

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

Teori – teori yang melandasi penelitian ini adalah :

2.1.1. Tinjauan Tentang Persepsi

2.1.1.1. Pengertian Persepsi

Persepsi memiliki definisi yang berbeda-beda satu diantara yang lain. Menurut Jalaluddin Rakmat (2001) 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) 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”.

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.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi

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), faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Stimulus dan Respon
- 2) Perhatian
- 3) Keadaan diri (*Personality*).
- 4) Kebermaknaan (*Meaningsful*)
- 5) Penilaian (Pengambil Keputusan)

Menurut Robbins (2001), 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 (*Meaningsful*), dan penilaian (Pengambil Keputusan).

2.1.2. Sertifikasi Guru

2.1.2.1. Pengertian Sertifikasi

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru. Sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Sertifikasi adalah prosedur yang digunakan oleh pihak ketiga untuk memberikan jaminan tertulis bahwa sesuatu produk, proses atau jasa telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan menurut Mulyasa (2007).

Menurut suyatno (2008) sertifikat pendidik adalah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas guru yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional.

Berdasarkan rumusan tersebut dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru merupakan suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada suatu pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Oleh karena itu, proses sertifikasi di pandang sebagai bagian *esensial* dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi kompetensi adalah sertifikat kompetensi pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

2.1.2.2. Tujuan Sertifikasi Guru

Menurut Mulyasa (2007) mengungkapkan bahwa tujuan sertifikasi guru adalah: (1) Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan, (2) melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan, (3) membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten, (4) membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan, (5) memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan.

Ibrahim Bafadal (2003) menyatakan “program sertifikasi bertujuan untuk menciptakan tenaga guru dan kependidikan yang lebih berkualitas sehingga

kemampuan guru dapat meningkat dan memiliki standar kualifikasi". Atau dengan kata lain target akhir sertifikasi ini sebagai berikut:

- 1) Tersedianya tenaga guru terdidik atau terlatih yang memiliki standar kualifikasi dan kompetensi.
- 2) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga guru

Berdasarkan rumusan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari sertifikasi sebagai salah satu upaya peningkatan mutu atau kualifikasi kompetensi dan kesejahteraan guru yang berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru serta meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan secara berkelanjutan.

2.1.2.3. Manfaat Sertifikasi Guru

Menurut Ditjen PMPTK (2007) mengungkapkan bahwa manfaat dari sertifikasi yaitu:

- 1) Melindungi profesi guru dari praktek-praktek yang tidak berkompeten, yang dapat merusak profesi citra guru.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktek-praktek pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan guru.

Mulyasa (2007) mengemukakan "Standar sertifikasi guru, uji kompetensi sertifikasi guru baik secara teoritis maupun praktis memiliki manfaat yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan". Pentingnya uji kompetensi dalam standar sertifikasi guru antara lain dapat dikemukakan berikut ini:

- 1) Sebagai Alat Untuk Mengembangkan Standar Kompetensi Guru

Uji kompetensi guru dapat digunakan untuk mengembangkan standar kompetensi guru yaitu kemampuan rata-rata guru, aspek mana yang perlu ditingkatkan, dan siapa guru yang perlu mendapat pembinaan secara berkesinambungan (*continue*), serta siapa yang telah mencapai standar kemampuan minimal.

2) Untuk Pengelompokan Guru

Hasil uji kompetensi guru dapat digunakan untuk mengelompokkan dan menentukan mana guru yang profesional yang berhak menerima tunjangan profesional, tunjangan jabatan dan penghargaan profesi serta guru yang tidak profesional tidak berhak menerimanya.

3) Setiap Bahan Acuan Dalam Pengembangan Kurikulum

Keberhasilan pendidikan tercermin dalam kualitas pembelajaran, dan keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran. Hal ini harus dijadikan acuan oleh lembaga pendidikan yang mempersiapkan calon guru karena keberhasilan tersebut terletak pada berbagai komponen dalam proses pendidikan di lembaga pendidikan.

4) Merupakan Alat Pembinaan Guru

Adanya syarat menjadi kriteria calon guru, maka akan terdapat pedoman para administrator dalam memilih, menyeleksi dan menempatkan guru sesuai dengan karakteristik serta jenjang sekolah.

5) Mendorong Kegiatan dan Hasil Belajar

Kegiatan pembelajaran dan hasil belajar peserta didik sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh karena itu, uji kompetensi dalam standar sertifikasi guru akan mendorong terciptanya kegiatan dan hasil belajar yang optimal.

Berdasarkan rumusan di atas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih mengacu kepada pengawasan dan penjaminan mutu tenaga pendidik.

