

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.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Konsep Teoritis

##### 1. Sertifikasi Profesi Guru

###### a. Pengertian Sertifikasi Profesi Guru

Sertifikasi berasal dari bahasa Inggris *certification* yang artinya suatu pernyataan tentang kualifikasi seseorang atau barang. Dalam kaitan ini, sertifikasi pendidik adalah suatu pernyataan yang menunjukkan seorang benar-benar memiliki kualifikasi seorang pendidik.<sup>13</sup> Sedangkan profesi bisa diartikan sebagai suatu bidang pekerjaan yang didasarkan pada keahlian tertentu.<sup>14</sup> Kemudian pengertian guru dan dosen sebagai suatu profesi diperjelas kembali dalam UU guru dan dosen yang terdapat pada pasal 1 ayat (1), yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>15</sup>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen sebagai berikut:<sup>16</sup>

<sup>13</sup> M. Sukardjo dan Ukim Komarudin, *Landasan Pendidikan (Konsep dan Aplikasinya)* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2015), h. 89

<sup>14</sup> Ali Mudlofir, *Pendidikan Profesional* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2013), h.5

<sup>15</sup> Siti Suwadah Rimang, *Meraih Predikat guru dan dosen Pripurna* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), h. 21

<sup>16</sup> Nasrul HS, *Profesi & Etika Keguruan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012), h. 85



#### 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.

- 1) Pasal I butir 11: Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi pendidikan kepada guru dan dosen
- 2) Pasal 8: Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional
- 3) Pasal 11 butir 1: Sertifikasi pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan
- 4) Pasal 16: Guru yang memiliki sertifikasi pendidikan memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.

Menurut Martinis Yamin, sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi pendidik untuk guru dan dosen atau bukti forum sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.<sup>17</sup> Menurut Jejen Musfah sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikasi pendidik kepada guru. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam pasal 8 dijelaskan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>18</sup>

Menurut Mulyasa, sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikasi kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Reprerentasi pemenuhan standar

<sup>17</sup> Martinis Yamin. *Op. Cit.* h. 2

<sup>18</sup> Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2017), h. 215

## 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.

kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi kompetensi adalah sertifikasi kompetensi pendidik. Sertifikasi ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu.<sup>19</sup>

Menurut Kunandar, sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Sertifikasi dilakukan oleh perguruan tinggi penyelenggaraan pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikasi pendidik.<sup>20</sup>

Beberapa pendapat tentang sertifikasi di atas dapat penulis simpulkan bahwa sertifikasi guru merupakan proses pemberian sertifikasi pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

<sup>19</sup> Mulyasa E, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2011), h. 34

<sup>20</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkatan Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h.79

## 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.

## b. Tujuan Sertifikasi Guru

Ada beberapa tujuan dari sertifikasi menurut Marselus R. Payong, diantaranya:<sup>21</sup>

- 1) Sertifikasi dilaksanakan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Sertifikasi juga dilakukan untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan
- 3) Sertifikasi untuk meningkatkan martabat guru
- 4) Sertifikasi untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Wibowo (2004) dikutip oleh E. Mulyasa, mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut:<sup>22</sup>

- a) Melindungi profesi pendidikan dan tenaga kependidikan
- b) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak komponen sehingga merusak citra pendidikan dan tenaga kependidikan
- c) Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang komponen.
- d) Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan
- e) Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik.

Menurut Jejen Musfah tujuan sertifikasi yaitu:<sup>23</sup>

- (1) Menentukan kelayakan guru
- (2) Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan
- (3) Meningkatkan martabat guru

<sup>21</sup>Marselus R. Payong, *Op.Cit*, h. 76

<sup>22</sup>Mulyasa E, *Op. Cit*, h. 35

<sup>23</sup>Jejen Musfah, *Op. Cit*, h. 216

#### 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.

#### (4) Meningkatkan profesionalisme guru.

Beberapa pendapat tentang tujuan sertifikasi dapat disimpulkan bahwa tujuan sertifikasi untuk menentukan kelayakan guru, meningkatkan martabat guru, meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak komponen sehingga merusak citra pendidikan dan tenaga kependidikan.

