

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Teori Motivasi

Teori motivasi merupakan salah satu bagian dalam keilmuan Perilaku Organisasional, dimana dalam perkembangannya teori motivasi memiliki tiga aliran utama yaitu :

1. *Content Theory*
2. *Process Theory*
3. *Reinforcement Theory*

Masing-masing aliran tersebut telah berkembang beberapa macam teori motivasi seperti Teori Kebutuhan seperti Maslow, ERG Theory dari Adelfer, dan sebagainya. Untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh maka penulis akan memberikan gambaran singkat dari teori-teori motivasi yang berkembang saat ini.

1. *Content Theory*

Content Theory ini dikembangkan dengan mendasarkan pada anggapan dari individu bahwa kebutuhan-kebutuhan individulah yang memotivasi perilaku tersebut. Termasuk dalam teori ini adalah :

a. *Need Hierarchy Theory (Abraham Maslow 's Theory)*

Teori-teori motivasi yang bersumber dari *Need Theories* ini pada dasarnya dikembangkan oleh Henry Murray, yang secara umum

menggambarkan kebutuhan manusia dan pengaruh lingkungan terhadap kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Dikembangkan oleh Abraham Maslow sekitar tahun 1940 dan merupakan teori yang amat populer karena keserhanaan dalam penguraiannya walaupun terdapat beberapa kekurangan yaitu bahwa ternyata kebutuhan individu tidaklah harus berurutan seperti pada uraian diatas (dari urutan pertama sampai dengan urutan kelima) dan ternyata bahwa kebutuhan individu tidaklah terbagi-bagi dalam "kotak-kotak" tertentu karena dalam perkembangan teori motivasi diketahui bahwa kebutuhan individu adalah teramat kompleks. Teori ini menggambarkan kebutuhan manusia dalam beberapa tingkatan yang berurutan yaitu:

1) Kebutuhan fisik

Yang termasuk dalam kebutuhan fisik ini adalah makanan, minuman, tidur, kebutuhan seksual, aktivitas-aktivitas fisik lainnya.

2) Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan untuk aman dari bahaya baik secara fisik ataupun psikis dan bebas dari rasa gelisah. Contoh dari kebutuhan ini adalah kebijakan untuk tidak ada PHK, asuransi kesehatan dan jaminan hari tua.

3) Kebutuhan untuk bersosial

Kebutuhan untuk bersosial, berhubungan dengan individu lain dan tidak teralienasi serta diterima (atau bahkan dicintai) oleh orang-orang

disekitarnya. Termasuk didalamnya adalah kegiatan arisan kantor, paguyuban karyawan ataupun liburan bersama seluruh karyawan.

4) Kebutuhan untuk dihargai

Kebutuhan seseorang untuk mengembangkan penghargaan terhadap diri sendiri dan untuk mendapatkan penghargaan dari orang lain. Termasuk didalamnya adalah pemberian bonus / penghargaan kepada karyawan (baik bersifat *monetary* ataupun *non-monetary*), pemberian pujian kepada karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

5) Kebutuhan akan aktualisasi diri

Maslow memberikan istilah bagi kebutuhan ini adalah "Sekali dan sekali lagi bahwa kebutuhan seseorang adalah untuk menjadi segala sesuatu yang diidamkan sesuai potensi yang dia miliki". Implementasi dari kebutuhan ini bersifat amat spesifik dan berbeda dari setiap individu yang ada, namun secara umum dapat disimpulkan bahwa implementasi tersebut berupa pencapaian sesuatu prestasi yang umumnya luar biasa.

b. *Existence Relatedness and Growth Theory (Alderfer's ERG Theory)*

Teori yang dikembangkan oleh Alderfer ini merupakan penyederhanaan dari teori kebutuhan Maslow, untuk itu Alderfer hanya mengembangkan tiga jenis kebutuhan yaitu:

1) *Existence Needs*

Termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan fisik dan kebutuhan akan rasa aman menurut Maslow.

2) *Relatedness Needs*

Termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk bersosial menurut teori Maslow.

3) *Growth Needs*

Termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk dihargai dan kebutuhan akan aktualisasi diri menurut teori Maslow. Alderfer juga menambahkan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut tidaklah harus selalu berurutan seperti yang dikemukakan oleh Maslow, karena sangat dimungkinkan bahwa kebutuhan pada tingkat lanjut terjadi bersamaan ataupun mendahului dari kebutuhan-kebutuhan lain yang lebih rendah tingkatannya.

c. *Achievement - Motivation Theory (David McClelland 's Theory)*

Dikembangkan oleh David Mc.Clelland, teori inipun juga mendasarkan pada termin kebutuhan yang dijabarkan oleh Henry Maslow. tetapi teori ini memiliki perbedaan yaitu bahwa kebutuhan individu merupakan sesuatu hal yang dapat dipelajari dan tingkatan-tingkatan yang terjadi pada kebutuhan-kebutuhan tersebut bersifat spesifik pada masing-masing individu. Melalui riset empirisnya ia menemukan cara untuk mengukur pola-pola pemikiran serta perbuatan, dan dengan demikian mengukur

taraf serta motivasi seseorang. Mc.Clelland percaya bahwa kebutuhan banyak diciptakan dan berakar dari kebudayaan.

