

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompetensi

2.1.1.1 Definisi Kompetensi

Menurut Hidayat (2021) kompetensi pada hakekatnya merupakan gabungan antara pengetahuan, keterampilan, sikap serta karakteristik kepribadian seseorang yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan guna mencapai keberhasilan secara maksimal. Lebih lanjut Prayogi *et. al* (2019) kompetensi merupakan 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. Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama.

Syahputra *et. al* (2020) menjelaskan kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut Elfrida *et. al* (2020) kompetensi merupakan karakteristik yang menggambarkan motif ataupun karakteristik pribadi, konsep diri, nilai, pengetahuan ataupun keahlian seseorang dalam berkinerja di tempat kerja. Menurut Wibowo (2017:272), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau

situasi. Iffan *et. al* (2022) menyatakan ada tiga kompetensi yang sudah seharusnya dimiliki oleh setiap orang yaitu, *Attitude, Skill* dan *Knowledge*.

Tabel 2.1
Definisi Kompetensi

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kompetensi
1	2019	Prayogi <i>et. al</i>	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	2020	Syahputra <i>et. al</i>	Keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut
3	2020	Elfrida <i>et. al</i>	Karakteristik yang menggambarkan motif ataupun karakteristik pribadi, konsep diri, nilai, pengetahuan ataupun keahlian seseorang dalam berkinerja di tempat kerja
4	2021	Hidayat	Gabungan antara pengetahuan, keterampilan, sikap serta karakteristik kepribadian seseorang yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan guna mencapai keberhasilan secara maksimal.
5	2017	Wibowo	Karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Sumber: Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 2.1 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Wibowo (2017:272), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Dimana definisi dan indikatornya digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Edu Global School Bandung.

2.1.1.2 Karakteristik Kompetensi

Andina (2018) menyimpulkan kompetensi itu dipandang sebagai pilarnya atau teras kinerja dari suatu profesi. Hal itu mengandung implikasi bahwa seorang

profesional yang kompeten itu harus dapat menunjukkan karakteristik utamanya, antara lain:

1. Mampu melakukan pekerjaan tertentu secara rasional. Ini berarti dia memiliki keterampilan analisis kritis dan pertimbangan logistik untuk membuat pilihan dan memutuskan.
2. Menguasai perangkat pengetahuan (teori dan konsep, prinsip dan aturan, hipotesis dan generalisasi, data dan informasi, dll) tentang seluk beluk bidang tugas pekerjaan.
3. Menguasai keahlian (strategi dan taktik, metode dan teknik, prosedur dan mekanisme, alat dan instrumen, dll) tentang bagaimana dan dengan apa melakukan pekerjaan.
4. Memahami persyaratan standar kelayakan normatif minimum untuk keberhasilan pengajaran
5. Memiliki motivasi dan cita-cita untuk berbuat
6. Memiliki kewenangan untuk mendemonstrasikan dan menguji kompetensinya untuk memperoleh pengakuan.

Berdasarkan pengertian di atas, kompetensi ini diartikan sebagai seperangkat keterampilan keras (*hard skill*) dan keterampilan lunak (*soft skill*) yang dapat diukur, dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tertentu.

2.1.1.3 Faktor-faktor Kompetensi

Kompetensi seorang guru ditentukan oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor yang berasal dari dalam diri guru (internal), meliputi:

- a) Tingkat pendidikan
 - b) Keikutsertaan dalam berbagai pelatihan dan kegiatan ilmiah
 - c) Masa kerja dan pengalaman kerja
 - d) Tingkat kesejahteraan
 - e) Kesadaran akan kewajiban dan panggilan hati nurani
2. Faktor yang berasal dari luar diri guru (eksternal), meliputi:
- a) Besar gaji dan tunjangan yang diterima
 - b) Ketersediaan sarana dan media pembelajaran
 - c) Kepemimpinan kepala sekolah
 - d) Kegiatan pembinaan yang dilakukan
 - e) Peran serta masyarakat

2.1.1.4 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017: 273), terdapat lima indikator kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan (*Skill*). kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target.
2. Pengetahuan (*Knowledge*). Pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di organisasi.