#### c. Manfaat Sertifikasi Guru

Selain tujuan yang telah dikemukakan di atas, menurut Marselus R. Payong sertifikasi guru juga memiliki manfaat tertentu sebagai berikut:<sup>24</sup>

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

Menurut Jejen Musfah manfaat sertifikasi yaitu:<sup>25</sup>

- a) Melindungi profesi guru
- b) Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas
- c) Meningkatkan kesejahteraan guru.

Menurut E. Mulyasa bahwa sertifikasi pendidik dan tenaga pendidik mempunyai manfaat sebagai berikut:<sup>26</sup>

<sup>24</sup>Marselus R. Payong, *Op.Cit*, h.77

<sup>25</sup>Jejan Musfah, *Op.Cit*, h. 216

<sup>26</sup>Mulyasa E, *Op. Cit*

**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) Pengawasan Mutu**

- a) Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
- b) Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan
- c) Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier selanjutnya
- d) Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme

**(2) Penjamin Mutu**

- a) Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya.
- b) Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan/ pengguna yang ingin mempekerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

**d. Indikator sertifikasi guru**

Menurut Istiarini dan Sukanti dalam jurnal Mohammad Zulkifli dkk, mengemukakan bahwa indikator sertifikasi guru yaitu: 1) Kualifikasi akademik, 2) Pendidikan dan Pelatihan, 3) Pengalaman dan mengajar, 4) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, 5) Penilaian dari atasan dan pengawasan, 6) Prestasi akademik, 7) Karya pengembangan profesi, 8) Keikut setaan dalam forum ilmiah, 9) Pengalaman organisasi dibidang kependidikan dan sosial, 10) Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Mohammad Zulkifli. Dkk, *Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru*, (Surabaya: Pesona, Jurnal Psikologi Indonesia, 2014), Vol.3, No. 02, h. 150

## 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. Motivasi Kerja Guru

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah laku. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.<sup>28</sup>

Menurut Vroom didalam M. Ngalim Purwanto mengatakan bahwa motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian Jhon P. Campbell dan kawan-kawan menambahkan rincian dalam definisi tersebut dengan mengemukakan bahwa motivasi mencakup didalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respon, dan kegigihan tingkah laku. Disamping itu, istilah itu pun mencakup sejumlah konsep seperti dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.<sup>29</sup>

Menurut Suryani Dewi Pratiwi motivasi kerja seorang guru tumbuh karena adanya dorongan dari dalam (internal) maupun dorongan dari luar

<sup>28</sup> Hamzah B. Uno, *Op. Cit*, h. 63

<sup>29</sup> M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 72

## 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.

(eksternal) yang digambarkan dalam keinginan-keinginan serta ada rasa tanggung jawab guru pada pekerjaannya.<sup>30</sup>

Sedangkan menurut Imam Wahyudi, 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.<sup>31</sup>

Menurut Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana. Tugas guru dalam kegiatan belajar mengajar akan tercapai jika guru mempunyai motivasi yang kuat, sedangkan guru yang kurang bermotivasi maka keinginan/minatnya pada pekerjaan akan kurang.<sup>32</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut bahwa motivasi kerja guru adalah suatu dorongan bagi seseorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu seseorang yang memiliki ciri-ciri motivasi di atas, maka seseorang itu memiliki motivasi kerja yang cukup kuat.