Dalam penelitiannya, Mc.Clelland menggunakan *Thematic Apperception Concept* (TAT) sebagai test proyektif untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan pencapaian prestasi, hubungan, dan kekuasaan seseorang. Ide yang muncul dari teori ini adalah bahwa pada dasarnya kebutuhan seseorang dapat dipelajari. Dari hasil penelitiannya juga mengungkapkan bahwa individu yang mempunyai (1) menentukan kebutuhan prestasi yang lebih tinggi mempunyai kecenderungan: tujuan dan prestasi kinerjanya sendiri, (2) menghindari standar prestasi kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, (3) menginginkan umpan balik yang cepat dan efisien tentang kinerjanya, serta (4) bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah.

Mc. Clelland memusatkan perhatian pada tiga motivasi yang ternyata merupakan unsur-unsur penting yang ikut menentukan prestasi pribadi dalam berbagai situasi kerja dan cara hidup. Teori ini membagi kebutuhan individu dalam 3 bentuk yaitu:

- 1) Motif prestasi (*n Ach*). Motif ini ditujukan dengan adanya keinginan untuk berprestasi lebih baik atau menganggap berprestasi baik itu adalah penting.
- 2) Motif afiliasi (*n Aff*). Motif ini timbul apabila seseorang ingin berada bersama orang lain dan ingin menikmati persahabatannya.

3) Motif kekuasaan (*n Pow*). Motif ini ditujukan apabila seseorang ingin mempunyai pengaruh atas diri orang lain.

Tingkatan dari masing-masing kebutuhan ini bagi setiap individu (atau organisasi) menjadi sangat spesifik. Seorang wirausaha yang merintis usahanya sendiri memiliki *achievement need* yang sangat tinggi, sebaliknya seorang manager pada sebuah perusahaan yang telah mapan dan mengharuskan untuk dapat bekerja secara *team-work* membutuhkan *power needs* yang tinggi.

d. Teori Dua Faktor (*Herzberg's Two Factor Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh F.Herzberg pada akhir 1950-an, teori ini menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam memperoleh kepuasan kerja, hal tersebut adalah :

1) Faktor Higien (*Hygiene Factors*)

Faktor ini sering juga disebut sebagai *dissatisfiers factors*, yang termasuk didalamnya adalah kebijakan organisasi menyangkut gaji, fasilitas, situasi kantor

ataupun hal-hal lain sejenis. Keberadaan dari faktor ini tidak akan meningkatkan kepuasan kerja tapi keberadaannya akan mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja.

2) Faktor Motivator (*Motivating Factors*)

Faktor ini disebut juga sebagai *satisfier factors*, dan yang termasuk didalamnya adalah tanggung jawab, pencapaian prestasi, pengembangan diri, dan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan

itu sendiri (*job content*) dan kompensasi atas prestasi yang dicapai seseorang. Kehadiran dari faktor ini menurut Herzberg akan meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan ketidakhadirannya akan menyebabkan kepuasan kerja berada pada tingkat statis.

2. Teori Proses (*Process Theory*)

Tidak seperti pada *Content Theory* yang menekankan pada kebutuhan individu sebagai sesuatu hal yang memotivasi perilaku individu, namun teori ini mendasarkan pada pemikiran bahwa kebutuhan individu hanyalah sebagai salah satu hal lain yaitu persepsi atas peran yang hal yang memotivasi perilaku, karena terdapat dijalankan, kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaan tersebut dan harapan yang dimiliki oleh individu tersebut berkaitan dengan penyelesaian pekerjaannya. Yang termasuk dalam teori proses ini adalah :

a. *Goal - Setting Theory (Locke - Latham 's Theory)*

Teori motivasi ini dikembangkan oleh Locke EA dan Latham GP. Dalam teori ini dinyatakan bahwa individu tidak hanya termotivasi atas pemenuhan dari kebutuhan-kebutuhan mereka, namun juga termotivasi oleh penetapan suatu tujuan tertentu, dan bahkan penetapan tujuan tertentu (baik dalam kapasitas sebagai individu pribadi ataupun sebagai anggota sebuah organisasi) tersebut juga diyakini akan meningkatkan kepercayaan individu tersebut bahwa dia mampu mencapai tujuan tersebut. Hal ini didasari pada pemikiran bahwa individu akan membandingkan antara kemampuan dia saat ini dengan kemampuan yang

harus dia upayakan untuk mencapai tujuan tertentu tersebut, jika mereka berhasil mencapai tujuan tersebut maka dia akan merasa berhasil dan kompeten. Sehingga dengan demikian maka penetapan tujuan secara individu dan keberhasilan dalam mencapai prestasi akan mempengaruhi kemampuan dalam menjalankan tugas.

b. *Equity Theory (Adam's Equity Theory)*

Dikembangkan oleh J. Stacy Adams, teori ini didasari pada pemikiran bahwa seorang individu selalu akan mempertimbangkan antara usaha yang harus dilaksanakan (*input*) dan sesuatu yang dia dapatkan (*outcomes*). Sehingga dalam hal ini kompensasi yang diberikan pada seorang karyawan akan tidak efektif terkecuali jika kompensasi tersebut dianggap memadai.

Secara ideal maka seharusnya terdapat keseimbangan antara *input* dan *outcomes* yang dihasilkan. Oleh karena itu seorang karyawan akan merasa dibayar berlebihan jika input-nya lebih kecil daripada *outcomes*-nya dan bila sebaliknya maka karyawan yang bersangkutan akan merasa dibayar kurang dari seharusnya.

