

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Tentang Kompetensi Profesional

##### 1. Pengertian Kompetensi

Menurut bahasa, kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kemampuan, kecakapan, atau wewenang.<sup>1</sup> Menurut Kamus Bahasa Indonesia, kompetensi dapat diartikan (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu.<sup>2</sup>

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.<sup>3</sup>

Hamzah Uno mengartikan bahwa kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau ketrampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktik.<sup>4</sup>

Spencer dan Spencer dalam Hamzah Uno juga mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku atau berpikir, dalam segala situasi, dan berlangsung terus dalam periode waktu yang lama.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup>John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia* (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 2002), 132.

<sup>2</sup>Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta:Bali Pustaka, 1997), 453.

<sup>3</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

<sup>4</sup> Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan:Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia* (Jakarta:Bumi Aksara, 2007), 62.

<sup>5</sup> Ibid., 63.

Lebih lanjut Spencer membagi lima karakteristik kompetensi sebagai berikut:

- a. Motif yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu.
- b. Sifat yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri yaitu sikap, nilai dan *image* diri seseorang.
- d. Pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- e. Keterampilan yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.<sup>6</sup>

Menurut Muhaimin pengertian kompetensi yang dikutip oleh Abdul Madjid dalam bukunya perencanaan pembelajaran:

Kompetensi adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggungjawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat inteligen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketepatan dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi, maupun etika. Dalam arti tindakan itu benar ditinjau dari sudut ilmu pengetahuan, efisien, efektif, dan memiliki daya tarik dilihat dari sudut teknologi dan baik ditinjau dari sudut etika.<sup>7</sup>

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

---

<sup>6</sup> Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, 63.

<sup>7</sup> Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 5.

Guru dikatakan kompeten jika ia menguasai dan memiliki kecakapan profesional keguruan ditandai dengan keahliannya yang selaras dengan tuntutan bidang ilmu yang menjadi tanggungjawabnya.<sup>8</sup>

Jabatan guru adalah suatu jabatan profesi dimana harus bekerja secara profesional.<sup>9</sup> Guru profesional adalah guru yang dapat menyelenggarakan proses pembelajaran dan penilaian yang menyenangkan bagi siswa sehingga dapat mendorong tumbuhnya kreativitas belajar pada diri siswa.<sup>10</sup>

Dalam mengajar, seorang guru harus mempunyai ketrampilan yang dibutuhkan untuk kelancaran proses belajar-mengajar secara efektif dan efisien. Antara lain ketrampilan membuka dan menutup pelajaran, ketrampilan menjelaskan, ketrampilan bertanya, ketrampilan menggunakan media pembelajaran.<sup>11</sup> Untuk menjadi profesional, guru dituntut memiliki lima hal yaitu:

- a. Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya.
- b. Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarnya pada siswa.
- c. Guru bertanggungjawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi.
- d. Guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya.
- e. Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesi.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> Syaiful Sagala, *Konsep Dan Makna Pembelajaran: Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar Dan Mengajar* (Bandung: Afabeta, 2011), 149.

<sup>9</sup> Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi, Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidik Di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 117.

<sup>10</sup> Ondi Saondi & Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung: Refika Aditama, 2010), 18.

<sup>11</sup> Udin Syaefudin Sa'ud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013), 55.

<sup>12</sup> Ondi Saondi, *Etika Profesi Keguruan*, 27.

Pentingnya kompetensi guru menurut Oemar Hamalik bagi pendidikan antara lain sebagai berikut:

a. Kompetensi Guru sebagai Alat Seleksi Penerimaan Guru

Secara umum ada jenis kompetensi sebagai syarat agar seseorang dapat diterima menjadi guru. Dengan adanya syarat penerimaan tersebut, administrator mempunyai pedoman untuk memilih guru yang diperlukan sekolah.

b. Kompetensi Guru penting dalam rangka Pembinaan Guru

Setelah menentukan jenis kompetensi yang diperlukan, administrator bisa mengetahui informasi terkait guru yang telah memiliki kompetensi penuh dan masih kurang dalam usaha pembinaan dan pengembangan.