2.1.2.4. Pelaksanaan Sertifikasi Guru

Menurut Djien PMPTK (2007), Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 11 ayat (2) dinyatakan "Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah". Dengan demikian sertifikasi guru diselenggarakan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan. Oleh karena itu, persyaratan perguruan tinggi negeri maupun swasta yang dapat melaksanakan sertifikasi guru yaitu (1) memiliki program studi pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi sesuai peraturan yang berlaku, (2) ditetapkan oleh menteri pendidikan nasional

2.1.2.5. Persyaratan Peserta Sertifikasi Guru

Menurut Permendiknas Nomor 18 tahun 2007, persyaratan utama peserta sertifikasi bagi guru adalah guru yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana Strata Satu (S-1) atau Diploma Empat (D-4). Selain itu, peserta sertifikasi tiap tahun dibatasi oleh kuota karena jumlah guru yang memenuhi persyaratan kualifikasi akademik lebih besar daripada kuota. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota dalam menetapkan peserta sertifikasi juga mempertimbangkan kriteria penetapan peserta. Penentuan guru calon peserta sertifikasi menggunakan sistem rangking bukan berdasarkan seleksi melalui tes. Masnur Muslich (2007) menyatakan bahwa “Kriteria penyusunan rangking penetapan peserta yaitu: masa kerja atau pengalaman mengajar, usia, pangkat/golongan, beban mengajar, jabatan atau tugas tambahan, dan prestasi kerja”. Kriteria tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Masa kerja atau pengalaman mengajar

Masa kerja dihitung sejak yang bersangkutan bekerja sebagai guru baik sebagai PNS maupun non PNS.

2) Usia

Usia yang dihitung adalah usia kronologis, diperinci sampai dengan bulan supaya dapat terlihat perbedaannya.

3) Pangkat/golongan

Kriteria ini khusus untuk guru PNS saja. Pangkat atau golongan adalah pangkat/golongan yang sedang di duduki guru saat ini.

4) Beban mengajar

Beban mengajar adalah jumlah jam mengajar per minggu yang dilakukan oleh guru saat di daftarkan sebagai peserta sertifikasi guru.

5) Jabatan atau tugas tambahan

Jabatan atau tugas tambahan adalah jabatan atau tugas tambahan yang disandang oleh guru saat yang bersangkutan di usulkan mengikuti sertifikasi guru. Tugas tambahan tersebut adalah sebagai kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua program/jurusan dan lain -lain

6) Prestasi kerja

Prestasi kerja yang dimaksudkan disini adalah prestasi yang pernah diraih guru seperti meraih predikat sebagai guru teladan, guru berprestasi, guru berdedikasi, disiplin, dedikasi, dan loyalitas, pembimbingan teman sejawat, pembimbingan siswa sampai mendapatkan penghargaan baik tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peserta uji sertifikasi di tetapkan oleh pemerintah dengan memperhatikan ketentuan uji sertifikasi yang harus dipenuhi seorang guru.

2.1.2.6. Prosedur Sertifikasi Guru

Ditjen PMPTK (2007) menyatakan bahwa “Mekanisme pelaksanaan sertifikasi guru ada tiga yaitu melalui portofolio bagi guru, pendidikan profesi bagi calon guru, dan pendidikan dan lanjutan profesi guru (PLPG).

Berikut ini diuraikan mekanisme pelaksanaan sertifikasi guru:

1) Melalui penilaian portofolio bagi guru

Sertifikasi guru dilaksanakan melalui penilaian portofolio. Penilaian portofolio tersebut merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan:

a) Kualifikasi akademik

Yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai sampai dengan guru mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar (S-1, S-2 atau S-3) maupun non gelar (D-4), baik di dalam maupun di luar negeri. Bukti fisik yang terkait dengan komponen ini dapat berupa ijazah atau sertifikasi diploma.

b) Pendidikan dan pelatihan

Yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Bukti fisik komponen ini dapat berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat.

c) Pengalaman mengajar

Yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan). Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan/surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang.

d) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran

Yaitu persiapan men gelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Perencanaan pembelajaran ini paling tidak memuat perumusan tujuan/kompetensi, pemilihan dan pengorganisasian materi, pemilihan sumber/media pembelajaran, skenario pembelajaran, dan penilain proses dan hasil belajar. Bukti fisik dari sub komponen ini berupa dokumen perencanaan pembelajaran (RP/RPP/SP/RPI) yang diketahui disahkan oleh atasan.

e) Penilaian dari atasan dan pengawas

Yaitu kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas dan pembelajaran individual. Kegiatan ini mencakup tahapan pra pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber belajar, evaluasi, penggunaan bahasa), dan penutup (refleksi, rangkuman, dan tinda lanjut). Bukti fisik yang dilampirkan berupa dokumen hasil penilaian oleh kepala sekolah atau pengawas tentang pelaksanaan pembelajaran yang dikelola oleh guru.

f. Prestasi Akademik

Yaitu prestasi yang dicapai guru, utamanya yang terkait dengan bidang keahliannya yang mendapat pengakuan dari lembaga/panitia penyelenggara, baik tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Komponen ini meliputi lomba dan karya akademik (juara lomba atau penemuan karya monumental di bidang pendidikan atau non kependidikan), pembimbingan teman sejawat (instruktur, guru inti, tutor), dan pembimbingan siswa kegiatan extra kurikuler (pramuka, drumband, madding, karya ilmiah remaja (KIR), dan lain-lain). Bukti fisik yang dilampirkan berupa surat penghargaan, surat keterangan atau sertifikat yang dikeluarkan berupa surat penghargaan, surat keterangan atau sertifikasi yang dikeluarkan oleh lembaga/panitia penyelenggara.