Namun teori ini juga menyatakan bahwa ketidakseimbangan itu juga harus dihubungkan dengan situasi dari kelompok referensi karyawan yang bersangkutan. Jika terjadi ketidakseimbangan (misalnya karyawan dibayar kurang dari seharusnya) namun karyawan tersebut melihat bahwa ternyata karyawan yang lain (atau bahkan semua karyawan) ternyata juga mengalami nasib yang sama, maka ketidakseimbangan tersebut

tidak akan menimbulkan masalah bagi karyawan yang bersangkutan. Namun sebaliknya jika ternyata bahwa karyawan lain (atau bahkan semua karyawan selain dia) tersebut dibayar pada tingkat yang lebih tinggi maka hal ini menurut teori ini pasti akan menimbulkan ketidakpuasan.

c. Teori Pengharapan (*Expectancy Theories*)

Teori ini dikembangkan oleh Victor Vroom, Lyman Porter dan Edward Lawler dengan mengembangkan lebih jauh dari kebutuhan-kebutuhan individu, tujuan ataupun perbandingan dengan lingkungan sekitarnya. Pada prinsipnya teori ini menyatakan bahwa seorang individu akan termotivasi untuk bekerja jika mereka mengharapkan bahwa mereka akan dapat mencapai sesuatu yang mereka harapkan dari pekerjaan mereka tersebut.

Teori ini menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh tiga unsur yaitu

- 1) Pengharapan terhadap kinerja dari usaha (*Effort to performance expectancy*)
- 2) Pengharapan terhadap imbalan dari kinerja (*Performance to outcome expectancy*)
- 3) Persepsi nilai terhadap imbalan tersebut (*Perceived values of outcomes*)

Ketiga unsur inilah yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam berperilaku. Motivasi ini dalam proses berikutnya akan mempengaruhi usaha seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (*job efforts*) dimana

usaha ini akan membenkan hasil akhir berupa kineja (*Job Performance*). Tetapi teori ini juga menyatakan bahwa dua faktor lain yang ikut membentuk *Job Performunce* ini yaitu (*skills and abilities*) dan persepsi individu terhadap peran kemampuan individu yang dijalankan (*role perceptions*).

3. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori penguatan ini mendasari pada pendapat dari psikolog B.F. Skinner yang menyatakan bahwa perilaku individu di masa yang akan datang akan dipengaruhi oleh konsekuensi dari tindakannya di masa sebelumnya (masa lalu ataupun masa kini). Jika konsekuensi tersebut merupakan hal yang dianggap positif oleh individu bersangkutan maka individu tersebut akan cenderung untuk mengulangi tindakannya, begitu juga sebaliknya. Ini yang disebut oleh Skinner sebagai hukum pengaruh (*law of effect*).

a. Teori Modifikasi Perilaku (*Behavior Modification*)

Teori ini merupakan implementasi dari teori penguatan untuk merubah perilaku individu. Dalam teori ini dikenal empat metode perubahan perilaku, yaitu:

1) Penguatan positif (*positive reinforcement*)

Dalam metode ini perilaku-perilaku yang diinginkan dikuatkan dengan cara didukung.

2) Pembelajaran untuk menghindar (*avoidance learning*)

Metode ini menekankan bahwa karyawan akan merubah perilakunya untuk menghindari konsekuensi-konsekuensi yang tidak diinginkan misalnya kritik, hasil evaluasi yang buruk.

3) Pengabaian (*extinction*)

Metode ini merupakan metode untuk meniadakan penguatan atas perilaku negatif yang tidak diinginkan oleh manajemen. Sebagai contoh jika seorang manajer menginginkan untuk menghapuskan kebiasaan terlambat dan terlampau banyak lelucon dalam sebuah rapat maka manajer tersebut dapat mencoba untuk memulai rapat tepat waktu ataupun mengabaikan lelucon yang dilontarkan dalam rapat.

4) Hukuman (*punishment*)

Metode ini merupakan penerapan dari konsekuensi negatif, misal kritik (saran), teguran, skorsing ataupun pemutusan hubungan kerja. Metode ini sebenarnya merupakan langkah terakhir yang dapat dilaksanakan oleh manajer, dan metode yang dianggap yang paling baik dalam perubahan perilaku adalah metode penguatan positif

2.1.2. Motivasi Berprestasi

Konsep motivasi berprestasi atau *need for achievement (nAch)* mula-mula dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya. Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai suatu dorongan dalam diri individu yang menggerakkan dan mengarahkannya menuju menuju prestasi dalam mengerjakan suatu tugas dan tujuan tertentu sehubungan dengan

seperangkat standar keunggulan dan berusaha untuk mencapai kesuksesan (McClelland 1986, dalam Robbins 2001).

Menurut Lingdren (1973) motivasi berprestasi merupakan dorongan yang berhubungan dengan prestasi yaitu adanya keinginan seseorang untuk memimpin, memanipulasi, atau mengorganisir bentuk fisik, manusia, gagasan, mengatasi rintangan-rintangan dan kualitas kerja yang tinggi dengan cara bersaing melalui usaha-usaha yang keras untuk melebihi aktivitas yang lampau dan mengungguli orang lain. Sedangkan Heckhausen (1967) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai motif yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan beberapa ukuran keunggulan (*standar of excellence*). Ukuran keunggulan ini dapat berhubungan dengan tugas, prestasi sendiri sebelumnya, dan dapat pula prestasi orang lain.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah motif yang mendorong individu mengoptimalkan prestasi yang dimilikinya ke arah pencapaian prestasi kinerja yang tinggi dalam kompetisi dengan standar keunggulan melalui usaha keras.