### b. Macam-macam Motivasi Kerja

Berbicara tentang macam atau jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian, motivasi atau motif-motif yang aktif itu sangat bervariasi. Adapun macam-macam motivasi yaitu:<sup>33</sup>

<sup>30</sup> Suryani Dewi Pratiwi, "Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri", Jurnal Pendidikan Insan Mandiri. Vol. 1 No. 1, Semarang 2013, h. 91

<sup>31</sup> Imam Wahyudi, *Menjadi Profesionalisme Guru* (Bandung: PT. Prestasi Pustakaraya, 2012), h. 101

<sup>32</sup> Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h. 63

<sup>33</sup> Sadirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 86



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 1) Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya
- 2) Jenis motivasi menurut pembagian dari *Woodwort* dan *Marquis*
- 3) Motivasi jasmaniah dan rohaniah
- 4) Motivasi intristik dan ekstrinsik.

Sedangkan menurut Henni Indrayani dkk, macam-macam motivasi dibagi menjadi 2, yaitu:<sup>34</sup>

- a) Motivasi yang positif
  - (1) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
  - (2) Informasi, yaitu memberikan penjelasan kepada bawahan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas
- b) Motivasi yang negatif, merupakan kebalikan dari semua tindakan yang diambil oleh motivator dalam upaya melaksanakan memotivasi kerja.

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi seorang guru untuk bekerja merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor, baik individual maupun organisasional. Yang dimaksud faktor-faktor motivasi dalam hal ini adalah hal-hal yang membuat seseorang guru bersedia bekerja mengatasi segala kesulitan dalam pekerjaan mereka, mengusahakannya lebih keras lagi, sehingga mereka bisa meraih hasil dalam genggamannya dengan begitu mereka bangga. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang

<sup>34</sup>Henni Indrayani dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru; Suska Press, 2013), h. 73

## 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.

tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).<sup>35</sup>

Menurut Syaidam mengemukakan di dalam M. Kadarisman sebagai berikut: motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:<sup>36</sup>

- 1) Faktor internal yang terdapat pada diri itu sendiri seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasa, pengalaman dalam pekerjaan.
- 2) Faktor eksternal yang berasal dari luar diri seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari luar lembaga pendidikan itu sendiri. Dari sekian banyaknya faktor tersebut maka faktor motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan guru untuk mencapai tujuan pendidikan.

#### d. Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang akan dibicarakan dalam pasal ini adalah:

<sup>35</sup> Abdus Salam Dz, *Manajemen Insan dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 245

<sup>36</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h.296

## 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. Teori Hedonisme

Hedone adalah bahasa Yunani yang berarti kesukaan, kesenangan, atau kenikmatan. Hedonisme adalah suatu aliran di dalam filsafat yang memandang bahwa tujuan hidup yang utama pada manusia adalah mencari kesenangan (hedone) yang bersifat duniawi. Menurut pandangan hedonisme, manusia pada hakikatnya adalah makhluk yang mementingkan kehidupan yang penuh kesenangan dan kenikmatan. Oleh karena itu, setiap menghadapi persoalan yang perlu pemecahan, manusia cenderung memilih alternatif pemecahan yang dapat mendatangkan kesenangan dari pada yang mengakibatkan kesukaran, kesulitan, penderitaan dan sebagainya.<sup>37</sup>

Berdasarkan penjelasan teori ini maka dapat dijelaskan bahwa motivasi seseorang itu tercipta karena adanya kesenangan dan cenderung menghindari hal-hal yang sulit dan menyusahkan, atau mengandung resiko yang berat dan lebih suka melakukan sesuatu hal-hal yang mendatangkan kesenangan.

## 2. Teori Naluri

Pada teori naluri ini, manusia memiliki tiga dorongan nafsu pokok yaitu:<sup>38</sup>

- a) Dorongan nafsu (naluri) mempertahankan diri
- b) Dorongan nafsu (naluri) mengembangkan diri, dan

<sup>37</sup> M. Ngalim Purwanto, *Op. Cit*, h. 74

<sup>38</sup> *Ibid*, h. 75

## 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) Dorongan nafsu (naluri) mengembangkan / mempertahankan jenis.

Dengan dimilikinya ketiga naluri pokok itu, maka kebiasaan-kebiasaan ataupun tindakan-tindakan dan tingkah laku manusia yang diperbuatnya sehari-hari mendapat dorongan atau digerakkan oleh ketiga naluri tersebut. Oleh karena itu, menurut teori ini, untuk memotivasi seorang harus berdasarkan naluri mana yang akan dituju dan perlu dikembangkan.