g. Karya pengembangan profesi

Yaitu suatu karya yang menunjukkan adanya upaya dan hasil pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru. Komponen ini meliputi buku yang dipublikasikan pada tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau nasional. Artikel yang dimuat dalam media jurnal/majalah/bulletin yang tidak terakreditasi, terakreditasi, dan internasional, menjadi reviewer buku, penulis soal EBTANAS/UN, modul/buku cetak lokal (kabupaten/kota) yang minimal mencakup materi pembelajaran selama 1 (satu) semester, media/alat pembelajaran dalam bidangnya, laporan penelitian tindakan kelas (individu/kelompok) dan karya seni patung, rupa, tari, lukis, sastra,

dan lain-lain). Bukti fisik yang dilampirkan berupa surat keterangan dari pejabat yang berwenang tentang hasil karya tersebut.

h. Keikutsertaan dalam forum ilmiah

Yaitu partisipasi dalam kegiatan ilmiah yang relevan dengan bidang tugasnya pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, atau internasional, baik sebagai pemakalah maupun sebagai peserta. Bukti fisik yang dilampirkan berupak makalah dan sertifikasi/piagam bagi nara sumber, dan sertifikat/piagam bagi peserta.

i. Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial

Yaitu pengalaman guru menjadi pengurus organisasi kependidikan, organisasi sosial atau mendapat tugas tambahan. Pengurus organisasi di bidang kependidikan antara lain: pengurus Forum Komunikasi Kepala Sekolah (FKKS), Forum Ke Iompok Kerja Guru (FKKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI), Himpunan Evaluasi Pendidikan Indonesia (HEPI), Asosiasi Bimbingan dan konseling Indonesia (ABKIN), dan Ikatan Sarjana Manajemen Pendidikan Indonesia (ISMaPI), dan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). Pengurus organisasi sosial anatar lain: ketua RT, ketua RW, ketua LMD/BPD, dan pembina kegiatan keagamaan. Mendapat tugas tambahan antara lain: kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua jurusan, kepala laboratorium, kepala bengkel, kepala studio, kepala klinik

rehabilitasi, dan lain-lain. Bukti fisik yang dilampirkan adalah surat keputusan atau surat keterangan dari pihak yang berwenang.

j. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan

Yaitu penghargaan yang diperoleh karena guru menunjukkan dedikasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan memenuhi kriteria kuantitatif (lama waktu, hasil, lokasi/geografis), kualitatif (komitmen, etos kerja), dan relevan (dalam bidang/rumpun bidang), baik pada tingkat kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Bukti fisik yang dilampirkan berupa fotokopi sertifikat, piagam, atau surat keterangan (Ditjen PMPTK, 2007).

Guru yang memiliki nilai portofolio di atas batas minimal (850) dinyatakan lulus penilaian portofolio dan berhak menerima sertifikat pendidik. Namun, guru yang hasil penilaian portofolionya memperoleh nilai kurang sedikit dari batas minimal diberi kesempatan untuk melengkapi portofolio. Setelah lengkap guru dinyatakan lulus dan berhak menerima sertifikat pendidik.

Fungsi portofolio dalam sertifikasi guru adalah untuk menilai kompetensi guru dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai agen pembelajaran. Kompetensi pedagogik dinilai melalui dokumen kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dinilai melalui dokumen penilaian dari atasan dan pengawas. Kompetensi profesional dinilai melalui dokumen kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman

mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan prestasi akademik (Ditjen PMPTK, 2007). Selain fungsi di atas, portofolio juga berfungsi sebagai:

- a) Wahana guru untuk menampilkan dan/atau membuktikan untuk pekerjaannya yang meliputi produktivitas, kualitas, dan relevansi melalui karya-karya utama dan pendukung.
- b) Informasi atau data dalam memberikan pertimbangan tingkat kelayakan kompetensi seorang guru, bila dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.
- c) Dasar menentukan kelulusan seorang guru yang mengikuti sertifikasi (layak mendapatkan sertifikasi pendidikan atau belum).
- d) Dasar memberikan rekomendasi bagi peserta yang belum lulus untuk menentukan kegiatan lanjutan sebagai representasi kegiatan pembinaan dan pemberdayaan guru (Ditjen PMPTK, 2007).

2) Melalui pendidikan profesi bagi calon guru

Diberlakukan bagi guru yang memperoleh nilai jauh di bawah batas minimal lulus wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi guru yang akan dilaksanakan oleh perguruan tinggi yang ditetapkan oleh menteri pendidikan nasional. Pada akhir diklat profesi guru, dilaksanakan ujian dengan materi uji mencakup empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Bagi guru yang lulus ujian berhak menerima sertifikat pendidik, dan guru yang

belum lulus diberi kesempatan untuk mengulang materi diklat yang belum lulus sebanyak dua kali kesempatan.

3) Melalui pendidikan dan lanjutan profesi guru (PLPG)

Menurut Ditjen Dikti (2007) dalam rambu-rambu pelaksanaan pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG), dinyatakan bahwa PLPG diberlakukan bagi guru peserta sertifikasi yang belum lulus pada penilaian portofolio dan di rekomendasikan untuk mengikuti PLPG oleh rayon LPTK penyelenggara sertifikasi bagi guru dalam jabatan di Kabupaten/Kota.

1.1.3. Motivasi

1.1.3.1. Pengertian Motivasi

Robbins (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan organisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer karena 4 (empat) pertimbangan utama : (1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas", (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) perbedaan

karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan/daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Manusia sebagai makhluk sosial, membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan tersebut.

1.1.3.2. Teori Motivasi

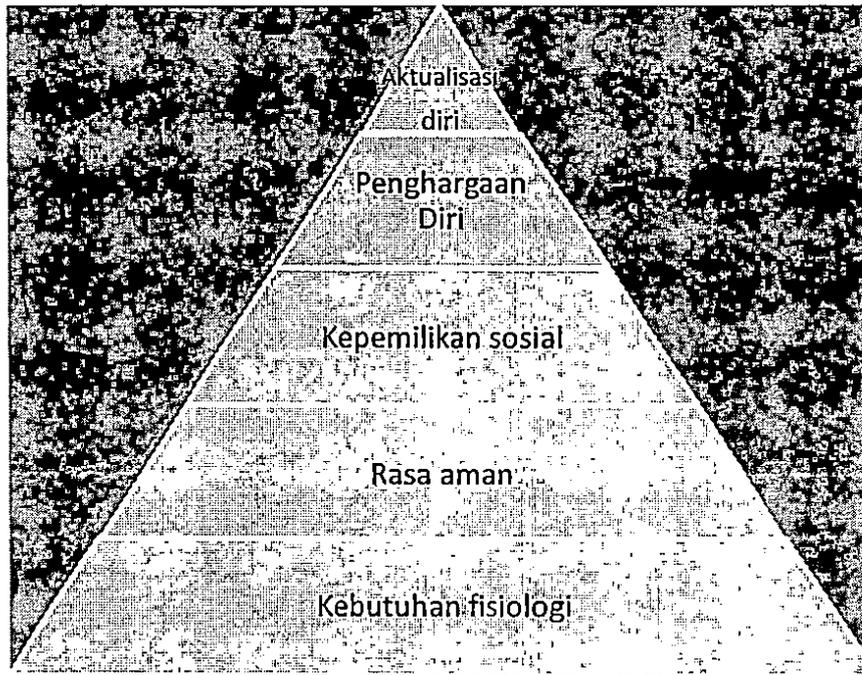
Teori motivasi dapat digolongkan ke dalam 3 (tiga) kelompok teori yaitu :

1. Teori Isi (*content Theory*)

Dalam pandangan teori ini, setiap individu mempunyai kebutuhan (keinginan), yang ada di dalam diri mereka yang menyebabkan mereka termotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang akan mereka lakukan. Kebutuhan akan menjadi motif dalam mengerakkan seseorang untuk melakukan apa saja yang dirasakannya untuk memperkuat realitas pribadinya. Para ahli yang tergabung dalam kelompok teori ini diantaranya

a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (*Hierachical of Needs Theory*)

Teori Maslow melihat bahwa sebuah individu yang bekerja mempunyai tahap-tahap kebutuhan dasar yang akan dicapai dalam pekerjaan, yaitu :



Gambar 2.1. Hierarki kebutuhan Maslow

1). Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan tahap pertama yang paling rendah yang harus dipenuhi dan dipuaskan oleh karyawan sebelum dirinya mencapai kebutuhan yang lebih tinggi. Perwujudan paling nyata dari kebutuhan ini adalah kebutuhan pokok manusia, seperti sandang, pangan dan perumahan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan paling mendasar bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga meninggal, akan tetapi juga pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal. Di kalangan para karyawan tampak adanya keinginan untuk memuaskan kebutuhannya sebelum ia menginginkan kebutuhan keamanan untuk mencapai prestasi kerja.

2). Kebutuhan keamanan

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik, melainkan juga keamanan yang bersifat psikologis. Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan tahap kedua yang harus dipenuhi setelah kebutuhan tahap pertama dipenuhi dan dipuaskan. Contohnya ; setiap karyawan ingin memperoleh gaji yang memuaskan, ia juga memerlukan pekerjaan yang memberikan jaminan keamanan bagi dirinya dari segala ancaman agar dirinya dapat berprestasi dalam bekerja.

3). Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini merupakan perwujudan dari sifat manusia sebagai makhluk hidup sosial. Biasanya kebutuhan ini tercermin dalam empat bentuk perasaan, yaitu : (a) Perasaan diterima oleh orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi, (b) Perasaan "*sense of importance*" atau dianggap penting oleh orang lain dan tidak suka diremehkan, (c) Kebutuhan akan perasaan maju atau senang meraih kemajuan, (d) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan.

Dalam kehidupan karyawan, biasanya diperhatikan dari adanya keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain dan lingkungannya, sehingga ia dapat diterima oleh orang sekitarnya dan ia dapat berprestasi dalam bekerja.

4). Kebutuhan harga diri

Salah satu ciri manusia adalah bahwa dia mempunyai harga diri. Oleh karena itu, semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. Keberadaan dan status seseorang biasanya tercermin pada berbagai lambing yang penggunaannya sering dipandang sebagai hak seseorang,

di dalam dan di luar organisasi. Salah satu perwujudan perilaku karyawan dalam hubungannya dengan kebutuhan ini adalah adanya harapan untuk mencapai kebebasan diri dan memperoleh pengakuan untuk mencapai prestasi kerja.

5). Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini terkait dengan pengembangan potensi kemampuan diri karyawan. Adalah hal yang normal apabila dalam meniti karir, seseorang ingin agar potensinya dapat dikembangkan secara sistematis sehingga menjadi kemampuan efektif. Dengan pengembangan demikian, seseorang dapat memberikan sumbangan yang lebih besar bagi kepentingan organisasi dan dengan demikian akan memungkinkan yang bersangkutan memuaskan berbagai jenis kebutuhannya. Hal ini terlihat dengan adanya kecenderungan ingin memperoleh pekerjaan yang memberi peluang untuk mewujudkan dan meningkatkan potensi diri.

b. Teori Kebutuhan McClelland

Dalam teori kebutuhan yang digambarkan dalam model Murray, David McClelland mengatakan bahwa kebutuhan individu diperoleh dari waktu ke waktu dan dibentuk melalui pengalaman hidup seseorang. Sebagian besar dari kebutuhan ini dikelompokkan menjadi prestasi, afiliasi dan kekuasaan. Keefektifan seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dipengaruhi oleh ketiga kebutuhan tersebut. Teori McClelland terkadang dikatakan sebagai teori tiga kebutuhan atau sebagai teori kebutuhan yang dipelajari (*learned needs theory*).

Teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland dijadikan dasar teori untuk variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini. *McClelland* dalam

teorinya yang dikenal dengan teori kebutuhan, yaitu : 1) Kebutuhan berprestasi (*Need for Achievement*); 2) Kebutuhan berafiliasi (*Need for Affiliation*); 3) Kebutuhan Kekuasaan (*Need for Power*). Inti dari teori *McClelland* ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan tersebut.

Tjahjono (2010), menjelaskan definisi teori motivasi dari *McClelland*, bahwa prestasi seseorang dalam bekerja ditentukan oleh tiga kebutuhan yang ada dalam diri kita, yaitu :

1). Kebutuhan Berprestasi (*Need for Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Dimensi atau ciri-ciri individu yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi antara lain :

- a) Suka mengambil risiko yang moderat.
- b) Dalam pandangan mereka, prestasi lebih disebabkan faktor mereka sendiri daripada faktor orang lain.
- c) Memerlukan umpan balik yang cepat terkait dengan keberhasilan dan kegagalan mereka.

2). Kebutuhan Berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Seseorang memiliki kebutuhan kerjasama (afiliasi) yang tinggi. Kebutuhan akan afiliasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerjasama dengan orang lain. Namun demikian perlu dicermati bahwa

sampai sejauh mana seseorang bersedia bekerjasama dengan orang lain dalam kehidupan berorganisasi, tetap dipengaruhi oleh persepsinya terhadap apa yang diperolehnya dari usaha kerjasama tersebut. Ciri-ciri seseorang yang mempunyai motivasi kerjasama (afiliasi) yang tinggi adalah sebagai berikut:

- a) Lebih suka mempertahankan hubungan.
 - b) Lebih suka kerja kelompok
 - c) Menginginkan kasih sayang dan pengakuan
- 3). *Kebutuhan Kekuasaan (Need for Power)*

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. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Secara individu kebutuhan kekuasaan merefleksikan keinginan untuk ; mempengaruhi, mementor, mengajarkan, dan mendorong pencapaian prestasi.

Luthans (2005), menjelaskan keterkaitan teori kebutuhan dari McClelland (kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan dengan pengaruhnya pada dorongan atau motivasi berprestasi yang dimiliki seseorang, dalam penjelasannya, keterkaitan tiga kebutuhan tersebut adalah :

1. Pada kebutuhan berprestasi (*Need for Achievement*), dimana seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi akan mendorong orang tersebut untuk menetapkan tujuan yang menantang, untuk bekerja keras demi mencapai tujuan tersebut dan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk tercapainya sehingga secara langsung akan menumbuhkan motivasi dalam dirinya untuk berprestasi yang menjadi tujuannya.
2. Pada kebutuhan berafiliasi (*Need for Affiliation*) atau persahabatan, pentingnya kebutuhan tersebut dalam perilaku anggota organisasi menjadi sangat jelas terutama karyawan perusahaan, yang mempunyai kebutuhan sangat kuat untuk masuk dan diterima oleh kelompok karyawan dan secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap pemahaman lebih baik mengenai perilaku organisasi, yang akan memiliki dampak positif terhadap efektifitas individu karyawan tersebut sehingga membantunya dalam mempelajari organisasi, yang akan memiliki dampak positif terhadap efektifitas individu karyawan tersebut sehingga membantunya dalam mempelajari organisasi dan diri karyawan lainnya, serta mendapatkan kemampuan baru, memperoleh penghargaan yang tidak tersedia bagi perusahaan dan memenuhi kebutuhan sosialnya yang akan turut meningkatkan kepercayaan pada diri dan kemampuannya serta akan menumbuhkan dorongan pencapaian prestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

3. Pada kebutuhan kekuasaan (*Need for power*) *McClelland*, berpendapat bahwa kebutuhan kekuasaan dibagi menjadi dua orientasi yaitu bersifat negatif dan positif. Kebutuhan kekuasaan yang bersifat personal biasanya sangat berorientasi pada "saya" misalnya saya harus tampak memukau dalam menyelesaikan proyek ini sehingga saya akan naik jabatan dan dipromosikan. *McClelland* merasa bahwa kekuasaan personal ini bersifat *primitive* dan benar-benar memiliki konsekuensi negatif, sedangkan kebutuhan kekuasaan yang bersifat sosial dikarakteristikkan sebagai memerhatikan yaitu kelompok, mencapai tujuan yang akan mengerakkan orang-orang, mendukung kelompok butuhknkan untuk mencapai tujuan dan memberikan perasaan kuat dan mampu yang mereka anggota kelompoknya dan semangat berprestasi dalam dirinya.

c. Teori Ekspektasi

Saat ini salah satu teori yang dapat diterima secara luas tentang motivasi adalah teori yang dikemukakan oleh Victor Vroom's, yaitu *expectancy theory*. Teori ini mengemukakan bahwa tindakan seseorang cenderung untuk dilakukan karena harapan hasil yang akan ia dapatkan. Dalam hal ini seperti harapan bonus, kenaikan gaji, promosi dan penghargaan. Lebih intinya, teori memfokuskan hubungan sebagai berikut :

- 1). *Effort-performance relationship*, probabilitas yang akan diterima oleh individu dengan mengerahkan kemampuannya untuk suatu hasil kerja yang baik.