Kesadaran dan kemauan sendiri dari individu yang bersangkutan akan mengarahkan individu mencapai apa yang disebut dengan perilaku yang mengarah tujuan. Perilaku yang diarahkan tujuan disebut meliputi komponen motivasi, yaitu komitmen terhadap diri sendiri dalam mencurahkan usaha untuk mencapai tujuan dan komponen pengarahnya yaitu memilih perilaku-perilaku yang sesuai dengan tujuan. Selanjutnya

untuk merealisasikan *outcome* yang diinginkan, maka individu tersebut harus mengubah komitmen mental dan mengarahkan usaha fisik menyelesaikan pekerjaan menjadi sesuatu yang konkrit (Brown dkk. 1997, dalam Nurhayati, 2004).

Menurut Haditomo (1979) orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri, mempunyai tanggung jawab dan mengharap pengetahuan yang konkrit maupun hasil karyanya, mendapat nilai yang lebih baik, aktif disekolah dan masyarakat. Sedangkan untuk memilih teman bekerja, orang yang bermotivasi prestasi tinggi lebih memilih orang yang ahli dalam bidangnya dari pada hanya sekedar bersahabat dan tahan terhadap tekanan dari masyarakat.

2.1.3. Kompetensi

Drever (1986: 28) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh dari pendidikan dan atau latihan, sehingga diperoleh ketrampilan. Definisi lain menurut McAshan yang dikutip (Mulyasa, 2004: 38) pengertian kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dirinya, sehingga ia dapat melakukan tindakan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Johnson (dalam Agus Usman, 2004 : 14) menyatakan bahwa :
“ *Competency as a rational performance wich satisfactorily meets the objective for a desired condition.*” Lebih lanjut dijelaskan bahwa

kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Lebih lanjut Agus Usman menyatakan bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan dan kewenangan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah persyaratan kemampuan minimal dan kewenangan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan agar menghasilkan hasil kerja sesuai standar. Relevansinya dengan kompetensi guru adalah persyaratan kemampuan minimal dan kewenangan yang harus dimiliki guru untuk dapat melaksanakan pekerjaan sebagai pendidik agar menghasilkan hasil kerja sesuai standar mutu pendidikan.

Etty Kartikawati (1993: 176) menyatakan bahwa kompetensi dosen (guru) ada tiga yaitu kompetensi profesional, kompetensi personal dan kompetensi sosial. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa kompetensi profesional merupakan pengetahuan dosen/guru yang luas dan mendalam mengenai mata pelajaran yang akan ditransformasikan kepada siswa serta penguasaan metodologisnya (memiliki konsep dasar teoritik), memiliki pengetahuan yang fundamental tentang pendidikan, memiliki pengetahuan *know how* (ketrampilan) yang vital bagi guru, mampu memilih dan menggunakan berbagai strategi yang tepat dalam pembelajaran. Kompetensi personal adalah guru memiliki kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber identifikasi, khususnya bagi siswa, umumnya bagi sesama manusia,

artinya guru memiliki kepribadian yang patut diteladani, sehingga mampu melaksanakan kepemimpinan *ing ngarso sung tulodho, ing madyo mangun karso dan tut wuri handayani*. Dan kompetensi sosial adalah dosen/guru menunjukkan kemampuannya berkomunikasi dengan baik terhadap siswanya, sesama dosen/guru lainnya, dan dengan masyarakat luas.

Menurut Soedijarto (1991: 170) menyatakan bahwa sebagai tenaga profesional dosen/guru harus memiliki sepuluh kompetensi yaitu:

- 1) Menguasai materi pembelajaran secara menyeluruh dan mantap
- 2) Mampu mengelola kegiatan pembelajaran yang meliputi perencanaan dan strategi
- 3) Mampu mengelola kelas yang meliputi iklim pembelajaran yang tepat,
- 4) Mampu menggunakan media / sumber belajar dengan tepat
- 5) Menguasai landasan kependidikan yang meliputi prinsip kegiatan pembelajaran dan psikologi pendidikan.
- 6) Mampu mengelola interaksi belajar mengajar, mengorganisasikan bahan dan strategi pengembangan
- 7) Mampu menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pembelajaran,
- 8) Mengenal dan melakukan bimbingan dan konseling
- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan
- 10) Memahami prinsip-prinsip penelitian serta mentafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran.

Berdasarkan pengertian di atas, kompetensi guru adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang guru sehingga guru tersebut dapat

melaksanakan tugas profesi keguruannya sesuai dengan spesifikasi pekerjaannya. Menurut penulis lain yaitu Sutadipura (1984: 10) dalam Soedijarto mengklasifikasikan kompetensi guru menjadi tujuh yaitu mengenal jiwa anak didik, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan administrasi pendidikan, melaksanakan komunikasi, mengembangkan ketrampilan, dan mengembangkan potensi anak. Penjelasan kompetensi umum guru tersebut adalah sebagai berikut

- 1) Mengetahui jiwa anak Siswa merupakan makhluk hidup yang membawa karakteristik jiwanya masing-masing. Guru harus secara cepat dan tepat mengetahui jiwa siswa, sehingga akan mudah dalam memberikan kondisi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik kemampuan dan perkembangan masing-masing jiwa anak
- 2) Merencanakan Pembelajaran Perencanaan yang dibuat oleh guru harus sistematis dan jelas yang meliputi menganalisis pembelajaran, membuat program mingguan / harian, membuat program penugasan, membuat program evaluasi, dan membuat program perbaikan dan pengayaan. Rencana pembelajaran yang telah tersusun selanjutnya akan menjadi pedoman guru untuk melaksanakan tugasnya membuat situasi kondusif bagi siswa untuk melakukan kegiatan belajar mengajar.
- 3) Melaksanakan pembelajaran Berdasarkan rencana pembelajaran yang telah ditentukan, guru melaksanakan pembelajaran dengan memperhatikan perbedaan karakteristik masing-masing siswa sehingga akan memberi kesempatan pengembangan potensi siswa. Ketepatan

penggunaan metode mengajar, media belajar, dan bantuan kepada siswa yang mengalami kesulitan merupakan bagian dari tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran.