Untuk para guru yang telah memiliki kompetensi penuh juga perlu dibina agar kompetensinya tetap mantap. Sedangkan bagi guru yang sejak semula memiliki kompetensi di bawah standar, harus dilakukan penataran agar guru tersebut memiliki kompetensi yang seimbang dengan guru lainnya.

c. Kompetensi Guru penting dalam Hubungan dengan Kegiatan dan Hasil Belajar Siswa

Guru yang berkompeten akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan dan mampu mengelola kelas agar kegiatan belajar-mengajar optimal.<sup>13</sup>

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab IV Pasal 10 ayat 91 disebutkan bahwa guru harus mempunyai empat kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian.<sup>14</sup>

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pelajaran peserta didik yang meliputi: pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.

b. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional.

---

<sup>13</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 35-36.

<sup>14</sup> Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 69.

#### d. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantab, berakhlak mulia serta menjadi teladan peserta didik.<sup>15</sup>

## 2. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Pendidikan Nasional.<sup>16</sup> Secara lebih spesifik menurut Permendiknas No. 16/2007, standar kompetensi ini dijabarkan ke dalam lima kompetensi inti yaitu:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai standar kompetensi, dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan teknologi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.<sup>17</sup>

Kompetensi profesional adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Adapun kompetensi profesional mengajar yang harus dimiliki seorang guru meliputi merencanakan sistem pembelajaran, melaksanakan sistem pembelajaran, mengevaluasi sistem

---

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, Dan Implementasinya* (Jakarta:PT Indeks, 2011), 28.

<sup>17</sup> Ibid., 43-44.

pembelajaran, serta kemampuan dalam mengembangkan sistem pembelajaran.<sup>18</sup>

Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan, kompetensi profesional adalah:

“Kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional”.<sup>19</sup>

Jadi, kompetensi profesional adalah kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan untuk memenuhi tugas keprofesionalannya dalam mengajar.

Uzer Usman mengatakan bahwa kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi hak-hal berikut ini:

- (1) Menguasai landasan kependidikan yang meliputi:
  - Mengetahui tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional
  - Mengetahui fungsi sekolah dalam masyarakat
  - Mengetahui prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar-mengajar.
- (2) Menguasai bahan pengajaran yang meliputi:
  - Menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah
  - Menguasai bahan pengajaran
- (3) Menyusun program pengajaran yang meliputi:
  - Menetapkan tujuan pembelajaran
  - Memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran
  - Memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar
  - Memilih dan memanfaatkan sumber belajar

<sup>18</sup> Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, 18-19.

<sup>19</sup> Momon Sudarma, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, Dan Dicaci* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 133.

- (4) Melaksanakan program pengajaran yang meliputi:
  - Menciptakan iklim belajar yang tepat
  - Mengatur ruangan belajar
  - Mengelola interaksi belajar mengajar
- (5) Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan yang meliputi:
  - Menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran
  - Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.<sup>20</sup>

Sedangkan Martinis menjelaskan bahwa kompetensi profesional mencakup: 1) Penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, 2) Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, 3) Penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.<sup>21</sup>

Syaiful Sagala berpendapat bahwa kompetensi profesional mengacu pada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan.<sup>22</sup>

Depdiknas dalam Abdul Majid juga menyebutkan bahwa kompetensi profesional meliputi: penguasaan materi pelajaran, pengembangan profesi, dan pemahaman wawasan kependidikan.

“Penguasaan materi pelajaran meliputi (1) menguasai konsep dasar materi pelajaran (2) memahami standar kompetensi (3) memahami kompetensi dasar (4) mengembangkan kompetensi dasar menjadi indikator (5) memahami tujuan pembelajaran. Pengembangan profesi meliputi (1) mengikuti informasi perkembangan iptek yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah (2) mengalihbahasakan buku pelajaran/karya ilmiah (3) mengembangkan berbagai model pembelajaran (4) menulis makalah (5) menulis/menyusun diktat pelajaran (6) menulis buku pelajaran (7)

<sup>20</sup>Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2009), 14.

<sup>21</sup> Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan Di Indonesia* (Jakarta:Gaung Persada Press, 2006), 22.

