

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN**

#### **DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Profesionalisme**

##### **2.1.1.1 Pengertian Profesionalisme**

Profesionalisme yaitu seseorang yang mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standard baku dibidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan menurut Darmini dalam (Turangan, 2017). Menurut Arens, Elder & Beasley (2015, hal. 96) dalam (Fachruddin, 2019) menyatakan bahwa Profesionalisme adalah tanggung jawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat. Menurut Mangkunegara (Arni, 2019) profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan ketrampilan yang dimiliki. Menurut Wibowo (Arni, 2019) profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas

sehingga terlaksana dalam mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami (Siagian:2008).

**Tabel 2.1**

**Definisi Profesionalisme**

<b>No</b>	<b>Tahun Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Definisi</b>
<b>1</b>	2019	Elder & Beasley dalam (Fachruddin, 2019)	Profesionalisme adalah tanggung jawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat.
<b>2</b>	2014	Wibowo dalam (Arni, 2019)	profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut
<b>3</b>	2013	Mangkunegara dalam (Arni, 2019)	profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan ketrampilan yang dimiliki.
<b>4</b>	2012	Darmini dalam (Turangan,2017)	Profesionalisme yaitu seseorang yang mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan

			bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standard baku dibidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan
5	2008	Siagian	Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dalam mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan
Konsep Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keandalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaannya.			

### 2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme

Faktor yang mendukung sikap profesionalisme, menurut Royen dalam (Muhammad Ikbal, 2019) adalah:

#### 1. Performance

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gibson, performance atau kehandalan serta prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi yang dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu.

## 2. Akuntabilitas Pegawai

Akuntabilitas merupakan kebijakan strategis, hal ini harus dapat diimplementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Akuntabilitas juga merupakan kewajiban untuk memberikan tanggung jawab kinerja kepada pihak-pihak tertentu.

## 3. Loyalitas Pegawai

Loyalitas aparatur yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut Islami dalam Royen adalah kesetiaan diberikan kepada institusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja.

## 4. Kemampuan Aparatur/ Pegawai

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin pada perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

### **2.1.1.3 Indikator Profesionalisme**

Menurut Siagian dalam (Sadjiarto, 2017) dari Kompetensi profesional guru, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan yaitu menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Sarana dan prasarana atau asilitas yang mendukung jalannya proses pekerjaan yang dilakukan

3. Teknologi Informasi bagaimana seseorang memanfaatkan teknologi informasi dan memanfaatkannya guna pengembangan diri
4. Keandalan menguasai bidang pekerjaan yang dilakukan

## **2.1.2. Kompetensi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompetensi**

. Menurut Wibowo dalam (Sudung Simatupang, 2019) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Syah dalam (Fadli Rasam, 2019). mengemukakan kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Husaini dalam (Alim Suwanto, 2019) menyatakan kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Mulyasa dalam (Fadli Rasam, 2019) .mengemukakan kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Stone dalam Mulyasa dalam (Alim Suwanto, 2019) menyatakan kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti.

Tabel 2.2

## Definisi Kompetensi

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Definisi
1	2010	Wibowo dalam (Sudung Simatupang, 2019)	kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
2	2010	Syah	kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan.
3	2010	Husaini dalam (Alim Suwanto, 2019)	kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.
4	2010	Mulyasa dalam	kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.
5	2013	Stone dalam (Alim Suwanto, 2019)	kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti
Konsep kompetensi suatu keahlian atau kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dan merupakan gambaran dari perilakunya.			

### **2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi kompetensi**

Menurut Pujiyati (2012 : 55), faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional dan kemampuan intelektual. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berfikir cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan dapat di perbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
3. Pengalaman Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis, kurang mengembangkan kompetensi dari pada mereka yang telah memiliki pengalaman.
4. Karakteristik Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian guru dan karyawan dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian inter personal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Isu Emosional Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai

atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

6. Kemampuan Intelektual Kompetensi tergantung pada pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Jadi faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional merupakan arah, pandangan, tujuan dan motivasi yang menyatu dengan nilai-nilai keyakinan, kemampuan intelektual, karakteristik kepribadian yang ditunjang dengan keterampilan dan pengalaman ditunjang dengan isu emosional dan budaya organisasi.

### **2.1.2.3 Janis – jenis Kompetensi**

Jejen Musfah (2011: 40-54) mengemukakan bahwa macam-macam kompetensi guru meliputi :

#### **1. Kompetensi Pedagogik**

Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan. Guru memiliki latar belakang pendidikan keilmuan sehingga memiliki keahlian secara akademik dan intelektual.

