

2) Menjunjung Etika Profesi

Guru selalu berpedoman pada kode etik profesi dengan menjunjung tinggi nilai kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab terhadap peserta didik.

3) Komitmen terhadap Mutu Pendidikan

Guru profesional memiliki dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya dan berorientasi pada peningkatan kualitas hasil belajar siswa.

4) Kemampuan Inovatif dan Adaptif

Guru profesional terus berupaya mencari metode baru, memanfaatkan teknologi pembelajaran, serta menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum dan kebutuhan peserta didik.

5) Semangat Belajar Sepanjang Hayat (Lifelong Learning)

Guru profesional memiliki kesadaran untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya melalui pelatihan, seminar, atau pendidikan lanjutan.

6) Tanggung Jawab Sosial dan Moral

Guru profesional memiliki peran sosial sebagai teladan dan pembentuk karakter peserta didik, sekaligus menjaga nama baik profesi pendidik di masyarakat.

Karakteristik-karakteristik tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme guru tidak hanya mencakup kemampuan akademik dan teknis, tetapi juga mencerminkan integritas, dedikasi, dan komitmen moral dalam menjalankan tugas pendidik.

d. Indikator Profesionalisme

Untuk menilai sejauh mana tingkat profesionalisme seorang guru, beberapa indikator dapat digunakan sebagai ukuran. Menurut Uno (2021), indikator profesionalisme guru meliputi:

1) Penguasaan Kompetensi Akademik

Menunjukkan kemampuan guru dalam memahami serta menguasai materi pembelajaran secara komprehensif.

2) Kompetensi Pedagogik

Mencakup kemampuan dalam merancang, melaksanakan, dan melakukan evaluasi pembelajaran secara efektif.

3) Tanggung Jawab Profesional

Kesadaran pendidik dalam menjalankan tugas dan kewajiban keguruan secara konsisten.

4) Komitmen Terhadap Pengembangan Diri

Tercermin melalui upaya peningkatan kompetensi secara berkesinambungan.

5) Sikap dan Etika Profesi

Terlihat dari perilaku guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan nilai-nilai moral dan kode etik profesi keguruan.

Berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, indikator profesionalisme juga mencakup kemampuan guru untuk mengembangkan keprofesian berkelanjutan melalui kegiatan ilmiah, inovasi pembelajaran, dan peningkatan kompetensi diri.

Dalam penelitian ini, profesionalisme guru diukur dengan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Uno (2021), yang mendefinisikan profesionalisme sebagai kemampuan serta komitmen pendidik dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan secara optimal. Indikator profesionalisme guru mencakup penguasaan kompetensi akademik, kompetensi pedagogik, tanggung jawab profesional, komitmen terhadap pengembangan diri, serta sikap dan etika profesi. Kelima indikator tersebut

menggambarkan sejauh mana guru mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta senantiasa meningkatkan kompetensinya sesuai dengan tuntutan profesi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas kinerja guru dan pencapaian tujuan pendidikan.

e. Pentingnya Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru memegang peranan strategis dalam peningkatan mutu pendidikan nasional. Guru yang profesional tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik yang menanamkan nilai, moral, dan karakter kepada peserta didik. Menurut Sagala (2023), profesionalisme merupakan landasan utama bagi terciptanya proses pembelajaran yang efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Guru profesional mampu menyesuaikan metode pembelajaran sesuai kebutuhan peserta didik, mengintegrasikan teknologi dalam proses belajar, serta menjaga integritas dan etika dalam bekerja. Profesionalisme juga berpengaruh terhadap kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan dan menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja guru.

Selanjutnya, Mulyasa (2022) menegaskan bahwa peningkatan profesionalisme guru berdampak langsung terhadap mutu hasil belajar dan efektivitas lembaga pendidikan. Oleh sebab itu, pembinaan profesionalisme harus dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan, sertifikasi, supervisi akademik, serta penghargaan bagi guru berprestasi sebagai bentuk apresiasi terhadap dedikasi mereka.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