<sup>22</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan* (Bandung:Alfabeta, 2013), 41.



menulis modul (8) menulis karya ilmiah (9) melakukan penelitian ilmiah (10) menemukan teknologi tepat guna (11) membuat alat peraga/media (12) menciptakan karya seni (13) mengikuti pelatihan terakreditasi (14) mengikuti pendidikan kualifikasi dan (15) mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum. Pemahaman wawasan meliputi: (1) memahami visi dan misi (2) memahami hubungan pendidikan dengan pengajaran (3) memahami konsep pendidikan dasar dan menengah (4) memahami fungsi sekolah (5) mengidentifikasi permasalahan umum pendidikan dalam hal proses dan hasil belajar (6) membangun sistem yang menunjukkan keterkaitan pendidikan dan luar sekolah. Penguasaan bahan kajian akademik meliputi: (1) memahami struktur pengetahuan (2) menguasai substansi materi (3) menguasai substansi kekuasaan sesuai dengan jenis pelayanan yang dibutuhkan siswa”.<sup>23</sup>

Seorang guru harus menjadi orang yang spesial, namun lebih baik lagi jika ia menjadi spesial bagi semua siswanya. Guru merupakan kumpulan orang-orang yang pintar dibidangnya masing-masing dan juga dewasa dalam bersikap. Namun yang lebih penting lagi adalah bagaimana caranya guru tersebut dapat menularkan ilmunya dan kedewasaannya tersebut pada para siswanya di kelas. Sebab guru adalah jembatan bagi lahirnya anak-anak cerdas dan dewasa di masa mendatang.<sup>24</sup>

### **3. Indikator Kompetensi Profesional**

Berdasarkan uraian di atas, indikator kompetensi profesional guru meliputi:

- a) Kemampuan penguasaan materi pelajaran yaitu pemahaman konsep dasar materi, standar kompetensi, kompetensi dasar hingga tujuan dari pembelajaran.

---

<sup>23</sup> Abdul Madjid, *Perencanaan Pembelajaran*, 6-8.

<sup>24</sup> Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik* (Jakarta:Kencana, 2011), 54.

- b) Kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah yaitu kemampuan guru dalam menyusun karya ilmiah dan seputar kegiatan yang berhubungan dengan PTK.
- c) Kemampuan pengembangan profesi yaitu kemampuan guru dalam usaha untuk meningkatkan mutu atas profesinya.

## **B. Kajian Tentang Motivasi Kerja**

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

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.<sup>25</sup> Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.<sup>26</sup>

Siagian dalam Sedarmayanti menjelaskan bahwa motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.<sup>27</sup>

Ary Sutrischastini mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.<sup>28</sup> Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk

---

<sup>25</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: Toko Gunung Agung, 1995), 156.

<sup>26</sup> *Ibid.*, 160.

<sup>27</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2008), 233.

<sup>28</sup> Ary Sutrischastini, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul", *Jurnal Kajian Bisnis*, 2 (Juli, 2015), 124.

mengerjakan sesuatu pekerjaan.<sup>29</sup> Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Mc Donald motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.<sup>30</sup> Dari pengertian yang dikemukakan Mc Donald mengandung elemen penting yaitu:

- a) Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia.
- b) Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/“*feeling*”, afeksi seseorang.
- c) Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi yakni tujuan.<sup>31</sup>

Sedangkan Kompri menjelaskan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.<sup>32</sup>

Hasibuan juga menjelaskan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>33</sup>

Siagian mengemukakan adanya beberapa indikator orang yang bermotivasi kerja tinggi yaitu: 1) tekun menghadapi tugas, 2) ulet

---

<sup>29</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 94.

<sup>30</sup> Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 74.

<sup>31</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 63.

<sup>32</sup> Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru Dan Siswa* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), 60.

<sup>33</sup> Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*, 95.

menghadapi kesulitan, 3) menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, 4) lebih senang bekerja mandiri, 5) cepat bosan pada tugas-tugas rutin, 6) dapat mempertahankan pendapat, 7) tidak mudah melepaskan hal-hal yang diyakini, 8) senang mencari dan memecahkan masalah/hambatan.<sup>34</sup>

Mc Clelland dalam Pupuh mengemukakan enam karakteristik pegawai yang mempunyai motif berprestasi tinggi:

- a) Memiliki tingkat tanggung jawab
- b) Berani mengambil dan memikul resiko
- c) Memiliki tujuan yang realistik
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- e) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.<sup>35</sup>

Menurut Murray bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
- b) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan
- c) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan ketrampilan
- d) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
- e) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
- f) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
- g) Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada oranglain.<sup>36</sup>

Dorongan untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas profesional guru sepatutnya muncul dari dalam diri. Karena lebih berarti dibandingkan dengan dorongan yang muncul dari luar diri. Dorongan

<sup>34</sup> Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional* (Bandung:Refika Aditama, 2012), 54.