- 4) Melaksanakan administrasi pendidikan Sebelum melaksanakan pembelajaran, guru tentunya membuat rencana pembelajaran yang tertuang dalam berkas pembelajaran meliputi analisis materi pelajaran, program tahunan, program semester, program penugasan, program evaluasi dan program perbaikan dan pengkayaan. Hasil pembelajaran yang dilaksanakan juga teradministrasi dengan baik sebagai tolok ukur pembelajaran yang akan datang. Setelah akhir pembelajaran guru membuat analisis hasil ulangan harian sebagai langkah untuk menentukan tindak lanjut.
- 5) Melaksanakan komunikasi Pembelajaran yang dilaksanakan didalam kelas tidak akan terlepas dari komunikasi antara guru dengan siswa. Selain itu dalam konteks tanggung jawabnya guru juga akan tidak lepas dari komunikasi dengan atasannya yaitu kepala sekolah, orang tua siswa, dan masyarakat. Komunikasi yang diharapkan antara guru dengan siswa adalah komunikasi dua arah artinya antara guru dengan siswa saling mengadakan komunikasi aktif sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran yang direncanakan.
- 6) Mengembangkan ketrampilan guru dalam pengelolaan pembelajaran selalu dikembangkan sesuai dengan cepatnya kemajuan ilmu dan teknologi serta kebutuhan masyarakat. Melalui pengembangan

ketrampilan inilah kelak guru dapat menciptakan pembelajaran sehingga sesuai dengan kebutuhan siswa untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

- 7) Mengembangkan potensi anak Setiap siswa sebagai anak didik pada awalnya memiliki potensi yang tidak sama. Oleh karena itu guru harus tepat menentukan identifikasi potensi sehingga dapat berkembang secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, indikator kompetensi guru yang digunakan sebagai dasar pembuatan instrumen dalam penelitian ini adalah konsep kompetensi guru menurut Soedijarto (1991: 178) yang meliputi menguasai materi pembelajaran, mampu mengelola kegiatan pembelajaran, mampu mengelola kelas, mampu menggunakan media/sumber belajar dengan tepat, menguasai landasan kependidikan, mampu mengelola interaksi belajar mengajar, mengorganisasikan bahan dan strategi pengembangan, mampu menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pembelajaran, mengenal dan melakukan bimbingan dan konseling, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan memahami prinsip-prinsip penelitian.

2.1.4. Persepsi Sertifikasi Guru

Persepsi memiliki definisi yang berbeda-beda satu diantara yang lain. Menurut Jalaluddin Rakmat (2001: 51) menyatakan bahwa “Persepsi adalah proses pemberian arti terhadap lingkungan seorang individu, persepsi juga meliputi pengetahuan”. Jadi persepsi mencakup penafsiran objek, tanda dan orang dari sudut pengalaman. Dengan kata lain persepsi mencakup

penerimaan stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap.

Bimo Walgito (2004: 88) mengemukakan bahwa "Persepsi itu merupakan pengorganisasian, penginterpretasian, terhadap stimulus yang diindranya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang menyeluruh (*intergrated*) dalam diri individu". Sementara Slamet (2003: 102) menyatakan bahwa: Persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia. Melalui persepsi, manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat indranya, yaitu indra penglihat, pendengar, peraba, perasa dan pencium.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa persepsi adalah suatu proses pemberian arti yang dipergunakan oleh seseorang atau individu untuk memahami dunia sekitarnya yaitu dengan cara memahami, mengorganisasi dan menafsirkan suatu stimulus sehingga memungkinkan individu untuk melakukan penilaian terhadap suatu objek, situasi atau peristiwa yang dapat mempengaruhi perilaku.

Persepsi merupakan hal yang bersifat subjektif, yaitu melibatkan tafsiran pribadi masing-masing individu, sehingga perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang berasal dari dalam individu atau dapat dikatakan faktor intern. Menurut Bimo Walgito (2004: 68), faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Stimulus dan Respon. Stimulus adalah bagian dari respon stimuli yang berhubungan dengan kelakuan sedangkan respon adalah reaksi terhadap rangsang yang diterima oleh panca indera.
- 2) Perhatian. Perhatian merupakan proses penyeleksian terhadap stimulus, dengan demikian apa yang diperhatikan akan betul-betul disadari oleh individu.
- 3) Keadaan diri (*Personality*). Keadaan diri individu itu berupa pengalaman, latar belakang individu, dan pendidikan.
- 4) Kebermaknaan (*Meaningful*) Kebermaknaan merupakan hasil dari proses pemahaman dari kesatuan stimulus dan respon, perhatian, keadaan diri (*Personality*). ataupun informasi yang diterima mengenai ketentuan-ketentuan yang ada.
- 5) Penilaian (Pengambil Keputusan). Penilaian berhubungan dengan pemberian kesan atau anggapan sebagai respon yang *integrated* dalam diri individu.