3. Konsep Diri (Sikap). Sikap yang dimiliki seorang harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan.
4. Sifat (*Trait*). Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
5. Motif. Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai kompetensi, peneliti menggunakan konsep Wibowo (2017: 273) dimana yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Edu Global School Bandung.

2.1.2 Komitmen

2.1.2.1 Definisi Komitmen

Menurut Allen dan Meyer dalam Prasetyono *et. al* (2020) menyatakan bahwa komitmen kepada organisasi didefinisikan sebagai kesediaan sikap pegawai untuk tetap berada pada organisasi secara dan hubungan dirinya dengan tujuan, nilai, dan kewajibannya dalam organisasi. Menurut Santris (2019) komitmen merupakan sikap setia dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh seseorang yang telah memutuskan untuk bergabung ke dalam aktivitas keanggotaan lembaga tertentu. Komitmen merupakan sebuah loyalitas dan kesetiaan seseorang terhadap

sebuah organisasi/instansi tempatnya bernaung dan memegang teguh prinsip-prinsip yang ada.

Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Devi (2020). Sedangkan menurut Azizah *et. al* (2019) komitmen merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Menurut Ratmini *et. al* (2019) komitmen merupakan kekuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap berupa tanggung jawab dan responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Tabel 2.2
Definisi Komitmen

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Komitmen
1	2020	Allen dan Meyer	Sesediaan sikap pegawai untuk tetap berada pada organisasi secara dan hubungan dirinya dengan tujuan, nilai, dan kewajibannya dalam organisasi
2	2019	Santris	Sikap setia dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh seseorang yang telah memutuskan untuk bergabung ke dalam aktivitas keanggotaan lembaga tertentu. Komitmen merupakan sebuah loyalitas dan kesetiaan seseorang terhadap sebuah organisasi/instansi tempatnya bernaung dan memegang teguh prinsip-prinsip yang ada.
3	2020	Devi	Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Komitmen
4	2019	Ratmini	Kekuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap berupa tanggung jawab dan responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan tekhnologi.
5	2019	Azizah	Suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Sumber: Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 2.2 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Allen dan Meyer (2020) yang mengatakan bahwa komitmen berarti kesediaan sikap pegawai untuk tetap berada pada organisasi secara dan hubungan dirinya dengan tujuan, nilai, dan kewajibannya dalam organisasi. Dimana definisi dan indikatornya digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Edu Global School Bandung.

2.1.2.2 Faktor-faktor Komitmen

Darmadi (2018:209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
2. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.

3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

2.1.2.3 Indikator Komitmen

Komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer dalam Prasetyono *et. al* (2020) dibagi dalam kategori:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dalam organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi karena mereka membutuhkannya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup baik hidupnya.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai kompetensi, peneliti menggunakan konsep Allen dan Meyer dalam Prasetyono *et. al* (2020) dimana yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena diEdu Global School Bandung.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Mc Clelland (2019:76) mengemukakan Mc clelland's *Learned Needs Theory* bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Menurut Rizaldi (2017) motivasi adalah usaha yang mampu mendorong atau menciptakan kegairahan kerja seseorang agar dapat memenuhi kebutuhannya.

Menurut Azizah *et. al* (2019) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan. Menurut Sari (2019) motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau penggerak yang ada di dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya dalam upaya pemenuhan kebutuhan fisik maupun rohani.

Hidayat (2021) mengemukakan motivasi merupakan hasil atau akibat dari adanya faktor-faktor yang datang secara internal maupun eksternal pada diri setiap individu, dengan kata lain motivasi merupakan suatu gerakan atau ajakan untuk melakukan suatu kegiatan guna memenuhi segala kebutuhannya sesuai tujuan. motivasi adalah hasil dari beberapa tahapan yang mempunyai sifat internal dan eksternal bagi tiap individu, sehingga mengakibatkan munculnya keseriusan dalam hal pelaksanaan tugas-tugas tertentu.

Tabel 2.3
Definisi Motivasi Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Motivasi Kerja
1	2019	Mc Clelland	Suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.
2	2017	Rizaldi	Usaha yang mampu mendorong atau menciptakan kegairahan kerja seseorang agar dapat memenuhi kebutuhannya.
3	2021	Hidayat	Hasil atau akibat dari adanya faktor-faktor yang datang secara internal maupun eksternal pada diri setiap individu, dengan kata lain motivasi merupakan suatu gerakan atau ajakan untuk melakukan suatu kegiatan guna memenuhi segala kebutuhannya sesuai tujuan.
4	2019	Azizah <i>et. al</i>	Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan.
5	2019	Sari	Suatu dorongan atau penggerak yang ada di dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya dalam upaya pemenuhan kebutuhan fisik maupun rohani.