#### **2. Kompetensi Kepribadian**

Kemampuan personal pendidik yang mencerminkan kepribadian. Kepribadian mencakup semua unsur, baik fisik maupun psikis. Sehingga dapat diketahui bahwa setiap tindakan dan tingkah laku seseorang merupakan cerminan dari kepribadian seseorang.



### 3. Kompetensi Sosial

Kemampuan guru sebagai bagian dan masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

### 4. Kompetensi Profesional

Kemampuan pendidik dalam penguasaan metode pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik dalam menguasai materi yang diajarkan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

#### **2.1.2.4 Indikator Kompetensi**

Indikator kompetensi menurut Wibowo dalam (Sudung Simatupang, 2019) diantaranya:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Selain itu pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan.

3. Pengalaman Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman dapat di kembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi.
4. Karakteristik Kepribadian Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Kecakapan dalam bekerja sama dan kemampuan dalam berkomunikasi dapat meningkatkan dalam hal kompetensi.

### **2.1.3. Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Bangun dalam (Turangan, 2017) Kinerja (Performance) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Job requirement). suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (Job standart). Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif

dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil Ismail dalam (Alim Suwanto, 2019). Fahmi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu anggota organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama kurun waktu tertentu. Simamora dalam (Alim Suwanto, 2019) mengatakan bahwa kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaankaryawan. Mangkunegara dalam (Sudung Simatupang, 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya,

**Tabel 2.3**

**Definisi Kinerja**

<b>No</b>	<b>Tahun Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Definisi</b>
1	2019	Bangun	Kinerja (Performance) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Job requirement). suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (Job standart).
2	2019	Ismail	Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui

			tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional
3	2019	Fahmi	kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu anggota organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama kurun waktu tertentu.
4	2019	Simamora	kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaankaryawan.
5	2019	Mangkunegara	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya
Konsep Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya.			

### 2.1.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno dalam (Sudung Simatupang, 2019) yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas

organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing- masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

### **2.1.3.3 Aspek Kinerja Guru**

Aspek yang diukur dari variabel kinerja mengajar guru dalam penelitian ini meliputi menurut Majid dalam (Fadli Rasam, 2019)

- 1) merencanakan pembelajaran,
- 2) melaksanakan pembelajaran,
- 3) mengevaluasi pembelajaran.

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja**

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Stephen P.Robbins (Robbins, 2006):

1. Kualitas Kerja merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas Kerja merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu : merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang keryawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### 2.1.4. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.4**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nanik Sulistyawati, Fasochah dan Darson (April,2016)	Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi ( Studi Pada Smp Negeri Se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal)/ Metode kuantitatif/penelitian Sensus	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru . Hal ini berimplikasi pada perlunya : a. Upaya meningkatkan kemampuan kerja dan wawasan guru melalui berbagai pertemuan ilmiah dan studi banding dengan sekolah	Memiliki Persamaan pada variabel independen X1 (Kompetensi ) dan independen X3 (Profesionalisme) dan variabel dependen Y (Kinerja)	Memiliki perbedaan analisis pada Variabel independen lainnya yaitu Motivasi Kerja

			yang lebih maju. b. Upaya meningkatkan kompetensi guru sehingga mereka dapat bekerja secara professional khususnya sebagai pendidik dan berkontribusi kepada masyarakat sekitar.		
2	Jeine K. Turangan (2017)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1Manado./ Metode Kunatitatif/sampling aksidental	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Manado.	Memiliki Persamaan pada variabel independen X1 (Kompetensi) dan independen X3 (Profesionalisme) dan variabel dependen Y (Kinerja)	Memiliki perbedaan analisis pada Variabel independen lainnya yaitu Disiplin Kerja
3	Sesuaikan Sarumaha	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Profesional	Terdapat pengaruh yang signifikan		



		<p>sme Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smp Swasta Kristen Bnkp Telukdalam /metode kuantitatif/p enelitian sensus</p>	<p>profesionali sme guru terhadap kinerja guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam . Proses pembelajaran serta dalam melaksanakan proses pembelajaran harus profesional, memiliki ketrampilan , pengetahuan serta mampu menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional untuk mencapai tujuan pendidikan serta peningkatan proses pembelajaran</p>		
--	--	--	---	--	--

			n yang optimal		
4	Syahrum, Syahrudin Usman, Nur Yamin	Pengaruh Profesionali sme Guru Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri 2 Bulukumba/ Metode Kuantitatif/ proportional random sampling	Secara parsial, profesionali sme guru dan kecerdasan emosional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam di MTs Negeri 2 Bulukumba. Secara simultan juga menunjukka n bahwa profesionali sme guru dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam di MTs Negeri	Memiliki Persamaan pada variabel independen X1 (Profesionali sme) dan variabel dependen Y (Kinerja)	Memiliki perbedaan analisis pada Variabel independen lainnya yaitu Kecerdasa n Emosional