Menurut Robbins (2001: 134), selain faktor yang berasal dari dalam individu, ada faktor-faktor lainnya yang berasal dari luar individu atau faktor ekstern, yaitu:

- 1) Faktor Objek Meliputi ukuran, intensitas dan kontras atau pertentangan. Semakin besar ukuran objek tertentu, maka persepsi seseorang terhadap objek tersebut akan semakin jelas dan mudah dipahami. Kemudian jika intensitas objek yang dipersepsikan semakin sering ditunjukkan, maka objek tersebut semakin diperhatikan sehingga akan lebih mudah untuk

dipersepsikan. Objek semakin bertentangan atau kontras dengan sekitarnya akan lebih menarik orang sehingga akan lebih mudah dipersepsikan oleh orang.

- 2) Faktor Situasi Adalah kondisi lingkungan dimana individu mempersepsikan objek tertentu.

Secara ringkas faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu individu yang mengadakan persepsi, situasi dan objek yang dipersepsikan. Individu dipengaruhi oleh faktor stimulus dan respon, perhatian, keadaan diri (*Personality*), kebermaknaan (*Meaningful*), dan penilaian (Pengambil Keputusan).

Setiap hal atau benda mempunyai karakteristik atau prinsip yang mendasarinya. Slameto (2003: 103) mengungkapkan bahwa "Lima prinsip dasar persepsi, yaitu relatif bukannya absolut, persepsi itu selektif, persepsi itu mempunyai tatanan, persepsi dipengaruhi oleh harapan dan kesiapan penerima rangsangan dan persepsi seseorang atau kelompok dapat jauh berbeda dengan persepsi orang atau kelompok lain sekalipun situasinya sama".

Berikut ini diuraikan prinsip-prinsip tersebut sebagai berikut:

- 1) Persepsi itu relative bukannya *absolut* Manusia bukanlah instrumen ilmiah yang mampu menyerap segala sesuatu persis seperti keadaan sebenarnya. Seseorang tidak dapat menyebut secara persis berat suatu benda yang dilihatnya atau kecepatan sebuah mobil yang sedang lewat, tetapi seseorang dapat secara relatif menerka berat berbagai benda atau

kecepatan mobil-mobil berdasarkan sifatnya yang relatif, maka dampak dari suatu perubahan rangsangan dirasakan lebih besar dari pada rangsangan yang datang kemudian, sehingga persepsi seseorang dapat diprediksi berdasarkan persepsi orang tersebut sebelumnya pada objek yang sama.

- 2) Persepsi itu selektif Individu hanya memperhatikan rangsangan dari semua rangsangan yang ada di sekelilingnya, rangsangan yang diterima akan tergantung pada apa yang pernah dipelajarinya, apa yang pada suatu saat menarik perhatian dan kearah mana persepsi itu mempunyai kecenderungan. Individu mempunyai keterbatasan untuk menerima rangsangan.
- 3) Persepsi itu mempunyai tatanan Individu menerima rangsangan tidak dengan cara sembarangan, melainkan dalam bentuk hubungan-hubungan atau kelompok-kelompok. Apabila rangsangan yang datang tidak lengkap, maka akan dilengkapi sendiri oleh penerima sehingga hubungan tersebut menjadi jelas.
- 4) Persepsi di pengaruhi oleh harapan dan kesiapan dalam penerima rangsang. Harapan dan kesiapan penerima pesan akan menentukan pesan mana yang akan dipilih untuk diterima, selanjutnya bagaimana pesan yang dipilih itu akan ditata dan diinterpretasi.
- 5) Persepsi seseorang atau kelompok dapat jauh berbeda dengan persepsi orang atau kelompok lain sekalipun situasinya sama. Persepsi yang dimiliki seseorang maupun suatu kelompok dapat berbeda dengan orang

lain atau kelompok lain, perbedaan ini disebabkan adanya perbedaan-perbedaan masing-masing individu, perbedaan dalam kepribadian, perbedaan latar belakang sosial ekonomi, tingkat pendidikan, budaya dan adat individu tersebut dibesarkan, karena adat istiadat suatu daerah akan berpengaruh pada cara berfikir individu yang berasal dari daerah itu.

Bimo Walgito (2007: 54) dalam bukunya Pengantar Psikologi Umum mengemukakan: Proses terjadinya persepsi adalah objek menimbulkan stimulus dan stimulus mengenai indera atau reseptor. Proses ini dinamakan proses kealaman (fisik). Stimulus yang diterima oleh alat indera dilanjutkan oleh syaraf sensorik ke otak. Proses ini dinamakan proses fisiologis. Kemudian terjadilah suatu proses di otak, sehingga individu menyadari apa yang ia terima dengan reseptor itu, sebagai suatu akibat dari stimulus yang diterimanya. Proses yang terjadi di dalam otak atau pusat kesadaran itulah yang dinamakan proses psikologis. Dengan demikian taraf terakhir dari proses persepsi adalah individu menyadari tentang apa yang diterimanya melalui alat indera atau reseptor.

Menurut kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa proses terjadinya persepsi melalui tiga tahapan, yaitu: tahap pertama yang dinamakan tahap fisik atau kealaman, tahap kedua yang disebut sebagai tahap fisiologis dan tahap ketiga yaitu tahap psikologis yang merupakan proses terakhir yang menyadari apa yang individu terima melalui otak. Adapun langkah-langkah terjadinya persepsi dapat diungkapkan sebagai berikut:

- 1) Persepsi dimulai dari menghimpun informasi yang masuk dari dunia luar melalui panca indera
- 2) Begitu banyaknya informasi yang masuk melalui indera maka tidak semua dapat di catat dan tidak dapat memuaskan pada semuanya sekaligus. Oleh sebab itu harus menentukan pilihan atau harus menyeleksi mana yang menjadi perhatian utamanya.
- 3) Pada langkah ini informasi diubah dari tidak lengkap kemudian dilengkapi menjadi proses yang lebih aktif dan kreatif, terdapat usaha untuk menambah terhadap apa yang diketahui dan dipercayai.
- 4) Setelah langkah mencampur dan menambah seleksi, maka campuran itu diorganisir dan di koordinir menjadi bentuk-bentuk yang teratur.
- 5) Arti dan bentuk yang teratur adalah usaha memberikan makna atau arti dari bentuk yang teratur disebut tingkat menginterpretasi sehingga tercapai pemahaman tentang pengertian pesan atau informasi dari yang telah disampaikan. Artinya ide yang dapat diterima adalah apakah mempunyai kesamaan antara ide yang dikirim dan semua itu tergantung oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Hal itu karena keterbatasan-keterbatasan, terutama dari individu yang bersangkutan.