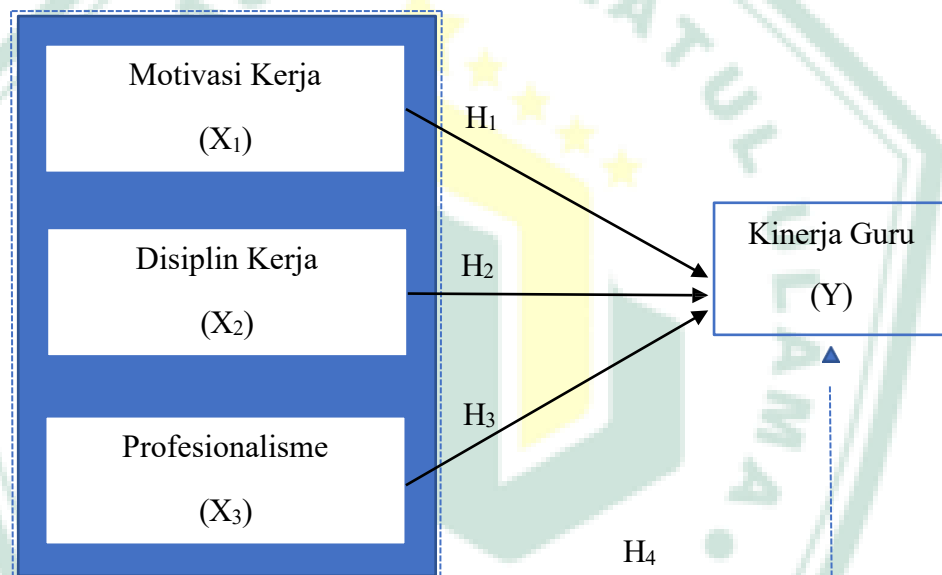
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Penelitian oleh (Lilis <i>et al.</i> , 2025) “The Effect of <i>Motivation and Work Discipline on the Performance of Private Vocational Teachers in Seberang Ulu II District, Palembang City.</i> ”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.	Penelitian ini diperluas dengan memasukkan variabel baru, yaitu variabel profesionalisme. Objek penelitian ini di Yayasan Al Huda Sirau, Kemranjen, Banyumas.
2.	Penelitian oleh (Tarigan, 2020) “Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 6 Percut Sei Tuan.”	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan.	Penelitian ini diperluas dengan memasukkan variabel baru, yaitu variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Objek penelitian Yayasan Al Huda Sirau, Kemranjen, Banyumas.
3.	Penelitian oleh (Aisyah dan Isma, 2022) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Sinjai.”	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.	Penelitian ini diperluas dengan memasukkan variabel baru, yaitu variabel disiplin kerja dan Profesionalisme. Objek penelitian Yayasan Al Huda Sirau, Kemranjen, Banyumas.
4.	Penelitian oleh (Robitoh <i>et al.</i> , 2024) “Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.	Penelitian ini diperluas dengan memasukkan variabel baru, yaitu variabel disiplin kerja. Objek penelitian Yayasan Al Huda Sirau,

	SMK Negeri Di Kayuagung.”		Kemranjen, Banyumas.
5.	Penelitian oleh (Bandawaty <i>et al.</i> , 2024) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di SDN Jatimakmur 1).”	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	Penelitian ini diperluas dengan memasukkan variabel baru, yaitu variabel profesionalisme. Objek penelitian Yayasan Al Huda Sirau, Kemranjen, Banyumas.
6.	Penelitian oleh (Widianto dan Pamungkas, 2024) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Subang.”	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Subang.	Penelitian ini diperluas dengan memasukkan variabel baru, yaitu variabel profesionalisme. Objek penelitian Yayasan Al Huda Sirau, Kemranjen, Banyumas.
7.	Penelitian oleh (Putra dan Aryadi, 2025) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Adzkia Padang.”	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.	Penelitian ini diperluas dengan memasukkan variabel baru, yaitu variabel profesionalisme. Objek penelitian Yayasan Al Huda Sirau, Kemranjen, Banyumas.
8.	Penelitian oleh (Thohirin <i>et al.</i> , 2025) “Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MTSN 1 Mojokerto.”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.	Penelitian ini diperluas dengan memasukkan variabel baru, yaitu variable motivasi kerja. Objek penelitian Yayasan Al Huda Sirau, Kemranjen, Banyumas.
9.	Penelitian oleh (Khotijah <i>et al.</i> , 2025) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sd	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.	Penelitian ini diperluas dengan memasukkan variabel baru, yaitu variabel profesionalisme. Objek penelitian Yayasan Al Huda

	Negeri Kecamatan Koba.”		Sirau, Kemranjen, Banyumas.
10.	Penelitian oleh (Tamba <i>et al.</i> , 2025) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Negeri 1 Jorlang Hataran.”	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	Penelitian ini diperluas dengan memasukkan variabel baru, yaitu variabel disiplin kerja dan profesionalisme. Objek penelitian Yayasan Al Huda Sirau, Kemranjen, Banyumas.

C. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

X₁ = Variabel bebas

—————> = Parsial

X₂ = Variabel bebas

- - - - -> = Simultan

X₃ = Variabel bebas

Y = Variabel Terikat

D. Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru ini berkaitan erat dengan penggunaan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham (2002). Dalam pandangan Locke dan Latham (2002), motivasi merupakan inti dari proses penetapan tujuan; semakin spesifik dan menantang suatu tujuan, semakin besar pula dorongan seseorang untuk berusaha mencapainya. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen kuat terhadap tujuan pembelajaran, berupaya mengatasi hambatan dalam tugasnya, serta mengarahkan energi dan perhatian penuh untuk mencapai hasil yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan fungsi *energizing* dan *persistence* dalam teori Locke dan Latham (2018), yang menegaskan bahwa motivasi berperan penting dalam menentukan kekuatan dan ketekunan individu untuk meraih tujuan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi fondasi utama dalam menggerakkan perilaku guru agar berorientasi pada pencapaian sasaran pendidikan yang telah ditetapkan.

Menurut Maslow (1943), motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bekerja dan bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup yang tersusun secara bertahap. Maslow menegaskan bahwa setelah kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah terpenuhi, individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, yang diwujudkan melalui aktivitas dan perilaku kerja. Motivasi kerja berperan sebagai kekuatan dari dalam diri yang menumbuhkan semangat kerja, mengarahkan perilaku, serta menjaga konsistensi dan intensitas usaha individu agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, di mana faktor intrinsik berkaitan dengan kebutuhan psikologis, dorongan berprestasi, minat terhadap pekerjaan, tanggung jawab profesional, serta keinginan untuk

berkembang (Deci & Ryan, 2020; Maslow, 2021), sedangkan faktor ekstrinsik mencakup kompensasi, kondisi kerja, hubungan kerja, kepemimpinan, kesempatan pengembangan karier, serta kebijakan organisasi yang adil dan transparan (Robbins & Judge, 2020). Oleh karena itu, motivasi kerja guru akan meningkat apabila kebutuhan internal terpenuhi dan lingkungan kerja mampu memberikan dukungan eksternal yang memadai (Rivai & Sagala, 2023). Jika semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang guru, maka semakin optimal pula kinerja yang akan ditunjukkan. Guru yang termotivasi akan menampilkan semangat dalam mengajar, kesungguhan dalam mengembangkan kompetensi diri, serta keteguhan dalam menghadapi berbagai tantangan di dunia pendidikan. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau bekerja demi tercapainya tujuan yang diinginkan, maka bisa mempengaruhi kinerja seorang guru.

Penjelasan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dan Isma (2022), serta Hanifah, *et al* (2024) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru ini berkaitan erat dengan penggunaan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham (2002). Dalam konteks *Goal Setting Theory*, disiplin berhubungan dengan aspek ketekunan (*persistence*) dan pengendalian diri (*self-regulation*), di mana individu yang berdisiplin tinggi akan konsisten melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru yang disiplin akan hadir tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai jadwal, menyelesaikan administrasi dengan tertib, serta menaati kebijakan sekolah, yang mencerminkan komitmen terhadap tujuan. Sejalan dengan pendapat Latham dan Locke (2018),

disiplin menjadi wujud nyata dari komitmen terhadap tujuan dan berperan penting agar sasaran organisasi pendidikan tercapai secara efektif, karena kedisiplinan mencerminkan ketekunan dan konsistensi dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2021), disiplin kerja merupakan sikap serta perilaku individu yang mencerminkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi seluruh peraturan, norma, dan standar kerja yang berlaku dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas, baik yang berkaitan dengan ketepatan waktu, tingkat kehadiran, maupun pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kemampuan seseorang untuk mematuhi serta mengikuti aturan maupun norma yang berlaku di lingkungannya. Tingkat disiplin yang tinggi dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan menurunnya disiplin justru dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa guru dengan tingkat disiplin kerja yang baik umumnya lebih tertib, tepat waktu, dan konsisten dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kedisiplinan yang dimiliki mencerminkan sejauh mana guru menunjukkan rasa tanggung jawab serta komitmen yang kuat terhadap profesinya. Sikap ini tampak dari kepatuhan mereka pada peraturan yang berlaku serta ketekunan dalam menjalankan tugas pendidikan dengan penuh dedikasi. Jika semakin disiplin seorang guru maka kinerja guru akan tercermin dalam konsistensi, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap pekerjaannya.