Sumber: Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 2.3 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Mc Clelland (2019:76) yang mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Dimana definisi dan indikatornya digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Edu Global School Bandung.

2.1.3.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan didalam bekerja. Theodora (2020) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor, antara lain sebagai berikut:

1. Keluarga dan Kebudayaan. Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.
2. Konsep Diri. Berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.
3. Jenis Kelamin. Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.
4. Pengakuan dan Prestasi. Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.
5. Cita-Cita dan Aspirasi. Suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.
6. Kemampuan Belajar. Meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.
7. Kondisi Pegawai. Kondisi Fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.
8. Kondisi Lingkungan. Merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mc Clelland (2019:78) indikator yang dapat memotivasi seseorang adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*) Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu, kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*) Kebutuhan ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairah kerja aparatur pemerintah karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut :
 - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja.
 - 2) Kebutuhan akan perasaan di hormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
 - 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
 - 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) Kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai. Kebutuhan akan kekuasaan dapat merangsang dan memotivasi gairah kerja serta

mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai motivasi kerja, peneliti menggunakan konsep Mc Clelland (2019:78) dimana yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Edu Global School Bandung.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Menurut Elfrida *et. al* (2020) kinerja merupakan hasil ataupun target yang dicapai melalui tindakan ataupun perbuatan yang dilakukan sesuai dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Mukhtar *et. al* (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas dengan mengarahkan seluruh potensi dan kemampuan sesuai standar kerja yang ditetapkan.

Menurut Sari (2019) kinerja adalah hasil kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang dicapai melalui kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan dan wawasan sosial yang dimilikinya. Menurut Rizaldi (2021) kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Herry *et. al* (2020) kinerja berarti adanya kemampuan kompetensi yang ditunjukkannya dalam bentuk perilaku yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan (effisiensi), kreatif, inovatif dan bertanggungjawab terhadap penyelesaian pekerjaannya. Kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai

pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu, Azizah *et. al* (2019).

Tabel 2.4
Definisi Kinerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja
1	2020	Elfrida <i>et. al</i>	Hasil ataupun target yang dicapai melalui tindakan ataupun perbuatan yang dilakukan sesuai dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai
2	2020	Mukhtar <i>et. al</i>	Hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas menjadi seorang dengan mengarahkan seluruh potensi dan kemampuan sesuai standar kerja yang ditetapkan.
3	2018	Afandi	Hasil kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang dicapai melalui kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan dan wawasan sosial yang dimilikinya
4	2021	Rizaldi	suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan
5	2020	Herry <i>et. al</i>	Kemampuan kompetensi yang ditunjukkannya dalam bentuk perilaku yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan (effisiensi), kreatif, inovatif dan bertanggungjawab terhadap penyelesaian pekerjaannya.

Sumber: Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 2.4 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Mukhtar *et. al* (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas menjadi seorang dengan mengarahkan seluruh potensi dan kemampuan sesuai standar kerja yang ditetapkan. Dimana definisi dan indikatornya digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Edu Global School Bandung.

2.1.4.2 Faktor-faktor Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*):

1. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menuru Mukhtar *et. al* (2020) indikator yang berkaitan dengan variable kinerja adalah:

1. Kualitas kerja. Indikator kualitas kerja guru terdiri dari menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar mengajar mengelola kelas.