Menurut uraian di atas disimpulkan bahwa hasil persepsi diperoleh melalui beberapa tahapan yaitu menghimpun informasi, penyeleksian stimulus atau informasi, dan menginterpretasi stimulus.

2.1.5. Kinerja Guru

Beberapa definisi tentang kinerja antara lain dikemukakan oleh Gibson, Invancevich & Donnelly (1997:118) sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Mathis & Jackson (2002:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Kinerja diterjemahkan dari kata *job performance*, yang merupakan perilaku kerja. Perilaku kerja yang dimaksudkan disini adalah perilaku yang menghasilkan *outcome* tertentu sebagai hasil pelaksanaan kerja seseorang (Bernardine, 1998: 239). Menurut Gibson et. al. (1997:355) *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lainnya.

Sementara itu, Gomes (1995:142) mengatakan kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Sedangkan Maier (1965) memberi batasan pada kinerja sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan. Pendapat ini didukung oleh Porter & Lawler (1967) yang menyatakan bahwa kinerja adalah *succesfully of role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya (As'ad, 1987:46).

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dengan demikian, kinerja guru lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja.

Adapun Mathis dan Jackson (2002) memberikan definisi bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Sementara itu, secara teoritis ada beberapa faktor yang menentukan kinerja guru. Beberapa faktor tersebut yakni:

1. Faktor Personal

Sebagian karakteristik personal berkaitan dengan kemampuan guru untuk unjuk kerja. Pada dasarnya untuk mendapatkan kemampuan yang dibutuhkan agar guru dapat unjuk kerja, maka suatu organisasi membutuhkan 3 langkah, yaitu : analisis jabatan, seleksi dan pelatihan (Spector, 2003:240).

2. Faktor Organisasional

Lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai hal. Beberapa pendekatan berupaya untuk memahami kompleksitas lingkungan pekerjaan seperti karakteristik pekerjaan, sistem pemberian insentif dan mengidentifikasi konstrain (hambatan) sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

a) Karakteristik pekerjaan dan kinerja

Teori ini dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (1976, 1980) dengan mengasumsikan bahwa seseorang sesungguhnya termotivasi secara intrinsik oleh hakekat dari tugas-tugas pekerjaan. Jika pekerjaan menarik dan dapat dinikmati maka mereka akan lebih menyukai pekerjaannya dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga akan melaksanakannya dengan baik (Spector, 2003: 243). Menurut teori ini hakekat pekerjaan atau karakteristik inti dari suatu pekerjaan terdiri dari *skill variety*, *task identity* dan *task significance*, *autonomy* serta *feedback*. Karakteristik inti ini akan menghasilkan penghayatan psikologis yang berdampak pada kepuasan, motivasi dan kinerja. *Skill variety*, *task identity*, dan *task significance* akan menimbulkan perasaan 'berarti'. *Autonomy* akan menimbulkan rasa tanggung jawab, sedangkan *feedback* akan berdampak pada *knowledge of results*. Ketiga penghayatan ini adalah kritis bagi kepuasan dan motivasi. Jika suatu pekerjaan mengandung kelima karakteristik tersebut diatas, maka seseorang akan termotivasi dan puas, sehingga akan menunjukkan kinerja yang terbaik (Spector, 2003:243).

b) Sistem pemberian insentif

Merupakan pemberian imbalan atas hasil pelaksanaan kerja yang diasumsikan dapat meningkatkan kinerja. Agar sistem insentif efektif maka ada 3 elemen harus diperhatikan (Spector, 2003:245),

yaitu: seseorang harus memiliki kemampuan untuk dapat meningkatkan kinerja, harus menginginkan insentif tersebut dan sedapat mungkin meniadakan konstrain (hambatan) fisik maupun psikologis.

c) Konstrain Organisasional

Konstrain organisasional adalah aspek-aspek dari lingkungan kerja yang menghambat kinerja yang tinggi. Kondisi ini dapat bersumber dari aspek-aspek pekerjaan seperti kondisi fisik lingkungan kerja, cara-cara pengawasan, tiadanya pelatihan, tidak tersedianya alat-alat, perlengkapan ataupun waktu (Peter, O'Connor & Rudolf (1980) pada Spector (2003:249) manandai 8 area konstrain yang mereka dapatkan dari *critical incidents*. Menurut Peter dan O'Connor (1980) pada Spector (2003, 249) konstrain organisasional memiliki dampak yang merugikan terhadap kinerja, terutama bagi karyawan yang mampu dan berkemauan. Kedelapan area konstrain itu adalah :

- 1) *Job-related information*, yaitu informasi dan data yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan
- 2) *Tools and Equipments*, misalnya komputer atau perlatan lainnya
- 3) *Materials and Supplies*
- 4) *Budgetary support*, uang yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan
- 5) *Required services and help from other*, yaitu bantuan dan dukungan dari orang lain