<sup>35</sup> Ibid., 61.

<sup>36</sup> Ibid.

semacam ini tidak bersifat sementara dan menjadi syarat bagi tumbuhnya upaya untuk meningkatkan kemampuan.

David McClelland memandang bahwa dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan tidak dapat dilepaskan kaitannya dari dorongan untuk mencapai suatu keberhasilan atau prestasi. Upaya untuk menumbuhkan dorongan berprestasi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Menumbuhkan keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan (melaksanakan) pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan keyakinan bahwa kemampuan dirinya akan berkembang bila ada upaya untuk itu.
- b) Apa yang harus dilakukan dalam mencapai prestasi dalam pekerjaan yang dilaksanakan atau dalam mencapai tujuan tertentu hendaknya bersifat jelas.
- c) Tergambar dengan jelas pada diri orang yang bersangkutan kaitan antara tujuan dan keberhasilan yang dicapai dengan kepentingannya dalam kehidupan sehari-hari seperti perbaikan status sosial-ekonomi.<sup>37</sup>

Lemahnya dorongan untuk meningkatkan kemampuan dapat menjadi penghambat untuk mewujudkan tuntutan kemampuan profesional.

Teori motivasi menurut McClelland dalam jurnal Pendidikan Ilmu Sosial dengan teorinya *McClelland's Achievement Motivation Theory* mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial,

---

<sup>37</sup> Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar-Mengajar* (Bandung:Remaja Rosdakarya, 1994), 186-187.

bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu: kebutuhan akan prestasi (*Achievement/n-ACH*), kebutuhan kekuasaan (*power/n-pow*), kebutuhan afiliasi atau bersahabat (*n-affil*).

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.<sup>38</sup>

Hasibuan mengatakan bahwa orang yang memiliki motivasi kerja bisa dilihat dari:

- a) Dorongan dan upaya untuk berprestasi yaitu dorongan untuk mengatasi tantangan untuk maju dan berkembang.
- b) Dorongan dan upaya untuk berafiliasi merupakan dorongan untuk melakukan hubungan dengan oranglain.
- c) Dorongan dan upaya guru untuk mendapat penghargaan yaitu kebutuhan akan dihargai dengan berbagai langkah yang

---

<sup>38</sup> Suranto, "Pengaruh Motivasi, Suasana Lingkungan Dan Sarana Prasarana Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa:Studi Kasus Pasa SMA Khusus Putri SMA Islam Diponegoro Surakarta", *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 2 (Desember, 2015), 12.

ditempuhnya meliputi dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan dan pangkat.

- d) Kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu dorongan dan upaya guru untuk mempertinggi kompetensi, pengembangan potensi, kreativitas.<sup>39</sup>

## 2. Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Sardiman dalam bukunya *Interaksi dan Motivasi Belajar-*

*Mengajar*, menyatakan bahwa ada tiga fungsi motivasi yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.<sup>40</sup>

Malayu Hasibuan menjelaskan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah untuk:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- c) Meningkatkan produktivitas pegawai.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.

---

<sup>39</sup> Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*, 97.

<sup>40</sup> Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, 85.

- f) Mengefektifkan keadaan pegawai.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- i) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- j) Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.<sup>41</sup>

### **3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Anton Soekiman faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis seperti sandang, pangan dan papan.
- b) Keselamatan/keamanan, baik secara fisik maupun non-fisik.
- c) Hal-hal yang berkenaan dengan aspek sosial.
- d) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan.
- e) Dorongan untuk aktualisasi diri.
- f) Dorongan untuk mendapatkan uang.
- g) Lingkungan kerja.<sup>42</sup>

### **4. Ciri-ciri Motivasi Kerja**

Sardiman menyatakan bahwa motivasi ada pada diri setiap orang yang memiliki ciri-ciri: 1) tekun menghadapi tugas (suka bekerja keras, terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai); 2) ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa); 3) menunjukkan minat untuk sukses; 4) lebih senang bekerja sendiri; 5) cepat

---

<sup>41</sup> Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*, 97-98.