Berdasarkan penjelasan teori di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi seseorang terbentuk karena adanya dorongan dari kebutuhan dalam diri seseorang dan seseorang harus berdasarkan naluri mana yang akan dituju dan perlu dikembangkan.

### 3. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seseorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu: a) seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau b) mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>39</sup>

<sup>39</sup> Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2014), h. 180

## 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.

## 4. Teori Motif Berprestasi (McClland)

Menurut McClland, pada dasarnya dalam diri setiap orang terdapat kebutuhan untuk melakukan perbuatan dalam memperoleh hasil yang sebaik-baiknya. Kebutuhan ini disebut sebagai kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) dan mendorong individu untuk melakukan perbuatan sebaik mungkin sehingga menghasilkan satu prestasi tertentu. Jadi, menurut teori ini perbuatan yang dilakukan oleh seseorang itu didorong oleh adanya kebutuhan untuk berprestasi sebaik mungkin dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, setiap manusia mempunyai kualitas tingkatan motif berprestasi yang berbeda satu dengan lainnya. Ada yang bermotif tinggi dan ada yang bermotif rendah.<sup>40</sup>

Berdaasarkan penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa seseorang itu didorong oleh adanya kebutuhan untuk berprestasi sebaik mungkin dalam mencapai tujuan.

## 5. Teori Penguatan (Skinner)

Teori ini lebih banyak menekankan pada aspek-aspek yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah seseorang dalam melaksanakan suatu tindakan. Menurut teori ini kuat atau lemahnya dorongan bagi seseorang melakukan suatu tindakan banyak tergantung pada faktor-faktor yang memperkuat atau memperlemah dari hasil tindakannya. Bila suatu tindakan menghasilkan suatu memuaskan, maka tindakan itu

<sup>40</sup> Mohammad Surya, *Pisikologi Guru (Konsep dan Aplikasi)* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013), h. 57

## 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.

cenderung akan diperkuat. Dan sebaliknya apabila suatu tindakan menghasilkan sesuatu yang kurang memuaskan, maka tindakan itu cenderung akan diperlemah.<sup>41</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas telah dijelaskan bahwakuat atau lemahnya dorongan bagi seseorang melakukan suatu tindakan maka banyak juga seseorang tergantung pada faktor-faktor yang memperkuat atau memperlemah dari hasil tindakannya.

## 6. Teori Maslow

Setiap kali membicarakan motivasi, hierarki kebutuhan Maslow pasti disebut-sebut. Hierarki itu didasarkan pada anggapan bahwa pada waktu orang telah memuaskan satu tingkatan kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ke tingkat yang lebih tinggi. Maslow mengemukakan lima tingkatan kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis: kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernapas, dan sebagainya.
- b) Kebutuhan akan rasa aman ketika kebutuhan fisiologis seseorang telah dipenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu, termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin. Pada waktu seseorang telah mempunyai pendapatan cukup untuk memenuhi semua kebutuhan kejiwaan, seperti, membeli makan

---

<sup>41</sup>*Ibid*

## 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.

dan perumahan, perhatian diarahkan kepada menyediakan jaminan melalui pengambilan polis asuransi, mendaftar diri masuk perserikatkan pekerja, dan sebagainya

- c) **Kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan sosial:** ketika seseorang telah memuaskan kebutuhan fisiologis dan rasa aman, kepentingan berikutnya adalah hubungan antar manusia. Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, sementara orang mungkin melakukan pekerjaan tertentu karena kebutuhan mendapatkan uang untuk memelihara gaya hidup dasar. Akan tetapi, mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan kemitraan sosial yang ditimbulkannya.
- d) **Kebutuhan akan penghargaan:** percaya diri dan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal itu berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui sebagai bermanfaat, menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan di dunia luar
- e) **Kebutuhan aktualisasi diri:** kebutuhan tersebut ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan keinginan

**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.

pemenuhan diri. Ketika semua kebutuhan lain sudah dipuaskan, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya.<sup>42</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas telah dijelaskan bahwa teori motivasi menurut Maslow ada lima yaitu mulai dari kebutuhan fisiologis yang paling mendasar sampai kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri. Setiap individu berusaha untuk memuaskan kebutuhannya, setelah puas baru individu tersebut mempunyai keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lainnya.