- 6) *Task Preparation*, menyangkut apakah guru memiliki *Knowledge, Skill, Ability & Others (KSAO's)* yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya
- 7) *Time availability*, yaitu jumlah waktu yang tersedia untuk melaksanakan tugas
- 8) *Work environment*, adalah kondisi fisik pekerjaan seperti gedung ataupun cuaca

Sementara itu menurut Tjahjono (2009; 23) pada proses kinerja terdapat beberapa aspek, yaitu pertama aspek atribut individu. Pada dasarnya atribut yang melekat pada individu seperti keahlian, kemampuan dan lain sebagainya adalah sumber daya yang masih mentah dari sebuah kinerja. Aspek kedua dalam sistem pengelolaan kinerja adalah strategi organisasi. Semua bagian dalam organisasi harus mampu menyesuaikan antara segala aktivitas mereka dengan strategi dan tujuan organisasi. Aspek ketiga adalah hambatan keadaan situasional (*situational constraints*).

Para pimpinan madrasah perlu menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu guru dengan guru lainnya yang berada disekolahnya. Walaupun guru bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan dalam kinerja ini disebabkan oleh 2 (dua) faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja (As'ad 1987:55).

Menurut Hunt (1979:1), faktor atau variabel individu ini terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, tujuan, persepsi, motivasi, kemampuan, nilai-nilai dan lain-lain. Sedangkan variabel

situasional terdiri dari struktur, pekerjaan, teknologi, peran, kelompok kerja dan lain-lain.

Mitchell (1983: 184) berpendapat bahwa kinerja dapat dilihat sebagai kombinasi dari kemampuan dan motivasi. Kedua aspek ini diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik. Tanpa adanya kedua faktor tersebut, maka kinerja yang tinggi tidak mungkin tercapai. Sementara itu, Miner (1988: 17) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain: Sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.

Sedangkan menurut Robbins (1996:83), beberapa karakteristik biografik yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: .

- a. Umur
- b. Jenis kelamin
- c. Jabatan/senioritas

2.2. Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Winarsih dengan judul *Persepsi Guru terhadap Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Studi Kasus pada SMK Negeri 6 Surakarta Tahun 2006/2007)* yang membahas tentang profesi guru terkait dengan profesionalisme guru dan program sertifikasi guru menyimpulkan bahwa guru SMK N 6 memiliki persepsi yang baik terhadap Undang-Undang tersebut, karena Undang-Undang tersebut merupakan suatu upaya

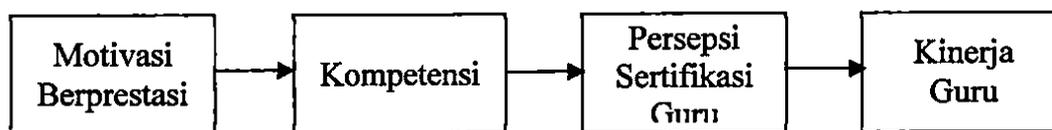
untuk melakukan peningkatan kualitas profesi guru sekaligus sebagai upaya peningkatan kesejahteraan bagi guru.

Sementara itu Lina Dewi Susilowati melakukan penelitian dengan judul *Perbedaan Persepsi Guru terhadap Sertifikasi Ditinjau dari Guru Senior dan Guru Junior Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Sawangan Kabupaten Magelang*. Penelitian tersebut membahas tentang ada tidaknya perbedaan persepsi guru yang signifikan terhadap sertifikasi antara guru senior dengan guru junior sekolah dasar se-Kecamatan Sawangan Kabupaten Magelang. Hasil penelitian ini adalah tidak ada perbedaan persepsi guru yang signifikan terhadap sertifikasi antara guru senior dan guru junior se-Kecamatan Sawangan Kabupaten Magelang.

2.3. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu variabel motivasi berprestasi (X1), variabel kompetensi (X2) dan variabel persepsi sertifikasi guru (X3) serta 1 variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Ketiga bebas variabel tersebut yakni variabel motivasi berprestasi (X1), variabel kompetensi (X2) dan variabel persepsi sertifikasi guru (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yakni variabel kinerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan. Oleh karena itu, pola hubungan yang menjadi inti dari masalah dalam penelitian ini terdiri dari (1) hubungan antara variabel X1 dengan variabel Y (2) hubungan antara variabel X2 dengan variabel Y (3) hubungan antara variabel X3 dengan variabel Y dan (4) hubungan antara variabel X1, variabel X2 dan variabel X3 dengan variabel Y.

Pola hubungan antar variabel sebagaimana dimaksud diatas diperlihatkan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1

Kerangka Pikir Penelitian

Ilustrasi gambar diatas memperjelas hubungan antar variabel, bahwa motivasi berprestasi, kompetensi dan persepsi sertifikasi guru mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru, sedangkan berapa besar kontribusi dan pengaruh kedua variabel bebas tersebut akan diuji dalam bab IV penelitian ini.

Faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru cukup banyak, misalnya budaya sekolah, tingkat pendidikan guru, komitmen, kepribadian dan lain-lain. Akan tetapi dalam penelitian ini hanya dibatasi 3 variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu motivasi berprestasi, kompetensi dan persepsi sertifikasi guru. Hal ini dilakukan karena keterbatasan peneliti.

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil penelitian yang relevan diatas, dan didasari teori serta kerangka berpikir penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah :

- a. H_1 : Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang disertifikasi oleh Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi
- b. H_2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang disertifikasi oleh Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi
- c. H_3 : Persepsi sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang disertifikasi oleh Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi