

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru Sertifikasi

1. Defenisi Kinerja Guru Sertifikasi

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2013). Menurut Bernandin & Russell (2013) Kinerja karyawan sebagai *quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. Kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau yang dijadikan standar.

Menurut Baeti, 2015 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.

Menurut Hamzah B Uno (2008) tenaga pengajar guru merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Menurut Kartowagiran (2011) Guru sebagai salah satu bagian dari pendidik profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam melaksanakan tugasnya, guru menerapkan keahlian, kemahiran yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang diperolehnya melalui pendidikan profesi. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikasai pendidik dan diberikan kepada guru yang telah memenuhi syarat.

Istilah sertifikasi dalam makna kamus berarti surat keterangan dari lembaga berwenang yang diberikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Sertifikasi merupakan perwujudan dari UU 14 Tahun 2005 dan PP 19 Tahun 2005 dengan tujuan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di Indonesia. Sertifikasi secara yuridis menurut ketentuan pasal 1 ayat (11) UUGD (Undang- Undang Guru dan Dosen) adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru atau dosen. Adapun yang berkaitan dengan sertifikasi guru, dijelaskan dalam pasal 1 ayat (7), bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru.

Sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Baruningsih, 2011). Menurut Muslich (2007) sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sertifikasi merupakan *performance* atau tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh guru dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sesuai dengan tugasnya sebagai guru yang telah memperoleh sertifikat sebagai tenaga pendidik profesional karena telah memenuhi berbagai persyaratan tertentu dan diiringi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

2. Aspek-aspek Kinerja Guru

Ukuran secara kualitas dan kuantitas yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa enam aspek dari kinerja:

- a. Kualitas : kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas : merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu : merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Efektivitas : merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian : merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.
- f. Komitmen kerja: merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Selain itu Mathis (2002) mengemukakan bahwa kinerja dapat diukur melalui beberapa aspek-aspek yaitu:

- a) Kuantitas *output*
- b) Kualitas *output*
- c) Jangka waktu *output*
- d) Kehadiran di tempat kerja
- e) Sikap kooperatif

Ada enam aspek untuk menilai kinerja menurut Bernerdin & Russell (2013) yaitu:

- a) Kualitas: merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan.
- b) Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya : jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Ketepatan waktu: merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
- d) Efektivitas biaya: yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi/pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.
- e) Kebutuhan akan pengawasan: merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f) Hubungan antara peribadi: merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja guru yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif, kebutuhan akan pengawasan, hubungan antara peribadi.

Dari aspek kinerja guru yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur yang digunakan sebagai aspek kinerja guru dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek kinerja guru dari Bernandin & Russel (2013) dengan alasan bahwa teori tersebut dirasa cukup mewakili aspek-aspek yang akan digunakan untuk mengungkap kinerja pada Guru sertifikasi. Aspek

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut meliputi: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, hubungan antar pribadi.

3. Kinerja Guru Dalam Mendisain Program Pengajaran

Salah satu tahapan mengajar yang harus dilalui oleh guru profesional adalah menyusun perencanaan pengajaran atau dengan kata lain disebut juga dengan mendesain program pengajaran Nurdin & Usman (2003).

Menurut Nurdin & Usman (2003) Perencanaan pengajaran yang dipersiapkan oleh guru pada dasarnya berfungsi antara lain untuk:

1. Menentukan arah kegiatan pengajaran dan pembelajaran
2. Memberi isi dan makna tujuan
3. Menentukan cara bagaimana mencapai tujuan yang ditetapkan
4. Mengukur seberapa jauh tujuan itu telah tercapai dan tindakan apa yang harus dilakukan apabila tujuan belum tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, Nurdin & Usman (2003) juga mengemukakan beberapa langkah atau aktivitas yang merupakan perilaku guru di dalam mempersiapkan Satuan Pelajaran (Satpel) yaitu sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi secara cermat pokok bahasan atau sub pokok bahasan yang telah digariskan dalam kurikulum/GBPP untuk dijadikan satuan bahasan yang akan diajarkan.
2. Menentukan kelas atau semester dan alokasi waktu yang akan digunakan dalam mengajarkan satuan bahasan yang telah diidentifikasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Merumuskan Tujuan Intruksional Umum (TIU) atau memindahkan rumusan TIU yang terdapat dalam kurikulum/GBPP kedalam Satuan Pelajaran.
4. Merumuskan Tujuan Intruksional Khusus (TIK) secara spesifik, operasional, jelas, relevan berdasarkan tujuan Tujuan Intruksional Umum (TIK).
5. Merinci materi pelajaran, yang didasarkan kepada bahan pengajaran dalam GBPP dan TIK yang hendak dicapai.
6. Merumuskan merencanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) secara cermat, jelas, tegas, sistematis, logis, sesuai dengan TIK yang hendak dicapai dan materi pelajaran yang akan disampaikan yang meliputi strategi / metode dan pokok-pokok kegiatan siswa-guru.
7. Mempersiapkan dan melakukan variasi kegiatan sesuai dengan tuntutan interaksi belajar mengajar, motivasi dan kebutuhan siswa lainnya.
8. Memilih alat peraga, sumber bahan dari buku dan masyarakat yang didasarkan kepada Tujuan Instruksional Khusus (TIK) yang hendak dicapai, bahan mengajar yang akan disajikan, Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), dan strategi intruksional yang dikembangkan, serta mengemukakan dengan jelas sumber dan alat tersebut.
9. Merancang secara teliti prosedur penilaian atau evaluasi sesuai dengan Tujuan Intruksional Khusus (TIK) yang hendak dicapai.
10. Menggunakan bahasa yang jelas, mudah dipahami dan ditulis menurut ketentuan yang berlaku (EYD)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Menyusun Satuan Penjelasan (Satpel) sesuai dengan bentuk yang dirancang Prosedur Pengembangan Sistem Intruksional (PPSI).

Berdasarkan uraian diatas, guru harus mempunyai standar dan kompetensi untuk menyusun langkah-langkah dalam mendisai program pengajaran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran.

4. Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar

Menurut Muji Hariani dan Noeng Muhajir (1980) terdapat sejumlah kinerja (performance) guru/staf pengajar dalam melaksanakan proses belajar mengajar, yang populer diantara model-model tersebut diantaranya adalah:

a) Model Rob Norris

Pada model ini ada beberapa komponen kemampuan mengajar yang perlu dimiliki oleh seorang staf pengajar/ guru yaitu: kualitas-kualitas personal dan profesional, persiapan pengajaran, perumusan tujuan pengajaran, penampilan guru dalam mengajar di kelas, penampilan siswa dalam belajar dan evaluasi.

2) Model Oregon

Menurut model ini kemampuan mengajar dikelompokkna menjadi lima bagian yaitu, perencanaan dan persiapan mengajar, kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar, kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar, kemampuan hubungan interpersonal yang meliputi hubungan dengan siswa, supervisor dan guru sejawat, dan kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesional.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Model Stanford

Model ini membagi kemampuan mengajar dalam lima komponen, tiga dari lima komponen tersebut dapat diobservasi dikelas meliputi komponen tujuan, komponen guru mengajar, dan komponen evaluasi.

5. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Undang-undang guru dan dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu, lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1/D-4 dan berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, guru berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok.

Peningkatan mutu guru lewat sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu tenaga pendidik secara nasional. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka proses kegiatan belajar mengajar juga bagus. Kegiatan belajar mengajar yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi.

Menurut Marselus (dalam Baeti 2015) tujuan sertifikasi, diantaranya:

1. Sertifikasi dilakukan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan tujuan nasional.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Sertifikasi juga dilakukan untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan.
3. Sertifikasi untuk meningkatkan martabat guru.
4. Sertifikasi untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Sertifikasi dapat menjadi sebuah bentuk *post quality control* yakni pengendalian mutu terhadap output yang dilakukan sebelum output itu digunakan di dalam masyarakat.

Menurut E. Mulyasa (dalam Baeti 2015) standar kompetensi dan sertifikasi guru memiliki tujuan utama, yaitu pemberdayaan guru. Pemberdayaan tersebut dimaksudkan untuk mengangkat harkat dan martabat guru dalam kesejahteraannya, hak-haknya, dan memiliki posisi yang seimbang dengan profesi yang lain lebih mapan dalam kehidupannya. Melalui standar kompetensi dan sertifikasi guru sebagai proses pemberdayaan, diharapkan ada perbaikan tata kehidupan yang lebih adil, demokratis, serta tegaknya kebenaran dan keadilan di kalangan guru dan tenaga kependidikan. Dalam standar kompetensi dan sertifikasi guru, pemberdayaan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja sekolah melalui kinerja guru agar dapat mencapai tujuan secara optimal, efektif, dan efisien.

6 Hak dan Kewajiban Guru Sertifikasi

Undang-undang republik indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 14 dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak:

- a. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual
- d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi
- e. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan
- f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/ atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan
- g. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas
- h. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi
- i. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.
- j. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
- k. Memperoleh pelatihan dan pengembangan. profesi dalam bidangnya.

7. Kompetensi Guru dalam Sertifikasi

Kompetensi menurut Kepmendiknas No. 045/U/2002 adalah seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi, kompetensi guru dapat dipahami sebagai

tindakan kebulatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14/2005 Pasal 10 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 Pasal 28 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Keempat jenis kompetensi guru diuraikan sebagai berikut:

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

b. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

8. Syarat-Syarat Menjadi Guru Sertifikasi

Menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang ngambang, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikan kepada siswa sudah cukup, hal ini belumlah dapat kategori sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena guru yang profesional, mereka harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru dan lain sebagainya.

Demikian pula halnya seorang guru profesional, dia memiliki keahlian, keterampilan, dan kemampuan sebagaimana filosofi **Ki Hajar Dewantara** “*tut wuri handayani, ing garso sung tolo, ing madyo mangun karso*”. tidak cukup dengan menguasai materi pelajaran akan tetapi mengayomi murid, menjadi contoh atau teladan bagi murid serta selalu mendorong murid untuk lebih baik dan maju. Guru profesional selalu mengembangkan dirinya terhadap pengetahuan dan mendalami keahliannya, kemudian guru profesional rajin membaca literatur-literatur, dengan tidak merasa rugi membeli buku-buku yang berkaitan dengan pengetahuan yang digelutinya.

Oemar Hamalik dalam bukunya *Proses Belajar Mengajar* (2001), guru profesional harus memiliki persyaratan, yang meliputi:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Memiliki bakat sebagai guru.
2. Memiliki keahlian sebagai guru.
3. Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi.
4. Memiliki mental yang sehat
5. Berbadan sehat.
6. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas.
7. Guru adalah manusia berjiwa pancasila.
8. Guru adalah seorang warga negara yang baik.

B. Kepuasan Kerja

1. Defenisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2002). Wibowo 2013 mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Wibowo 2013 menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan dikemukakan Gibson (dalam Wibowo 2013) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.

Hal itu merupakan hasil persepsi mereka tentang pekerjaan. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan prilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti prilaku organisasi (Wibowo, 2013).

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin *loyal* pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Wibowo (2011) menjelaskan bahwa setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya.

Dari pendapat-pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang, tidak senang, bahagia, tidak bahagiannya seseorang mengenai seberapa baik penghargaan yang diterima dalam suatu pekerjaan yang dinilainya penting.

2 Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari lima dimensi berikut, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kemudian dia juga menambahkan kondisi kerja sebagai dimensi kepuasan kerja.

Adapun enam dimensi menurut Luthans (2006) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

a. *Pekerjaan itu sendiri*

Dalam hal ini, pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

b. *Gaji*

Gaji adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit (gaji) tambahan juga penting, tapi tidak begitu berpengaruh.

c. *Promosi*

Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional, yang berarti manapaki tangga kesuksesan dalam perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Pengawasan

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia (pemimpin) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada saat ini, dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat ketika penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, karyawan berkemungkinan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kepuasan mereka.

e. Rekan kerja

Ini merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasihat, dan pemberi bantuan pada anggota individu.

f. Kondisi Kerja

Kondisi kerja menyangkut dengan suasana tempat bekerja.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja, meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja, organisasi dan manajemen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi

Glaser (Koesmono2005) yang mendefinisikan budaya organisasi adalah pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu, serta berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Hampir mirip dengan Glaser, Kreitner dan Kinicki (Koesmono 2005) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dan organisasi.

Jika masing-masing karyawan merasa memiliki perekat sosial yang mengikat mereka dalam sebuah organisasi, maka kepuasan kerja dari masing-masing karyawan akan tercapai. Sebagaimana yang dikatakan Luthans (2006) bahwa salah satu faktor timbulnya kepuasan kerja yaitu adanya dukungan rekan kerja dan perhatian dari pimpinan, selaras yang dikatakan Schein (1985) bahwa anggota organisasi berinteraksi dengan lingkungan internal dan mendapat dukungan dari rekan kerja di ditempat ia bekerja.

2. Komunikasi Interpersonal

Karyawan mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Untuk memelihara dan mempertahankan komunikasi interpersonal yang baik, perlu diterapkannya: saling menghargai, loyal, dan toleran antara satu dengan

yang lainnya, sikap terbuka dan keakraban antara sesama karyawan (Robbins, 2002).

Dukungan rekan kerja sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Dukungan kerja dari karyawan lain didapat dalam wujud komunikasi interpersonal antar anggota organisasi yang berjalan dengan baik. Sehingga jika komunikasi interpersonal dapat berjalan dengan baik, maka kepuasan kerja dari karyawan dapat tercapai pula.

3. Kerja yang menantang secara mental

Pada umumnya karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberinya peluang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka (Robbins, 2002).

4. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem pembayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan-harapan mereka (Robbins, 2002).

5. Kondisi kerja yang mendukung

Dari aspek motivasi bekerja yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur yang digunakan sebagai aspek kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja dari Luthan (2006) dengan alasan bahwa teori tersebut dirasa cukup mewakili aspek-aspek yang akan digunakan untuk mengungkap kepuasan kerja pada guru sertifikasi. Aspek tersebut meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja.

C. Motivasi Kerja

1. Defenisi Motivasi Kerja

Motivasi menurut Rivai (2008) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Yang di artikan sebagai berikut: “ Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga mencapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi”. Hasibuan (2004), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Anoraga (2006) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja yang berasal dari dalam diri karyawan atau luar diri karyawan. Robbins (1996), menyebutkan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, yaitu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Dengan adanya upaya yang dilakukan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu diharapkan motivasi kerja menjadi meningkat dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas dapat diambil kesimpulan yaitu suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

didalam usaha memenuhi kebutuhannya baik secara ril maupun materil dan mengarahkan prilaku individu tersebut ke arah pencapaian.

2. Tujuan motivasi kerja

Menurut Sarwoto (1985) bahwa tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya Hasibuan (1996) mengatakan tujuan dari motivasi kerja adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengandaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dapat disimpulkan tujuan dari motivasi kerja adalah untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, dan dampak kepada perusahaan yaitu dapat memajukan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Dalam motivasi kerja, pemimpin haruslah mengetahui tentang sebab dan akibat dari adanya proses memotivasi dari kerja karyawan. Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2007) adalah:

a. Motivasi positif (*Incentive Positif*)

Dalam motivasi positif, manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi atas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat bekerja karyawan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif (*Incentive Negative*)

Dalam motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan standar, apabila bawahan tidak dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajer maka mereka akan mendapatkan hukuman. Motivasi negatif ini membuat semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

4 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Greenberg & Baron (2013) motivasi kerja adalah seperangkat proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi seorang individu untuk bekerja terdiri atas tiga aspek, yaitu :

a. *Arousal* (dorongan)

Aspek ini berkaitan dengan dorongan, energi yang mendasari perilaku bekerja. Ketertarikan untuk memenuhi dorongan ini membawa individu terikat dalam suatu perilaku untuk memenuhi dorongan tersebut.

b. *Direct behavioral* (mengarahkan perilaku)

Aspek ini berkaitan dengan pilihan yang dibuat seorang individu dan berbagai pilihan cara yang akan ditempuh sebagai jalan mencapai tujuan yang ingin diraih. Aspek ini ditunjukkan dengan perilaku yang secara langsung maupun tidak langsung mengarah pada tujuan yang ingin dicapai oleh individu.

c. *Maintaining behavior* (mempertahankan perilaku)

Aspek yang terakhir adalah aspek *maintaining behavior* atau mempertahankan perilaku, maksudnya adalah seberapa lama seseorang individu maupun mempertahankan perilakunya dalam bekerja sehingga tujuan mereka dapat tercapai. Seorang individu yang menyerah dalam mencapai tujuan mereka, serta orang yang tidak tahan berusaha dalam mempertahankan usaha mencapai tujuan disebut sebagai individu yang motivasinya kurang atau rendah.

Purwanto (1998) mengemukakan tiga aspek yang mendasari motivasi seseorang untuk bekerja yaitu;

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Menggerakkan, menimbulkan kekuatan, memimpin individu untuk bertindak dengan cara tertentu.
- b. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku: motivasi menyediakan suatu orientasi tujuan.
- c. Menjaga dan menopang tingkah laku: diperlukan juga dukungan dari lingkungan sekitar selain dari kekuatan dari individu.

Kemudian Anoraga (2006) menyatakan aspek motivasi bekerja yang tinggi terlihat melalui:

- a. Perasaan senang dalam bekerja
- b. Mendapatkan kepuasan kerja
- c. Usaha memperoleh hasil yang maksimal
- d. Adanya kegairahan dalam bekerja
- e. Mengembangkan tugas dan dirinya
- f. Selalu meningkatkan prestasi
- g. Bertanggung jawab
- h. Kesadaran dalam bekerja

Dari aspek motivasi bekerja yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur yang digunakan sebagai aspek motivasi bekerja dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek motivasi bekerja dari Greenberg dan Baron (2003) dengan alasan bahwa teori tersebut dirasa cukup mewakili aspek-aspek yang akan digunakan untuk mengungkap motivasi bekerja pada Guru sertifikasi. Aspek tersebut meliputi: *Arousal* (dorongan), *direct behavior* (mengarahkan perilaku), dan *maintaining behavior* (mempertahankan perilaku).

D. Kerangka Berfikir

Guru merupakan tenaga pendidik yang bertanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan, maka dari itu pemerintah memberikan penghargaan bagi guru-guru yang telah memenuhi syarat untuk ber sertifikasi agar bisa memberikan kepuasan kerja bagi guru-guru yang bekerja keras dalam pekerjaan dan juga bisa memotivasi guru agar meningkatkan kinerja demi meningkatkan mutu pendidikan. Guru sertifikasi akan mendapatkan tunjangan dari pemerintah tergantung pada gaji pokok yang di dapatkan oleh guru tersebut.

Setiap guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Kenyataannya, tidak semua guru, termasuk dalam hal ini guru sertifikasi yang dapat melaksanakan tugas dan memikul tanggung jawabnya sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan seperti memiliki kompetensi dan bisa merencanakan pembelajaran dengan baik. Dengan guru sertifikasi dituntut untuk mewujudkan tujuan pendidikan, tujuan nasional, meningkatkan proses dan hasil pendidikan, meningkatkan pendidikan guru, dan meningkatkan profesional guru maka kinerjanya akan semakin tinggi.

Meskipun demikian, disadari bahwa peningkatan dan penurunan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penurunan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh pemahaman yang tepat terhadap keterlibatan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja dan kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Gibson, Ivancevish dan Donelly (1987) yang menyatakan bahwa salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu dimana, karakteristik individu tersebut menjelaskan tentang kepuasan kerja.

Seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya pastinya akan meluangkan waktu lebih serta tenaga yang lebih guna menunjang produktifitas serta mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pandangan Brau (dalam Suzane dan Bryan, 2008) menyatakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan membalasnya dengan membantu rekan kerjanya, mengerjakan tugas tambahan dan mendukung tujuan dari organisasinya. Sebaliknya, apabila karyawan kurang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan kurang bersemangat untuk mendukung tujuan dari organisasinya.

Kepuasan kerja guru sertifikasi akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Karena, guru akan terpuaskan dengan penghargaan yang di dapat. Jika guru merasa puas maka kinerja guru tersebut akan optimal. Sebaliknya, jika guru merasa tidak puas maka kinerja guru tersebut akan tidak optimal. Hal itu didukung oleh penelitian Bestian (2012) dan Pratiwi (2013).

Jadi apabila pekerjaan, gaji dan promosi memberikan kepuasan bagi guru sertifikasi maka kinerja guru tersebut dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu akan meningkat. Begitu juga dengan pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja memberikan kepuasan bagi guru sertifikasi maka efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan dan hubungan antar pribadi akan menjadi optimal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain itu, motivasi kerja guru sertifikasi juga mempengaruhi kinerja. Jika motivasi kerja tinggi maka kinerja guru sertifikasi akan optimal. Sebaliknya, jika motivasi rendah maka kinerja guru sertifikasi akan tidak optimal. Hal itu sejalan dengan penelitian Anggriawan, Hamid dan Mukzam (2015) bahwa motivasi itu mempengaruhi kinerja. Semakin tinggi motivasi guru dalam melaksanakan pekerjaan maka hasil kinerja akan semakin baik.

Guru yang senang dalam bekerja, mendapatkan kepuasan dalam bekerja, guru yang bersemangat dalam bekerja dan memperoleh hasil yang maksimal akan meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu pada guru sertifikasi dalam melakukan pekerjaannya. Lalu bisa mengembangkan tugas dan dirinya, selalu meningkatkan prestasinya sebagai guru, bertanggung jawab dan memiliki kesadaran dalam bekerja maka efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan dan hubungan antar pribadi mereka menjadi semakin baik.

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru sertifikasi”. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja dan tingginya motivasi kerja pada guru maka semakin baik pula kinerja guru tersebut. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja serta rendahnya motivasi kerja maka semakin buruk pula kinerja pada guru.