			2 Bulukumba.		
6	Amandus Atakabelen Ledun (2018)	The Importance Of Competence , Achievement Motivation And Knowledge Management In Improving Teacher Performance/	variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Sekecamatan Nubabungkan. Kompetensi diperoleh dari pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada guru-guru SMA Negeri Sekecamatan Nubabungkan. Dengan demikian, kinerja guru-guru SMA Negeri Sekecamatan Nubabungkan	Memiliki Persamaan pada variabel independen X2(Kompetensi) dan variabel dependen Y (Kinerja)	Memiliki perbedaan analisis pada Variabel independen lainnya yaitu motivasi dan manajemen pengetahuan

			meningkat seiring dengan peningkatan kompetensi.		
7	Dewi Hasanah , Rodia Syamwil, I Made Sudana (2017)	Dampak Sertifikasi Profesi Dan Sertifikasi Kompetensi Akuntansi Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK/Metode Kuantitatif/ penelitian sensus	Guru yang memiliki sertifikat profesi dan sertifikat kompetensi (SPSK) memiliki kinerja dalam kompetensi profesional lebih baik dibandingkan guru yang hanya memiliki sertifikat profesi (SP) dan guru yang hanya memiliki sertifikat kompetensi (SK) saja.	Memiliki Persamaan pada variabel independen X2 (Kompetensi ) dan variabel dependen Y (Kinerja)	Memiliki perbedaan analisis pada Variabel independen lainnya yaitu Sertifikasi Profesi

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran intinya berusaha menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Hubungan tersebut idealnya oleh teori atau penelitian

sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja guru.

Profesionalisme menjadi hal yang perlu diperhatikan menjadi ukuran bagaimana kemampuan guru dalam proses pembelajaran. Profesionalisme dalam arti guru yang mempertaruhkan profesi agar kualitas kerjanya lebih baik lagi . Guru profesional hendaknya berusaha untuk membangun kinerja baru yang lebih berbobot dan bernilai agar dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan. Guru yang memiliki kinerja dibawah rata-rata mengartkan guru tersebut tidak berhasil menjaga kehormatan profesionalismenya sedangkan kinerja guru yang berkualitas berarti tenaga pendidik menjaga kualitas profesionalismenya.

Kompetensi menjadi tolak ukur guru dapat bekerja dan memiliki kinerja lebih baik. Guru yang memiliki kompetensi mendapat keterampilan dan kemampuan yang dapat dikembangkan sehingga kinerja dapat meningkat. Kompetensi yang dimiliki guru dapat membuat proses pembelajaran menjadi maksimal dengan penguasaan materi yang lebih baik.

### **2.2.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru**

Berkaitan dengan profesi tenaga kependidikan (guru), Wahab (2006) menyatakan bahwa profesionalisme berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya adalah, inti/fokus dan kemampuan yang senantiasa ditumbuh-kembangkan oleh individu dalam

profesinya, dalam rangka penyelesaian tugas pekerjaannya secara optimal yakni, efektif dan efisien. Hasil penelitian Hadiati (2006) menunjukkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Malang. (Nanik Sulistyawati, 2016)

Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru yang dihasilkan dapat optimal jika didukung oleh kemampuan profesional yang dimilikinya. Oleh karena itu, profesionalisme guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap guru karena guru yang bekerja tanpa dilandasi dengan keprofesionalan, tentu akan berdampak kurang baik terhadap kinerjanya. Sebaliknya, guru yang bekerja secara profesional akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan demikian baik buruknya kinerja guru tergantung pada keprofesionalan guru dalam melaksanakan tugasnya. (Syahrums, 2019)

### **2.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru**

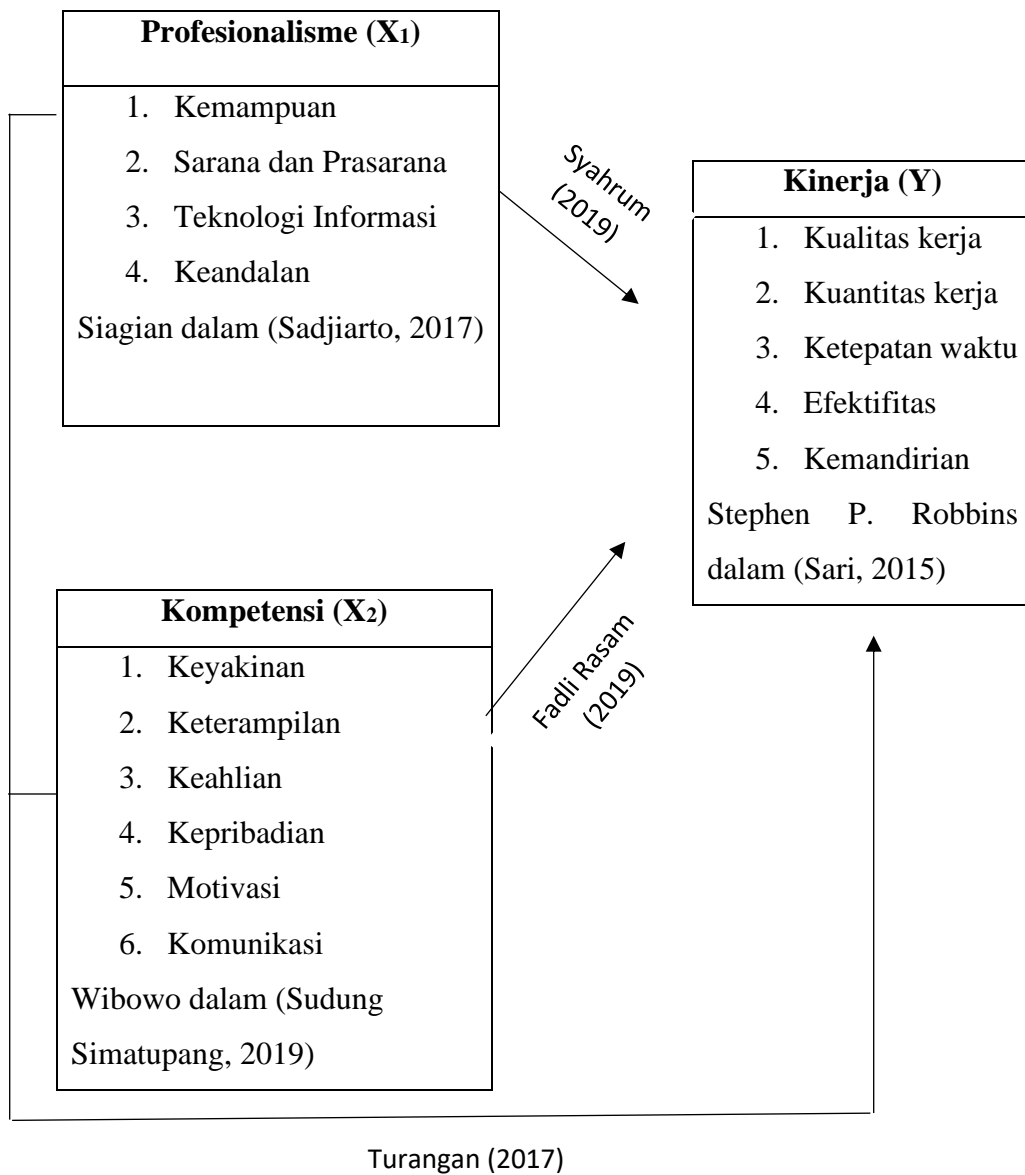
Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengajar, membimbing dan juga memberikan teladan hidup kepada siswa. Kompetensi tersebut digunakan sebagai pemacu guru dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik. (Turangan, 2017)

Hal ini sependapat menurut Prihadi (2004) menyatakan mengenai pentingnya kompetensi sebagai berikut : A Cluster of related knowledge, skills, and attitudes that affects a major part of one's job (role or responsibility), that correlates with performance on the job, that can be measured against well-accepted standards, and that can be improved via training and development,

kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pegawai pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan” Kemudian hal ini sejalan dengan pendapat Suparno (2005:24) yang menyatakan bahwa :Competency refers to an individual’s knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Dalam (Mulyasar, 2018) Disisi lain Megarry dan Dean (1999) mengemukakan bahwa guru atau dosen wajib mengembangkan kemampuan profesionalnya sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas fungsionalnya.

### **2.2.3 Pengaruh profesionalisme dan kompetensi terhadap Kinerja Guru**

Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin maksimal kompetensi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi maka akan semakin rendah pula kinerja gurunya. Pengujian hipotesis 4 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel profesionalisme terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Manado. Artinya variabel Profesionalisme (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado (Y).



**Gambar 2.1**

**Paradigma Penelitian**



### 2.3 Hipotesis Penelitian

Pada kerangka pemikiran diatas, peneliti menemukan sebuah hubungan variabel yang akan diuji. Dengan pengujian hipotesis untuk mengetahui suatu hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

(Narimawati, Sarwono, Munandar, & Winanti, 2020) hipotesis penelitian merupakan anggapan dasar peneliti terhadap suatu masalah yang sedang dikaji. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang dapat disimpulkan dalam paradigma penelitian, maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis dalam penelitian sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikuts :

H1 : Profesionalisme secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Bandung.

H2 : Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Bandung

H3 : Profesionalisme dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Bandung