2. Kecepatan/ketepatan kerja. Indikator kecepatan/ketepatan kerja guru berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pembelajaran.
3. Inisiatif dalam kerja. Indikator inisiatif dalam kerja guru terdiri dari memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa.
4. Kemampuan kerja. Indikator kemampuan kerja guru meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.
5. Komunikasi. Indikator komunikasi dalam hal ini dapat memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai kinerja, peneliti menggunakan konsep Mukhtar *et. al* (2020) dimana yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Edu Global School Bandung.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.5
Tabel Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar. <i>ISSN 2621-9476</i> <i>JURNAL IDAARAH,</i> <i>VOL. IV, NO. 1, JUNI 2020</i> Oleh: Afiah Mukhtar & Luqman Md	kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kota Makassar, ini menunjukkan bahwa kompetensi berupa pedagogik, kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional memberikan pengaruh pada kinerja guru sertamendukung dalam peningkatan	Menggunakan Kompetensi sebagai variabel X yang mempengaruhi variabel Y yaitu Kinerja Guru	Tidak menggunakan variabel komitmen dan motivasi kerja sebagai variabel x yang mempengaruhi y

Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	kinerja guru SMA di Kota Makassar.		
<p>Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Purbalingga. <i>ISSN 2715-6052 Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA) Volume 21 Nomor 02 Tahun 2019</i></p> <p>Oleh: Heru Mei Giantoro dan Haryadi Ratno Purnomo</p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga, maka akan semakin baik kinerja gurunya.</p> <p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga.</p>	<p>Menggunakan Kompetensi dan motivasi kerja sebagai variabel X yang mempengaruhi variabel Y yaitu Kinerja Guru</p>	<p>Tidak menggunakan komitmen sebagai variabel x yang mempengaruhi y</p>
<p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. <i>ISSN 2581-2297 PERSPEKTIF Ilmu Pendidikan - Vol. 33 No. 1 April 2019</i></p> <p>Oleh: Helena Purnama Sari, Murtadlo & Ismet Basuki</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.</p>	<p>Menggunakan Kompetensi dan motivasi kerja sebagai variabel X yang mempengaruhi variabel Y yaitu Kinerja Guru</p>	<p>Tidak menggunakan kompetensi sebagai variabel x yang mempengaruhi y</p>
<p>Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Gugus Ii Kecamatan Jatiwaras Kabupaten Tasikmalaya. <i>ISSN 599851 JRI, Vol. 1, No. 1, Desember 2020</i></p> <p>Oleh: Aripin Hidayat</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru Gugus II Kecamatan Jatiwaras Kabupaten Tasikmalaya, secara parsial motivasi lebih berpengaruh terhadap kinerja guru.</p>	<p>Menggunakan Kompetensi dan motivasi kerja sebagai variabel X yang mempengaruhi variabel Y yaitu Kinerja Guru</p>	<p>Tidak menggunakan komitmen sebagai variabel X yang mempengaruhi Y</p>
<p>Pengaruh Kompetensi Guru dan Implementasi Kurikulum Asing Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Internasional Jakarta Utara. <i>ISSN 2580-5037 TADBIR : Jurnal Studi</i></p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.</p>	<p>Menggunakan Kompetensi sebagai variabel X yang mempengaruhi variabel Y yaitu Kinerja Guru</p>	<p>Tidak menggunakan komitmen dan motivasi kerja sebagai variabel X yang mempengaruhi variabel Y</p>

Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
<p><i>Manajemen Pendidikan vol. 4, no. 1, Mei 2020</i></p> <p>Oleh: <i>Domina Elfrida</i></p>			
<p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. ISSN 2723-665x <i>Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi) Vol.2 No2hal 258-272</i></p> <p>Oleh: <i>Rahmah Putri Lubis, Fajar Pasaribu, dan Zulaspan Tufty</i></p>	<p>Berdasarkan penelitian dan pengolahan yang telah dilakukan maka didapat beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut: Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri 15 Medan. Nilai Koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara Kompetensi dan Kinerja Guru. Variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri 15 Medan. Nilai Koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru</p>	<p>Menggunakan Kompetensi dan motivasi kerja sebagai variabel X yang mempengaruhi variabel Y yaitu Kinerja Guru</p>	<p>Tidak menggunakan komitmen sebagai variabel X yang mempengaruhi Y</p>

Sumber: Peneliti sebelumnya

2.2 Kerangka Pemikiran

Secara teoritis penelitian harus dijelaskan keterkaitan antara variabel independen dan dependen. Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori saling berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan peneliti mengenai variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel kompetensi, komitmen dan motivasi kerja. Kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah.

kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Pendidikan merupakan wadah untuk menjadikan sumber daya manusia menjadi berkualitas. Salah satu komponen dalam pendidikan yang sangat penting adalah seorang guru. Guru merupakan penggerak bagi kehidupan pendidikan, guru yang berkualitas tentunya akan menghasilkan output sumber daya manusia yang berkualitas juga. Dengan demikian upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang berarti tanpa adanya dukungan dari guru yang berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula. Karena guru merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik S-1 (strata satu) atau D-4 (diploma empat) dalam bidang yang relevan dengan mata pelajaran yang diampunya dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk sukses memenuhi tuntutan prestasi, yang ditandai dengan keberhasilan individu dalam mengerjakan bermacam-macam tugas dengan baik. Kompetensi merupakan karakteristik atau kepribadian (*traits*) individual yang bersifat permanen yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.

Selain itu guru juga dituntut untuk berupaya dengan maksimal dalam menjalankan profesinya. Komitmen juga penting untuk guru agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih yang dapat berpengaruh terhadap siswa. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasional seorang guru kepada organisasi atau sekolahnya dapat dicirikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi sekolah dan akan berusaha sekuat tenaga melakukan pekerjaan dengan profesional untuk memajukan sekolah, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi sekolah, dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi sekolah. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia kompeten dalam organisasi, dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi sekolah secara umum, tetapi juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan efektivitas kerja guru itu sendiri.

Guru yang baik adalah seorang individu yang mampu memotivasi peserta didiknya untuk belajar, serta dapat memberikan contoh keteladanan dalam berperilaku, sedangkan dalam lingkungan masyarakat, Guru merupakan orang yang melaksanakan pembelajaran suatu bidang ilmu dan perlakuan, baik secara formal maupun non formal, tetapi predikat seorang guru bisa juga disandangkan kepada seseorang yang melaksanakan proses pembelajaran di luar sekolah. Seorang guru juga harus memiliki motivasi kerja agar dapat meningkatkan kualitas dirinya yang

merupakan tonggak dalam pencapaian pendidikan yang berkualitas. Motivasi kerja merupakan hal penting bagi sekolah karena sebagai penyebab, penyalur dan pendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja guru semakin penting karena semua tugas yang diberikan kepada guru harus dilakukan secara profesional dan terintegrasi sesuai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja yang dapat menentukan keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya.

Edu Global School Bandung adalah lembaga pendidikan formal yang menghadirkan konsep holistic dan berwawasan global. Dalam hal ini, EGS mengembangkan program pendidikan terkini untuk menghasilkan siswa yang unggul secara akademis. Motto EGS yaitu *smart – righteous – talented* meyakini bahwa pendidikan yang benar harus memperhatikan 3 (tiga) pilar utama, yaitu keunggulan akademik, membangun karakter dan pengembangan bakat. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh, diperlukan sumber daya manusia yang handal, yaitu guru profesional yang didukung oleh sejumlah faktor yang mendasari, seperti kebijakan, kelengkapan sarana prasarana, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, lingkungan masyarakat. dan faktor lainnya.

Oleh karena itu guru harus bisa meningkatkan kinerjanya sebagai modal bagi keberhasilan pendidikan dan motivasi kerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja para guru, uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antar variabel.

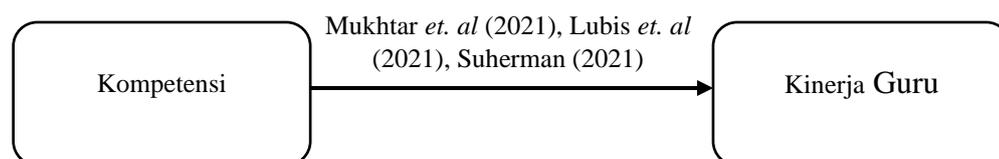
2.2.1 Teori Keterkaitan

2.2.1.1 Keterkaitan Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Mukhtar *et. al* (2020) Pengujian hipotesis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kota Makassar menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh pada kinerja guru serta mendukung dalam peningkatan kinerja guru. Menurut Lubis *et. al* (2021) pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah positif signifikan di SMA Negeri 15 Medan. Hal ini berarti kompetensi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena dengan kompetensi yang diterapkan dengan baik akan menghasilkan Kinerja yang baik juga. Berdasarkan beberapa pendapat bahwa kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Suherman (2021) Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, faktor pendorong terbesar guru di Lazuardi GIS dalam upaya meningkatkan kompetensi adalah konsep diri yang dimiliki guru yang bersangkutan, yakni kesadaran bahwa tugas yang diembankan adalah untuk kebaikan dan kepentingan sekolah, dan kesadaran untuk beradaptasi dengan menempatkan diri sebagai bagian dari sistem kerja yang ada.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kompetensi terhadap Kinerja yang digambarkan sebagai berikut:

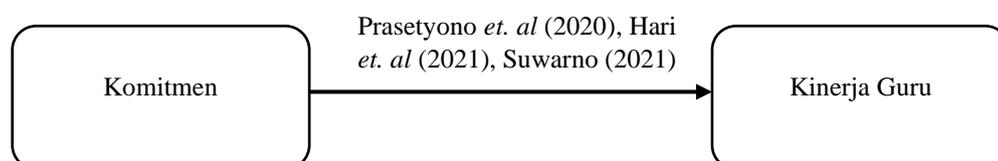


Gambar 2.1
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

2.2.1.2 Keterkaitan Komitmen terhadap Kinerja Guru

Dari penelitian Prasetyono *et. al* (2020) dinyatakan bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta Timur. Menurut Hari *et. al* (2021) komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Dander menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru secara parsial artinya semakin kuat komitmen guru maka akan semakin tinggi kinerja guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen guru, maka kinerja guru juga akan semakin tinggi dengan peningkatan yang signifikan. Begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen guru maka kinerja guru juga akan semakin rendah dengan penurunan yang signifikan. Sedangkan menurut Suwarno (2021) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional guru SMA Negeri 1 Rowokele, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Dengan demikian dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari komitmen terhadap kinerja guru yang digambarkan sebagai berikut:



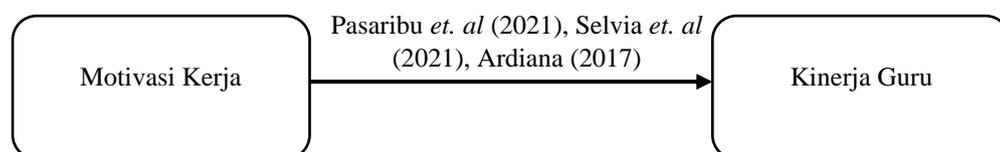
Gambar 2.2
Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Guru

2.2.1.3 Keterkaitan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Pasaribu *et. al* (2021) dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja di SMA Negeri 15 Medan adalah positif signifikan dimana jika motivasi kerja meningkat maka kinerja guru akan lebih baik. Motivasi merupakan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor pendorong dalam setiap individu. Setiap orang memiliki alasan yang berbeda-beda dalam bekerja dan dengan terpenuhinya alasan (kebutuhan) tersebut, guru akan lebih memperbaiki kinerjanya.

Menurut Selvia *et. al* (2021) terdapat pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di kecamatan Tempuling kabupaten Indragiri Hilir. Sedangkan menurut Ardiana (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru akuntansi SMK Kota Madiun. Penelitian ini juga memberikan deskripsi yang jelas bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja guru akuntansi SMK di kota Madiun.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru yang digambarkan sebagai berikut:



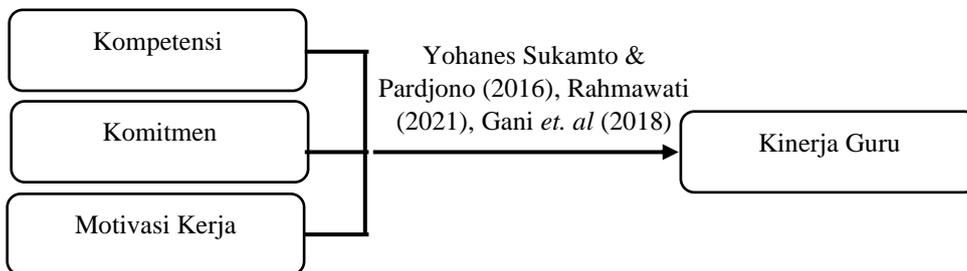
Gambar 2.3
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

2.2.1.4 Keterkaitan antara Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut penelitian Sukamto *et. al* (2016) Kompetensi, komitmen, dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman. Menurut Rahmawati *et. al* (2021) ketiga variabel yaitu motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya baik secara parsial maupun secara simultan. Kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru, komitmen guru dan motivasi kerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun bersama sama. Peningkatan kinerja guru tidak sebatas memperbaiki dalam mengajar di dalam kelas atau di sekolah, tetapi lebih dari itu guru dapat menjadkatalisator, motivator dan dinamisator pembangunan, dapat memberikan nilai-nilai yang berisi pengetahuan, pilihan nilaihidup dan komunikasi dengan masyarakat.