Penjelasan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bandawaty dan Gafur (2024), serta Putra dan Aryadi (2025) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru

Variabel profesionalisme terhadap kinerja guru ini berkaitan erat dengan penggunaan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham (2002). Dalam kerangka *Goal Setting Theory*, profesionalisme memengaruhi kemampuan individu dalam menetapkan tujuan yang realistis namun menantang, merancang strategi pencapaian, dan menjaga komitmen terhadap tujuan organisasi. Locke dan Latham (2002) menegaskan bahwa tujuan akan lebih efektif bila ditetapkan oleh individu yang memiliki kompetensi yang memadai. Dengan demikian, profesionalisme guru memastikan tujuan pembelajaran bersifat rasional, dapat dicapai, namun tetap memberikan tantangan. Guru yang profesional juga mampu menerima umpan balik (*feedback*) secara konstruktif untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Profesionalisme berfungsi memperkuat komitmen terhadap tujuan dan berperan sebagai moderator antara motivasi dan kinerja, serta antara disiplin dan kinerja. Guru dengan profesionalisme tinggi akan lebih konsisten mengarahkan motivasi dan kedisiplinannya pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Secara garis besar, profesionalisme berhubungan dengan sikap, perilaku, serta dedikasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang didasarkan pada keahlian tertentu dan berorientasi pada standar kualitas yang tinggi. Hoyle (1974) mengemukakan bahwa profesionalisme merupakan wujud sikap yang tercermin dari tingkat kesungguhan seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencakup penguasaan kompetensi, rasa tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap etika profesi. Dalam konteks pendidikan, profesionalisme guru memiliki peranan yang sangat penting karena guru berkontribusi langsung terhadap mutu proses maupun hasil pembelajaran. Sejalan dengan itu, Uno (2021) menyatakan bahwa profesionalisme guru merupakan kemampuan sekaligus komitmen pendidik dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan yang didukung oleh penguasaan

kompetensi akademik, keterampilan pedagogis, sikap tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap etika profesi guna mewujudkan tujuan pembelajaran secara maksimal. Profesionalisme guru tidak hanya tercermin dari kemampuan dalam proses pengajaran, tetapi juga dari kesadaran moral serta komitmen untuk senantiasa mengembangkan dan meningkatkan kualitas diri sebagai seorang pendidik. Jika semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Guru profesional akan bekerja berdasarkan standar yang tinggi, menjaga etika kerja, dan berupaya mencapai hasil yang optimal, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara lebih efektif dan efisien.

Penjelasan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Robitoh, *et al* (2024) dan Hanifah, *et al* (2024) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Motivai Kerja, Disiplin Kerja, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru

Ketiga variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme) memiliki keterkaitan yang erat serta saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja guru. Berdasarkan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (2018), pencapaian kinerja optimal tidak hanya bergantung pada motivasi untuk mencapai tujuan, tetapi juga pada konsistensi perilaku kerja dan kemampuan profesional dalam mengelola strategi pencapaian hasil. Teori ini menegaskan bahwa individu yang memiliki tujuan jelas, komitmen kuat, serta kompetensi yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki arah maupun standar kerja yang terukur. Dalam konteks profesi guru, peningkatan kinerja tidak cukup hanya ditopang oleh motivasi kerja yang tinggi, tetapi juga harus disertai

kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas dan profesionalisme dalam menjalankan peran sebagai pendidik.

Menurut Locke dan Latham (2018), guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung berorientasi pada pencapaian hasil yang bermakna, seperti peningkatan kualitas pembelajaran dan keberhasilan siswa. Namun, motivasi tersebut akan lebih efektif bila didukung oleh disiplin kerja yang kuat agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara konsisten. Disiplin kerja membantu guru dalam mengatur waktu, menaati peraturan sekolah, serta melaksanakan tanggung jawab mengajar secara tepat waktu dan penuh dedikasi (Rivai dan Sagala, 2023). Di sisi lain, profesionalisme berperan memastikan bahwa seluruh aktivitas pembelajaran dijalankan sesuai dengan standar kompetensi dan etika profesi. Guru profesional tidak hanya memahami materi ajar, tetapi juga menguasai aspek pedagogik, sosial, dan kepribadian yang menunjang efektivitas proses belajar mengajar. Dengan demikian, motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme memiliki hubungan sinergis dalam membentuk kinerja guru yang optimal (Mulyasa, 2022 dan Uno, 2021).

Apabila ketiga faktor tersebut hadir secara bersamaan, maka kinerja guru akan meningkat secara signifikan. Motivasi kerja memberikan energi dan arah terhadap tindakan, disiplin kerja menjamin konsistensi pelaksanaan tugas, sedangkan profesionalisme memastikan bahwa setiap tindakan dilakukan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar mutu pendidikan. Ketiga variabel ini menjadi kombinasi ideal dalam menciptakan kinerja guru yang unggul, yang tercermin dari peningkatan produktivitas, mutu pembelajaran, serta kepuasan peserta didik terhadap proses pendidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2020) yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan kesempatan untuk berperilaku produktif di lingkungan kerja.

Penjelasan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mubasyir, *et al* (2024) yang menyatakan bahwa profesionalisme, kedisiplinan, motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