<sup>42</sup> Anton Soekiman Dan Hendrik Heryanto, *Motivasi Kerja Sebagai Dorongan Internal Dan Eksternal Pada Perusahaan Jasa Konstruksi*, Artikel *Konferensi Nasional Teknik Sipil 3*, 92.



bosan pada tugas-tugas yang rutin (berulang-ulang begitu saja sehingga kurang kreatif); 6) dapat mempertahankan pendapatnya; 7) tidak mudah melepaskan hal yang diyakini; 8) senang memecahkan masalah.<sup>43</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, akan memiliki ciri-ciri tersebut di atas. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut berarti orang tersebut memiliki motivasi yang cukup kuat.

## **5. Indikator Motivasi Kerja**

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah dorongan dan upaya guru untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan berprestasi, dorongan untuk berafiliasi, dorongan untuk mendapat penghargaan dan dorongan guru untuk kebutuhan aktualisasi diri.

Indikator motivasi kerja guru dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Dorongan dan upaya untuk berprestasi yaitu dorongan untuk mengatasi tantangan untuk maju dan berkembang.
- b. Dorongan dan upaya untuk berafiliasi yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang lain.
- c. Dorongan dan upaya guru untuk mendapat penghargaan yaitu kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan dan pangkat.

---

<sup>43</sup> Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, 83.

- d. Kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu dorongan untuk mempertinggi kompetensi, pengembangan potensi, dan kreativitas.

## C. Kajian Tentang Kinerja Guru

### 1. Pengertian Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja.<sup>44</sup>

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>45</sup> Kinerja juga disebut sebagai unjuk kerja yang merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja atau unjuk kerja pegawai adalah suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkannya.<sup>46</sup> Hasibuan berpendapat bahwa kinerja adalah:

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Bali Pustaka, 2002), 570.

<sup>45</sup> Khairul Azwar, et. al. "Pengaruh Sertifikasi Dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa Di SMP Negeri 2 Banda Aceh", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2 (Mei, 2015), 141.

<sup>46</sup> Budi Hartana, "Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional", 148.

<sup>47</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), 34.

Mangkunegara juga mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.<sup>48</sup>

Jadi, kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan yang ingin dicapai.

## **2. Kinerja Guru**

Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor lainnya sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Menurut Husdarta kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektifitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik.<sup>49</sup>

Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta:Ar-Ruzz Media, 2012), 11.

<sup>49</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, 54.

<sup>50</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan*, 14.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Menurut Sahertian, standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari guru.<sup>51</sup>

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan yang ditunjukkan oleh dimensi:<sup>52</sup>

- a) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
  - Merencanakan pengelolaan pembelajaran
  - Merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran
  - Merencanakan penegelolaan kelas
  - Merencanakan penilaian hasil belajar
- b) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
  - Memulai pembelajaran
  - Mengelola pembelajaran
  - Mengorganisasi pembelajaran
  - Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar
  - Mengakhiri pembelajaran
- c) Kemampuan melaksanakan hubungan antarpribadi
  - Mengembangkan sikap positif peserta didik

---

<sup>51</sup> Ibid.

<sup>52</sup> Supardi, *Kinerja*, 23-24.

- Menampilkan kegairahan dalam pembelajaran
- Mengelola interaksi perilaku dalam kelas
- d) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
  - Merencanakan penilaian
  - Melaksanakan penilaian
  - Mengelola dan memeriksa hasil penilaian
  - Memanfaatkan hasil penilaian
- e) Kemampuan melaksanakan program pengayaan
  - Memberikan tugas
  - Memberikan bahan bacaan
- f) Kemampuan melaksanakan program remedial
  - Memberikan bimbingan khusus
  - Penyederhanaan.