2). *Performance-reward relationship*, penghargaan organisasi atas seseorang mengakibatkan kepuasan individu dalam bekerja.

3). *Reward-personal goal relationship*, penghargaan organisasi atas seseorang mengakibatkan kepuasan individu di dalam bekerja.

Menurut teori ini ada empat asumsi mengenai perilaku individu dalam perusahaan yaitu :

- (a) Perilaku individu ditentukan oleh kombinasi faktor-faktor individu dan faktor- faktor lingkungan
- (b) Individu mengambil keputusan dengan sadar mengenai perilakunya sendiri dalam perusahaan
- (c) Individu mempunyai kebutuhan, keinginan dan tujuan yang berbeda.
- (d) Individu memutuskan di antara perilaku alternatif berdasarkan harapan bahwa suatu perilaku akan mengarahkan pada tujuan yang diinginkan.

d. Teori X dan Y dari Mc.Gregor

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc.Gregor. ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori X menurut Reksodiprojo dan Handoko (1996), yaitu :

- 1 .Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.

2. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
3. Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemampuan dirinya diatas segalanya.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer bahwa anggapan-anggapan itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati perilaku manusia, sesuai dengan anggapan tersebut ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, Mc Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya.

Anggapan dasar teori Y adalah :

1. Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.
2. Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
3. Ada kemampuan yang besar dalam kecedikan, kualitas dan daya imajenasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai.
4. Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

e. Teori Motivasi Dari Herzberg.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herberg dan kelompoknya. Teori ini sering disebut dengan M – H atau teori dua faktor, bagaimana manajer

dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi yaitu 'motivasi'. Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab.

2. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori proses tidak hanya menekankan pada kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi teori ini menekankan pula bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan teori proses, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana individu berperilaku. Proses inilah yang harus diperhatikan dalam meningkatkan motivasi. Kuatnya motivasi seseorang akan tergantung pada kemungkinan keberhasilan mengatasi suatu tantangan di dalam hidupnya. Frederick Herzberg mengatakan bahwa salah satu faktor motivator adalah tugas atau kerja yang punya tantangan (*challenging Work*).

3. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori penguatan menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa yang lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Oleh karena itu, teori ini tidak menggunakan motif dan proses motivasi. Dalam pandangan teori ini individu bertingkah laku tertentu karena itu masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan

dengan hasil yang menyenangkan dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan. Sebagian besar individu akan menyukai akibat yang menyenangkan tersebut. Sedangkan perilaku yang menghasilkan akibat menyenangkan akan mereka hindari.

3.1.3. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Menurut Robins (2001), Kinerja adalah fungsi interaksi antara kemampuan atau *Ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja $F (A,M,O)$ artinya : kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Sedangkan menurut Saiful Sagala (2007), kinerja adalah manifestasi hasil karya yang dicapai oleh institusi. Ukuran keberhasilan suatu intusi

mencakup seluruh kegiatan setelah melalui uji tuntas terhadap tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan dari pengertian di atas, bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, kinerja guru adalah kualitas hasil kerja yang dilakukan guru dalam pengajaran (proses belajar mengajar) . Penilaian kinerja guru difokuskan kepada usaha terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, dimensi peneliana guru meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Kemampuan
- b. Prakarsa
- c. Kedisiplinan
- d. Unjuk kerja

Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

3.2. Hasil – hasil Penelitian Terdahulu

Data kepustakaan menunjukkan bahwa sudah cukup banyak hasil penelitian terdahulu yang temanya relevan dengan persepsi program sertifikasi, motivasi guru dan kinerja guru di sekolah antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan Zulian Zamit (2005), tentang pengaruh motif berprestasi, motif berafiliasi dan motif kebutuhan terhadap kinerja karyawan kantor BRI unit cabang Sleman. Populasi dalam penelitian tersebut adalah seluruh karyawan pada kantor BRI cabang Sleman yang berjumlah 103 karyawan, hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa ketiga motif yang ada berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada taraf signifikansi 5% berturut –turut sebagai berikut : $0,003 < 0,005$, $0,0007 < 0,005$ dan $0,000 < 0,005$.
2. Penelitian Rifatun (2007) tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru SD se-kecamatan Sidorejo Kota Salatiga, menunjukkan ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru SD
3. Penelitian Yang dilakukan Oleh Sukito (2007) dalam tesisnya yang berjudul pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Gunung Kidul menyatakan bahwa : a). Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Guru SMAN di Kabupaten Gunung Kidul. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi guru maka semakin tinggi kinerja guru dan sebaliknya .b) variable yang dominan mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi karena memiliki nilai koefisien lebih besar dibandingkan motivasi yaitu : 0,445 untuk kompetensi dan 0,400 untuk motivasi

