

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Penilaian Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang dimilikinya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yang dicapai seseorang. Baron menjelaskan tentang faktor-faktor yang berpengaruh langsung dengan kinerja pegawai, antara lain: a) faktor personal, yaitu faktor yang ditentukan oleh tingkat kompetensi dan keterampilan yang dimiliki, serta motivasi dan komitmen individu itu sendiri; b) kepemimpinan, kualitas bimbingan, dorongan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin; c) kerja tim, yaitu kualitas kerja yang diberikan oleh sesama rekan kerja dalam sebuah organisasi; d) faktor sistem, berupa sistem kerja dan fasilitas dalam sebuah organisasi; dan e) suasana kerja, berupa tekanan dan perubahan lingkungan kerja (Supriyono, 2017).

Kinerja atau performance berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang

diperlihatkan pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Kinerja akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari (Suharsaputra, 2010 : 144).

Kinerja diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Dirjen PMPTK Depdiknas, 2008:20).

b. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/ kualitas dalam melaksanakan kegiatan/ tugas tersebut (Suharsaputra, 2010).

Tugas guru menunjang keberhasilan dalam interaksi proses pembelajaran. Johnson menguraikan kinerja guru mencakup dalam tiga aspek kinerja, meliputi: (1) kemampuan profesional, mencakup penguasaan yang harus dikuasai guru seperti penguasaan materi dan konsep-konsep dasar keilmuannya yang harus diajarkan kepada peserta didik; penghayatan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan dan proses-proses kependidikan keguruan dan pembelajaran siswa; (2) kemampuan sosial, mencakup kemampuan menyesuaikan diri di lingkungan sekitarnya atas tuntutan kerja sebagai seorang guru; (3) kemampuan personal, yang mencakup bersikap positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru dan institusi

pendidikan, pemahaman, penghayatan, dan penampilan yang sudah selayaknya dianut seorang guru; dan kepribadian, nilai, sikap, sebagai upaya menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakatnya (Supriyono, 2017). Kinerja guru merupakan hasil kerja seluruh aktivitas dari seluruh komponen sumber daya yang ada (Yamin dkk, 2010 : 87).

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkaitan dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang diembannya berdasarkan kemampuan profesional yang dimilikinya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Setiyati, 2015). Kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: (a) merencanakan pengajaran; (b) pelaksanaan pembelajaran/unjuk kerja; (c) evaluasi pembelajaran; (d) tindak lanjut.

Diklat Kompetensi Pengawas Sekolah tentang Penilaian Kinerja Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008) standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu.

Kinerja guru akan meningkat jika guru telah melakukan semua unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai

dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya (Iskandar, 2013:1027). Kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya (Kompri, 2015:132).

Profesionalitas guru dalam menguasai empat kompetensi menunjukkan kinerja guru yang tinggi. Profesionalitas guru dalam bekerja merupakan kewajiban bagi setiap guru di sekolah. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu.

c. Penilaian Kinerja Guru

Profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional agar tugas dan fungsi sebagai guru dapat dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku. Oleh karena itu diperlukan adanya penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru dan untuk guru. Penilaian Kinerja

Guru merupakan serangkaian program penilaian kinerja yang dirancang untuk mengidentifikasi kompetensi guru, terutama berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya, baik langsung maupun tidak langsung (Mulyasa, 2013:89).

Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2008 menjelaskan bahwa kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Hakikat dari penilaian kinerja guru adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan. Pembinaan dan pengawasan dapat dilakukan oleh sesama guru, kepala sekolah dan pengawas sehingga diperoleh guru professional sebagai basis peningkatan kualitas pendidikan (Mulyasa, 2013:90).

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit dikemukakan bahwa “penilaian kinerja guru merupakan penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.

Tiga aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru meliputi penilaian kinerja yang berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran maupun guru kelas, penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan konseling dan penilaian kinerja yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas tambahan (Kemdiknas, 2010) :

- 1) Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian;
- 2) Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan konseling meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, memanfaatkan hasil evaluasi, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan;
- 3) Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

2. Uji Kompetensi Guru

a. Kompetensi Guru

Tiga tugas guru sebagai profesi adalah mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup; mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan; melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan untuk kehidupan peserta didik. Untuk dapat melaksanakan

tugas dan tanggung jawab diatas, seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dan kompetensi tertentu.

Guru dalam era globalisasi memiliki tugas dan fungsi yang lebih kompleks, sehingga perlu memiliki kompetensi dan profesionalisme yang standar. Kompetensi guru lebih bersifat personal dan kompleks serta merupakan suatu kesatuan utuh yang menggambarkan potensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, yang dimiliki seorang guru yang terkait dengan profesinya yang dapat direpresentasikan dalam amalan dan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran di sekolah. Kompetensi ini yang digunakan sebagai indikator dalam mengukur kualifikasi dan profesionalisme guru pada suatu jenjang dan jenis pendidikan (Depdiknas, 2004).

Kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan; kompetensi guru menunjuk kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu didalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan (Mulyasa, 2009:25). Berdasarkan uraian tersebut maka diperlukan adanya uji kompetensi guru untuk meningkatkan kompetensi guru agar mampu melaksanakan tugasnya sebagai guru profesional.

Seorang guru bisa dikatakan memiliki kompetensi mengajar jika guru yang bersangkutan mampu mengajar dengan baik. Mengacu pada pengertian kompetensi tersebut, kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang harus dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, perilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan dalam proses belajar mengajar.

Broke and Stone mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai *...descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful..* Kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Sementara Charles mengemukakan bahwa : *competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan (Mulyasa, 2009:25).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa : "Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan."

Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa pendidik harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah, serta pendidikan anak usia dini meliputi : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi disamping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan,

serta memberi perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Kompetensi bukanlah suatu titik akhir dari suatu upaya melainkan suatu proses yang berkembang dan belajar sepanjang hayat/*lifelong learning process* (Mulyasa, 2009:26).

b. Uji Kompetensi Guru

Uji kompetensi guru merupakan salah satu program pemerintah untuk meningkatkan harkat dan martabat guru, serta memberikan jaminan mutu layanan pendidikan sesuai amanat Undang-Undang Guru dan Dosen (Mulyasa, 2013:55). Uji kompetensi guru dilakukan secara professional dan berkesinambungan untuk mendapatkan gambaran kemampuan guru yang ada di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Karakteristik uji kompetensi guru dapat dipahami dari beberapa indikator sehingga guru yang telah lulus uji kompetensi harus mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Pentingnya uji kompetensi menurut Mulyasa (2009:191) antara lain : (1) Alat untuk mengembangkan standar kompetensi guru. Berdasarkan hasil uji kompetensi dapat diketahui kemampuan rata-rata para guru, aspek mana yang perlu ditingkatkan dan siapa yang perlu mendapat pembinaan secara kontinu. (2) Alat seleksi penerimaan guru. Melalui uji kompetensi, diharapkan dapat terjaring guru-guru yang kompeten, kreatif, professional, inovatif dan menyenangkan. (3) Untuk pengelompokan guru. Hasil uji kompetensi guru dapat digunakan untuk mengelompokkan dan menentukan mana guru professional yang berhak menerima tunjangan professional, tunjangan jabatan dan penghargaan profesi. (4) Sebagai bahan acuan dalam pengembangan kurikulum. Kurikulum lembaga

pendidikan harus berdasarkan kompetensi guru. Tujuan, program pendidikan, sistem pembelajaran dan evaluasi perlu direncanakan sedemikian rupa agar sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan kompetensi guru. (5) Merupakan alat pembinaan guru. Untuk memperoleh guru yang ideal perlu ditetapkan jenis kompetensi yang diperlu dipenuhi sebagai syarat agar seseorang diterima menjadi guru. (6) Mendorong kegiatan dan hasil belajar. Uji kompetensi akan mendorong terciptanya kegiatan dan hasil belajar yang optimal, karena guru yang teruji kompetensinya akan senantiasa menyesuaikan kompetensinya dengan perkembangan kebutuhan dan pembelajaran.

Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan Tahun 2012 menjelaskan bahwa uji kompetensi guru ini akan menjadi agenda rutin bagi guru untuk mengetahui level kompetensi guru sebagai bahan pertimbangan kegiatan peningkatan profesi guru. Dengan demikian, guru nantinya diharapkan tidak resisten terhadap uji kompetensi guru dan akan menjadi terbiasa selalu ingin mengetahui level kompetensi melalui uji kompetensi guru dan senantiasa menginginkan kompetensinya untuk diukur secara berkala.

3. Sertifikasi Guru

Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka kegiatan belajar mengajar nya juga bagus dan diharapkan

dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. pemikiran inilah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi (Muslich, 2007:8).

Hakikat dari sertifikasi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan professional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan tujuan dan fungsi sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman. Sertifikasi guru dilakukan secara berkesinambungan, untuk mengetahui perkembangan profesionalisme guru sertifikasi dapat digunakan penilaian guru sertifikasi oleh atasan masing-masing (Mulyasa, 2009:18). Indikator dari instrumen sertifikasi guru adalah sebagai berikut : (1) Tanggung jawab; (2) Kinerja guru; (3) Kemampuan berkomunikasi; dan (4) Kedisiplinan.

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar sebagai bukti atau pengakuan atas kemampuan profesionalnya sebagai tenaga pendidik (Murwati, 2013:15).

Sertifikasi dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sedangkan jika dihubungkan dengan profesi guru, sertifikasi dapat diartikan sebagai surat bukti kemampuan mengajar yang menunjukkan bahwa pemegangnya memiliki kompetensi mengajar dalam mata pelajaran, jenjang, dan bentuk pendidikan tertentu (Mulyasa, 2013:31).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 61 menyatakan bahwa sertifikat dapat berbentuk ijazah dan sertifikat kompetensi, tetapi bukan sertifikat yang diperoleh melalui pertemuan ilmiah seperti

seminar, diskusi panel, lokakarya, dan symposium. Namun, sertifikat kompetensi diperoleh dari penyelenggara pendidikan dan lembaga pelatihan setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi.

Sertifikasi guru merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk menilai kemampuan guru dari empat kompetensi pedagogic, kompetensi profesional, kompetensi social dan kompetensi pribadi yang ditunjukkan dengan sertifikat atau piagam yang telah disahkan oleh lembaga yang berwenang (Kompri, 2015:133).

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak (Muslich, 2007:2).

Manfaat sertifikasi menurut Muslich (2007:9) antara lain sebagai berikut : (1) Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri; (2) Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di Indonesia; (3) Menjadi wahana penjamin mutu bagi LPTK yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan; (4) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Peningkatan kualitas guru seharusnya sudah menjadi tanggung jawab guru. Setiap guru harus secara intens melakukan pengembangan dan peningkatan kualitas diri dan berusaha menerapkan kualitas dirinya dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Perbaikan kualitas guru memang harus diperhatikan dan dilaksanakan secara efektif dan berkesinambungan. Program sertifikasi diharapkan membawa dunia pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas (Saroni, 2017:114).

Dirjen PMPTK Departemen Pendidikan Nasional tahun 2007, dasar hukum sertifikasi guru adalah sebagai berikut : (1) Undang-Undang Republik Indonesia tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 42 ayat 1 dan pasal 43 ayat 2; (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 8 dan pasal 11 ayat 1; (3) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru; dan (4) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 18 tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan.

4. Motivasi Kerja

a. Teori Motivasi dan Arti Motivasi

Secara umum teori motivasi dibagi dalam dua kategori, yaitu teori kandungan (*content*) yang memusatkan perhatian pada kebutuhan dan sasaran tujuan; dan teori proses yang berkaitan dengan bagaimana orang berperilaku dan mengapa mereka berperilaku dengan cara tertentu (Uno, 2009:39).

Teori motivasi dari Maslow merupakan teori yang mengungkapkan tentang hierarki kebutuhan. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan seperti berikut :

(1) kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup; (2) kebutuhan akan rasa aman yaitu kebutuhan akan keselamatan dari setiap ancaman fisik atau kehilangan serta merasa terjamin; (3) kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan sosial yaitu hubungan antar manusia melalui hubungan antar pribadi yang mendalam juga kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial; (4) kebutuhan akan penghargaan berkaitan dengan percaya diri dan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan orang lain; dan (5) kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi dalam hierarki Maslow dan berkaitan dengan keinginan pemenuhan diri untuk mencapai penuh potensi dirinya (Uno, 2009:41).

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain dalam menghadapi situasi yang sama. Tingkat motivasi berbeda antara seorang dengan orang lain dalam diri seseorang pada waktu yang berlainan (Siagian, 2004:137).

Hamzah B. Uno mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (2009:1). Motivasi berpangkal dari kata “motif” yang diartikan daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan (Sardiman, 2011:73).

b. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Wahyudi, 2012:101). Motivasi guru paling tidak memuat enam unsur esensial. Pertama, tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran. Kedua, spirit atau obsesi pribadi untuk mencapai tujuan. Ketiga, kemauan tiada henti untuk mewujudkan cita-cita dan harapan atas capaian tingkat tinggi. Keempat, ketiadaan putus asa atau berhenti sebelum tujuannya tercapai. Kelima, spirit untuk mengembangkan diri. Keenam, aneka proses kreatif, inovasi, dan alternative (Danim, 2011:121).

Inti pandangan tentang motivasi yang ada menurut Hamzah B Uno (2009:67) dapat dijelaskan seperti berikut : (1) Para ahli teori menyajikan penafsiran yang sedikit berbeda dan menekankan pada faktor yang berbeda-beda; (2) Motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja; (3) Motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan; dan (4) Perbedaan fisiologis, psikologis dan lingkungan Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

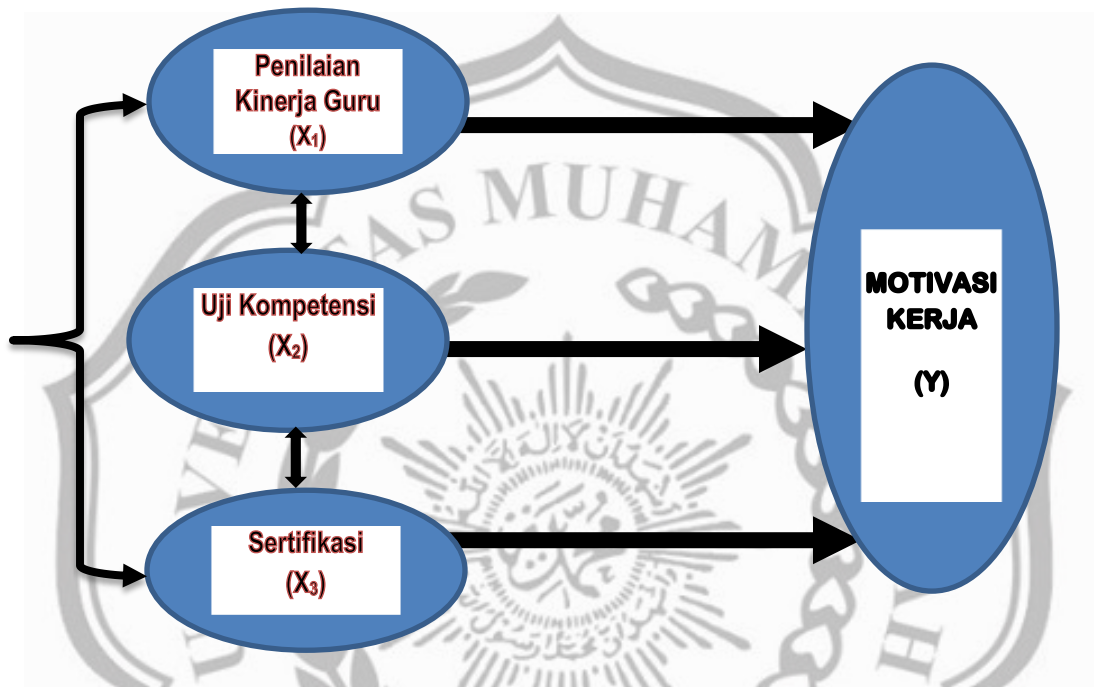
Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas,

kemandirian dalam bertindak, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai. Motivasi eksternal meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak. (Yulia, 2017:18).

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru adalah suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam diri maupun dari luar. Motivasi kerja guru juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal. Motivasi kerja guru memiliki indikator (Uno, 2009:72) antara lain : (1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi terlihat dari tanggungjawabnya dalam melakukan pekerjaan; (2) Prestasi yang dicapainya. Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi; (3) Pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi. ; dan (4) Kemandirian dalam bertindak Kemandirian tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun tidak diperintah.

B. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah :

1. Penilaian Kinerja Guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru kelas sekolah dasar Gugus Lokawiyata Siwi Kecamatan Karanglewas.
2. Uji Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru kelas sekolah dasar Gugus Lokawiyata Siwi Kecamatan Karanglewas.

3. Sertifikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru kelas sekolah dasar Gugus Lokawiyata Siwi Kecamatan Karanglewas.
4. Penilaian kinerja guru, uji kompetensi dan sertifikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru kelas sekolah dasar Gugus Lokawiyata Siwi Kecamatan Karanglewas.