Sejalan dengan pendapat Budi Hartana yang mengatakan bahwa indikator kinerja guru meliputi: kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran, yang dimulai dari bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran.<sup>53</sup>

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a) Merencanakan Pembelajaran

Untuk membuat perencanaan yang baik dan dapat menyelenggarakan proses pembelajaran yang ideal, setiap guru

---

<sup>53</sup>Budi Hartana, "Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional", 149.

harus mengetahui unsur-unsur perencanaan pembelajaran yang baik antara lain: mengidentifikasi kebutuhan siswa, tujuan yang hendak dicapai, berbagai cara digunakan dalam perencanaan pembelajaran yang relevan digunakan untuk mencapai tujuan, dan kriteria evaluasi. Beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam persiapan mengajar yaitu (1) Rumusan kompetensi dalam persiapan mengajar harus jelas, (2) Persiapan mengajar harus sederhana dan fleksibel serta dapat dilaksanakan dalam kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik, (3) Kegiatan-kegiatan yang disusun dan dikembangkan dalam persiapan mengajar harus menunjang dan sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan, (4) Persiapan mengajar yang dikembangkan harus utuh dan menyeluruh, serta jelas pencapaiannya, dan (5) Harus ada koordinasi antara komponen pelaksana program sekolah, terutama apabila pembelajaran dilaksanakan secara tim (*team teaching*) atau *moving class*.

## b) Melaksanakan Pembelajaran

### 1. Membuka Pelajaran

Membuka pelajaran dimaksudkan untuk memberikan motivasi kepada siswa, memusatkan perhatian, dan mengetahui apa yang telah dikuasai siswa berkaitan dengan bahan yang akan dipelajari. Kegiatan pendahuluan ini dapat dilakukan dengan dua cara: (a) melaksanakan apersepsi

atau penilaian kemampuan awal. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana kemampuan awal yang dimiliki siswa. Seorang guru perlu menghubungkan materi pelajaran yang telah dimiliki siswa dengan materi yang akan dipelajari dan tidak mengesampingkan motivasi belajar terhadap siswa, (b) menciptakan kondisi awal pembelajaran melalui upaya menciptakan semangat dan kesiapan belajar melalui bimbingan guru kepada siswa, (c) menciptakan suasana pembelajaran demokratis melalui cara dan teknik yang digunakan guru dalam mendorong siswa untuk kreatif dalam belajar dan mengembangkan keunggulan yang dimilikinya.

## 2. Menyampaikan Materi Pelajaran

Menyampaikan materi pelajaran kegiatan yang utama untuk menanamkan, mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan berkaitan dengan bahan kajian yang bersangkutan. Kegiatan inti mencakup, (a) Penyampaian tujuan pembelajaran, (b) penyampaian materi/bahan ajar dengan menggunakan pendekatan, metode, sarana dan alat/media yang sesuai, (c) pemberian bimbingan bagi pemahaman siswa, dan (c) melakukan pemeriksaan/pengecekan mengenai pemahaman siswa. Rambu-rambu dalam menyampaikan pelajaran yaitu : (1)

bahan yang disampaikan benar, tidak menyimpang, (2) penyampaian lancar dan tidak tersendat-sendat, (3) penyampaian sistematis, (4) bahasa jelas dan benar serta mudah dimengerti oleh siswa, (5) memberi contoh tepat. Penyampaian materi pembelajaran tidak terlepas dari pengelolaan kelas.

### 3. Menutup Pengajaran

Meliputi: (a) melaksanakan penilaian akhir dan mengkaji hasil penilaian, (b) melaksanakan kegiatan tindak lanjut dengan alternatif kegiatan di antaranya memberi tugas atau latihan-latihan, menugaskan mempelajari materi pelajaran tertentu, dan memberikan motivasi/bimbingan belajar, (c) mengakhiri proses pembelajaran dengan menjelaskan atau memberi tahu materi pokok yang akan dibahas pada pelajaran berikutnya. Selain itu, salah satu cara penutup pelajaran adalah dengan memberikan beberapa pertanyaan kunci kepada siswa, lalu menyimpulkan hasil jawaban siswa. Usaha menutup pelajaran, maksudnya untuk memberi gambaran menyeluruh tentang apa yang akan dipelajari siswa, mengetahui tingkat pencapaian siswa dan tingkat keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar.

#### c) Mengevaluasi Pembelajaran



Evaluasi dapat digunakan untuk memperoleh balikan atau *feedback* yang dipakai untuk memperbaiki dan merevisi bahan atau metode pengajaran, atau untuk menyesuaikan bahan dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Guru menilai sampai manakah pengetahuan yang diperoleh dan transformasi dapat dimanfaatkan untuk memahami hasil belajar. Dalam melakukan penilaian guru perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

(a) jenis penilaian sesuai dengan kegiatan belajar mengajar yang telah diberikan, (b) sesuai dengan tujuan, (c) sesuai dengan bahan pelajaran, (c) hasilnya dapat ditafsirkan.<sup>54</sup>

### **3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja guru tidak dapat terwujud begitu saja. Tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Faktor tersebut dapat membawa dampak pada individu tenaga kerja, antara lain: 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi.<sup>55</sup>

Sedangkan dalam teori yang dikemukakan oleh Gibson ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi, variabel psikologis. Variabel individu meliputi: kemampuan dan ketrampilan (kompetensi kerja yang dimiliki seseorang), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), demografis (umur, etnis, jenis kelamin). Sedangkan variabel organisasi meliputi: sumber daya,

---

<sup>54</sup>Budi Hartana, "Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional", 149-150.

<sup>55</sup> Ibid., 148.

kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan. Dan variabel psikologis meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi kerja, kepuasan, iklim kerja.<sup>56</sup>

#### **4. Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Penilaian kinerja harus menghasilkan potret apa adanya yang mampu memberikan penjelasan secara utuh baik tentang sisi positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Proses penilaiannya pun dilakukan secara terbuka, jujur, dan objektif. Dengan demikian, hasilnya dapat diterima dan mampu memberi arahan yang jelas dan tepat tentang tindak lanjut yang perlu dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan yang dinilai belum memenuhi standar yang telah ditentukan.<sup>57</sup>

Adapun manfaat penilaian kinerja adalah untuk 1) meningkatkan kinerja guru dengan cara membantu mereka menyadari dan menggunakan potensi mereka sepenuhnya dalam menjalankan misi-misi organisasi, 2) menyediakan informasi kepada guru dan kepala madrasah yang akan dipakai dalam keputusan-keputusan pekerjaan terkait.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, 19.

<sup>57</sup> Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: ANDI, 2015), 306.

<sup>58</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, 73.

Penilaian kinerja guru berkaitan dengan efektivitas pembelajaran yang mencakup berbagai aspek, baik yang berkaitan dengan *input*, proses maupun *output* nya.<sup>59</sup> Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia.<sup>60</sup>

Sardiman mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja seorang guru dituntut memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan keguruan dan kemampuan keahlian. Kemampuan keguruan meliputi: penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep keilmuannya, pengelolaan program belajar, pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber pembelajaran, penguasaan landasan kependidikan, pengelolaan interaksi belajar-mengajar, menilai prestasi siswa, pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, pengenalan dan penyelenggaraan administrasi

---

<sup>59</sup> Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2013), 102.

<sup>60</sup> Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2007), 157.

sekolah, pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan umum pengajaran. Sedangkan kemampuan keahlian adalah kemampuan yang menunjukkan kemahiran, integrasi, susunan dan aplikasi yang terkait antara ketrampilan dengan pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kinerja guru ditunjukkan oleh 1) kualitas perencanaan pengajaran 2) kualitas praktik pengajaran atau pembelajaran 3) membina hubungan antar pribadi yaitu mengembangkan, membina dan menjalin hubungan pribadinya dengan oranglain 4) mengevaluasi proses maupun hasil pembelajaran.<sup>61</sup>

## **5. Indikator Kinerja Guru**

Berdasarkan uraian di atas, indikator kinerja guru antara lain:

- a) Perencanaan pembelajaran yaitu membuat RPP, penyediaan media pembelajaran, menyiapkan modul dan metode yang sesuai dengan pelajaran.
- b) Pelaksanaan pembelajaran yaitu kebiasaan guru ketika pembelajaran berlangsung seperti menggunakan metode yang sesuai, selalu menanyakan apakah siswa siap menerima materi pelajaran.
- c) Mengevaluasi pembelajaran yaitu memberikan latihan soal secara berkala untuk menilai pemahaman siswa terhadap materi yang telah disampaikan.
- d) Hubungan antar pribadi yaitu perilaku dan sikap yang ditunjukkan dalam berhubungan dengan orang lain seperti menjaga tutur kata,

---

<sup>61</sup> Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, 162.

menjalin komunikasi dan kerjasama dengan guru lain, bertindak tegas namun tanpa membuat siswa takut.