4. Sumarno (2008) tentang persepsi guru terhadap program sertifikasi , motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Gunung Kidul, yang menghasilkan suatu kesimpulan hasil penelitian bahwa persepsi sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kabupaten Gunung Kidul, makin positif persepsi guru terhadap sertifikasi maka semakin tinggi motivasi , dan persepsi sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP di Kabupaten Gunung Kidul dan persepsi sertifikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja professional guru SMP di kabupaten Gunung Kidul.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fathikah (2010) dalam tesisnya yang berjudul “ sertifikasi dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Yokyakarta “ menyatakan bahwa adanya program sertifikasi guru yang digalakkan oleh pemerintah sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan terutama di Yokyakarta masih belum dapat dikatakan berhasil dikarenakan belum adanya perubahan kualitas kinerja guru yang menonjol. Akan tetapi kesejahteraan guru mengalami peningkatan dengan adanya tunjangan sertifikasi
6. Penelitian yang dilakukan oleh Harman (2010) dalam tesisnya yang berjudul “pengaruh, motivasi kerja dan persepsi sertifikasi guru terhadap kinerja (studi kasus guru di sekolah dasar islam terpadu Se Kabupaten Sleman)” menyatakan bahwa tidak ada pengaruh variable motivasi dan persepsi sertifikasi guru secara parsial terhadap variable terikat kinerja guru

ditolak karena dari hasil olah data variable motivasi kerja diperoleh t hitung lebih kecil dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Untuk variable persepsi sertifikasi guru diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga dinyatakan bahwa persepsi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada taraf signifikan 5%.

7. Penelitian yang dilakukan Obet Setyo Prabowo (2011), tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, kebutuhan berprestasi kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja karyawan agen pada perusahaan asuransi jiwa AJB Bumiputera 1912 cabang Kota Magelang. Dan diperoleh hasil variable kepemimpinan, kompensasi dan kebutuhan berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan koefisien dari hasil kedua regresi yaitu 0,84 dan 0,82 yang sama-sama memiliki taraf signifikansi 0,000
8. Penelitian yang dilakukan Maharyo (2012), tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman kota Yogyakarta. Dan hasil yang diperoleh hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa secara simultan variable independent yaitu kepemimpinan , kompensasi , kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis

menunjukkan secara parsial variable dependent kepemimpinan, kompensasi, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan berafiliasi berpengaruh terhadap variabel dependen sedangkan kebutuhan kekuasaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berikut ini penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan melalui jurnal diantaranya pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil	Jurnal
1	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Diskoperindag Kota Batu	Handyna Ariastra Loviana	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dengan kebutuhan berprestasi dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai pada DiSkoperindag Kota Batu, sedangkan kebutuhan berafiliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Diskoperindag Kota Batu.	Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis, Malang Universitas Brawijaya (http://Studentjournal.ub.ac.id)
2	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri	Suryani Dewi Pratiwi	Bahwa terdapat pengaruh dari motivasi terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan.	Jurnal Pendidikan Insan Mandiri Vol 1 No 1 Tahun 2013
3	Pengaruh Persepsi Guru Tentang Sertifikasi Terhadap Kualitas Pembelajaran Di SDN 1 Nagawangi Tasikmalaya	Yasbiati	Koefisien korelasi antara persepsi guru tentang sertifikasi dengan kualitas pembelajaran adalah sebesar 0,434 menunjukkan korelasi sedang artinya kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru di SDN 1 Nagawangi Tasikmalaya menunjukkan kualitas baik dan dipengaruhi oleh adanya program sertifikasi.	Jurnal Saung Guru Vol 1 No 1 tahun 2010

3.3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.3.1. Kerangka Pemikiran

”Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan” (Jalaluddin Rakhmat, 2001). Persepsi satu orang dengan orang yang lainnya berbeda sebagai bukti keunikan manusia. Perbedaan persepsi tersebut dipengaruhi oleh faktor pribadi seseorang dan faktor dari luar, sehingga walaupun objek yang dipersepsi sama hasilnya dapat berbeda-beda. Guru memiliki persepsi yang berbeda-beda tentang program sertifikasi guru. Program Sertifikasi guru merupakan suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada suatu pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Persepsi timbul karena adanya respon terhadap stimulus. Stimulus yang diterima seseorang sangat kompleks, stimulus masuk ke dalam otak kemudian diartikan, ditafsirkan serta diberi makna melalui proses yang rumit baru kemudian dihasilkan persepsi. Dalam hal ini, persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap.

Persepsi guru tentang program sertifikasi akan memberikan dampak salah satunya pada kinerja, karena dengan hasil persepsi atau pemahaman yang positif, pengetahuan tentang program sertifikasi akan memicu kinerja guru sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Peningkatan kinerja yang dilakukan juga tidak terlepas dari dorongan motivasi dalam diri guru yaitu motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, seperti yang dikemukakan oleh *McClelland* dalam teori motivasinya yaitu bahwa pencapaian prestasi seseorang tidak terlepas dari pengaruh kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan yang ada dalam dirinya, yang akan berkontribusi dalam mendorong pencapaian prestasi dan kinerja yang dilakukannya.