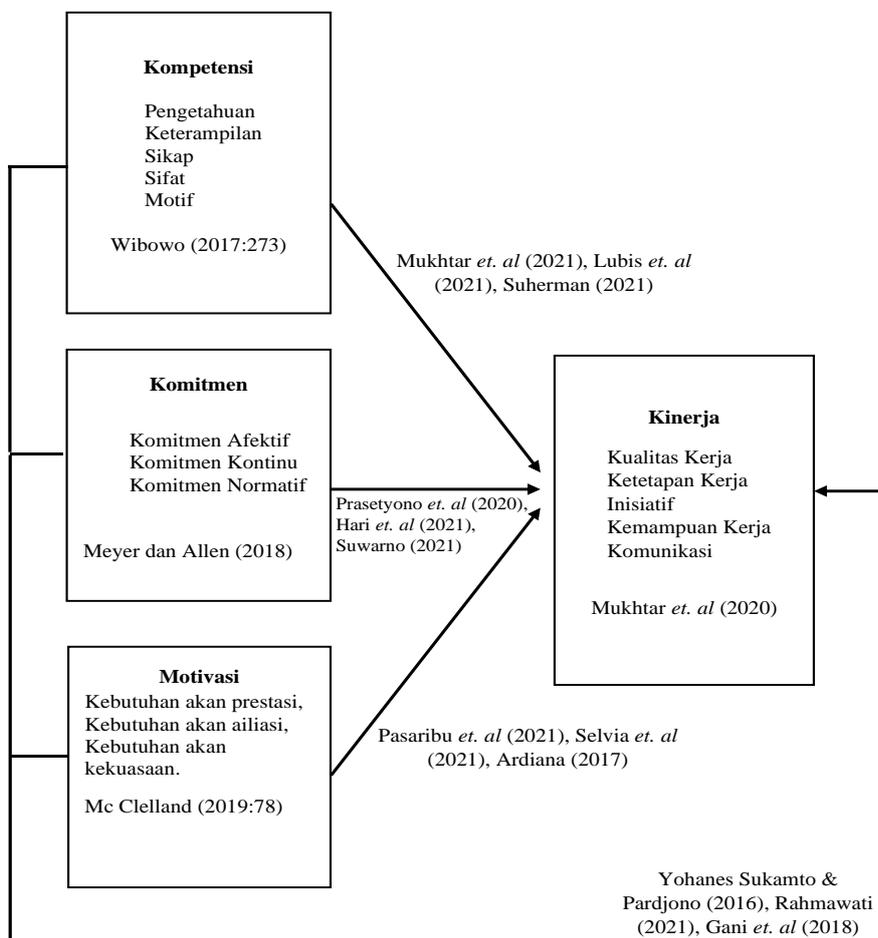
Di sisi lain temuan dari (Malik & Hutomo, 2017; Gani *et al.*, 2018) juga menemukan bahwa motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari kompetensi, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.4
Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uraian di atas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.5
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Dari hasil kerangka teori diatas maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui adakan hubungan antara variabel bebas dan terikat Menurut Sugiyono (2017:73): “Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan”.

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran serta kerangka pemikiran yang dikonstruksi ke dalam paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkapkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang pertama tidak dihipotesiskan, tetapi dijabarkan berdasarkan diuraikan secara deskriptif. Sedangkan untuk rumusan masalah dan tujuan penelitian kedua dan seterusnya dapat dihipotesiskan. Hipotesis penelitiannya yaitu sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh antara Kompetensi, Komitmen, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di Edu Global School Bandung.

H2: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru di Edu Global School Bandung.

H3: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru di Edu Global School Bandung.