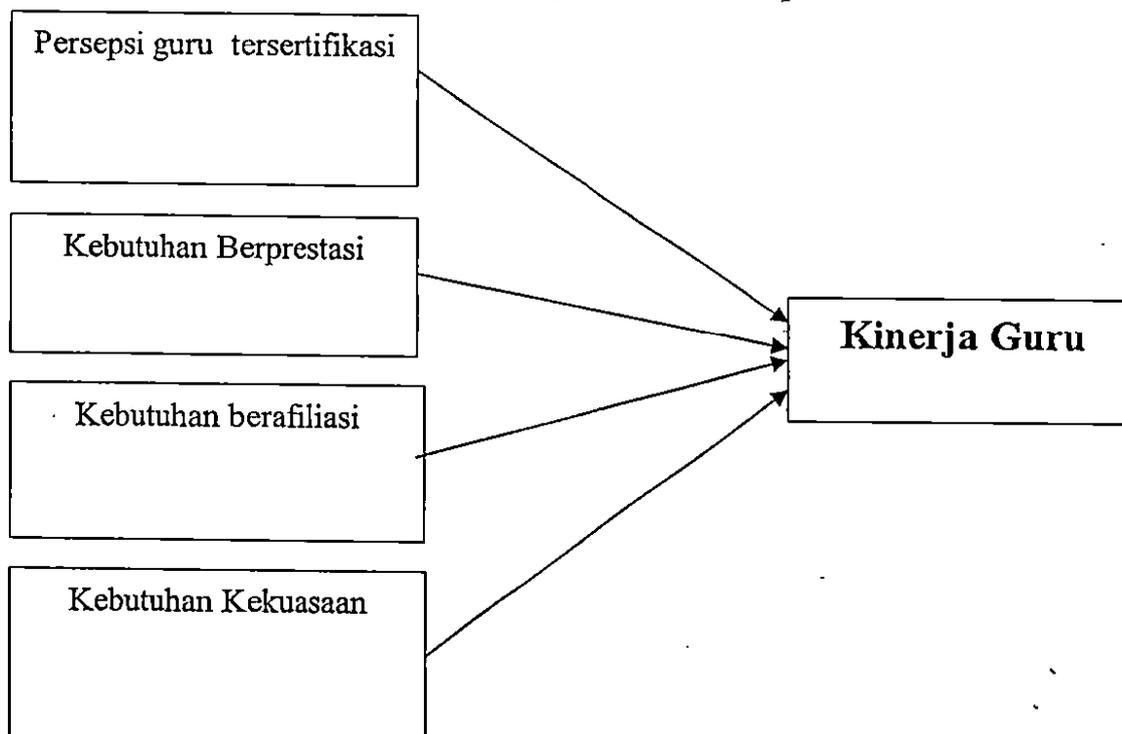
Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya tidak terlepas dari keinginan atau kebutuhan berprestasi dalam bekerja yang ada dalam dirinya. Sehingga peningkatan kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan tingkat kebutuhan akan pencapaian kinerja, yang terflekasi dalam melaksanakan pekerjaannya, maka seberapa besar kebutuhan berprestasi seorang guru akan mempengaruhi tingkat kinerja yang akan dicapainya.

Rasa kebersamaan dalam bekerja dan budaya saling menghargai, menghormati dan direrima di dalam kelompok antara sesama rekan kerja, akan memicu keinginan untuk saling membantu antara rekan kerja. Saat ada permasalahan yang dihadapi, sehingga setiap permasalahan akan terpecahkan dengan baik dikarenakan banyaknya sumber pengetahuan dan solusi permasalahan yang didapatkan, juga akan menciptakan kepercayaan diri seorang dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab yang berat. Sehingga kebutuhan berafiliasi akan membantu menciptakan kondisi nyaman baik dalam bekerja sehingga akan terbentuk kinerja yang baik.

Kemampuan seseorang dalam mengespresikan ide-ide produktifnya tentang keberhasilan dalam bekerja terhadap rekan kerja tidak terlepas dari konsep berfikir dan logikanya untuk meraih keberhasilan dalam bekerja. Kemampuan menginspirasi ide-ide produktif dalam bekerja akan meningkatkan kepercayaan dirinya terhadap kemampuan yang dimilikinya, sehingga akan memicu inspirasi ide-ide produktifnya sehingga membantu meningkatkan kinerja.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggunakan 4 variable bebas yaitu persepsi guru tersertifikasi dan Motivasi Kerja yang terdiri dari kebutuhan beprestasi (*Need for Achievement*) (X1), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) (X2) dan kebutuhan kekuasaan (*need for power*) (X3) serta 1 variable terikat (Y) yakni kinerja Guru. Keempat variable bebas tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, baik masing-masing variable yakni X1,X2,X3 dan X4 berpengaruh terhadap Y .

Gambar : 2.2
Kerangka berfikir penelitian secara parsial



2.3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori serta tinjauan atas penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh yang positif signifikan persepsi guru tentang program sertifikasi dengan kinerja guru SMK Negeri 2 Tanjung Selor
2. Diduga terdapat pengaruh yang positif signifikan kebutuhan berprestasi dengan kinerja guru SMK di Kecamatan Tanjung selor
3. Diduga terdapat positif signifikan kebutuhan berafiliasi dengan kinerja guru SMK Negeri 2 Tanjung selor
4. Diduga terdapat pengaruh positif signifikan kebutuhan kekuasaan dengan kinerja guru SMK Negeri 2 Tanjung Selor