Beberapa teori motivasi yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa tiap-tiap teori memiliki kelemahan dan kekurangannya masing-masing. Namun, jika dihubungkan dengan manusia sebagai pribadi dalam kehidupannya sehari-hari, teori-teori motivasi yang telah dikemukakan ternyata memiliki hubungan yang komplementer yang berarti saling melengkapi satu sama lain. Oleh karena itu, didalam penerapannya tidak perlu terpaku atau hanya cenderung kepada salah satu teori saja. Namun dapat mengambil manfaat dari beberapa teori sesuai dengan situasi dan kondisi seseorang pada saat melakukan tindakan motivasi.

#### e. Indikator motivasi kerja Guru

Hamzah B. Uno mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja guru yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
2. Prestasi yang dicapai

<sup>42</sup> Hamzah B. Uno, *Op.Cit*, h. 40



## 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. Pengembangan diri
4. Kemandirian dalam bertindak<sup>43</sup>

### 3. Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja

Program serifikasi diberikan kepada para guru yang memenuhi standar profesional guru karena hal ini merupakan syarat mutlak untuk mencapai sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.<sup>44</sup> Penting untuk diingat bahwa sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Perlu ada kesadaran dan pemahaman dari semua pihak bahwa sertifikasi adalah sarana untuk menuju kualitas. Kesadaran dan pemahaman ini akan melahirkan aktivitas yang benar, bahwa apa pun yang dilakukan adalah untuk mencapai kualitas.<sup>45</sup>

Selain itu Surakhmad dalam Marselus R. Payong juga mengatakan bahwa melalui sertifikasi beberapa kondisi berikut dapat tercapai: 1) meningkatkan motivasi instrinsik guru dalam berkarya dan berkembang, 2) Sistem pengadaan, penempatan, pemberdayaan dan pembinaan guru akan menjadi lebih bersih dari praktik oportunistik dan kompromistik, 3) Lembaga penyiapan tenaga guru akan semakin bertanggung jawab untuk menghasilkan lulusan yang unggul, 4) Masyarakat akan semakin memahami, menghargai dan mendukung posisi serta peranan guru sebagai kekuatan pendidikan bangsa, dan 5) Pemerintah akan lebih terbuka dan ikhlas mempercayakan pendidikan anak bangsa kepada guru.<sup>46</sup> Dengan demikian, dengan adanya pemberian sertifikasi profesi disertai tunjangan profesi bagi guru yang telah

<sup>43</sup> *Ibid*, h. 72

<sup>44</sup> Nini Subini, *Awat Jangan Jadi Guru Karbitan* (Jakarta: PT. Buku Kita, 2012), h. 159

<sup>45</sup> *Ibid*

<sup>46</sup> Marselus R. Payong, *Op.Cit*, h. 71

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.

lulus program sertifikasi guru maka akan meningkatkan motivasi kerja pada diri guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa program sertifikasi profesi guru yang diadakan oleh pemerintah akan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.<sup>47</sup>

## B. Penelitian Relevan

Penelitian relevan yang dipaparkan di sini dengan maksud untuk menghindari duplikasi pada desain dan temuan penelitian serta menunjukkan keaslian peneliti bahwa topik yang diteliti belum pernah diteliti oleh peneliti lain dalam konteks sama. Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian penulis adalah sebagai berikut:

1. M. Karman ( 2012 ), judul penelitiannya yaitu: “Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Ramba Hilir Kecamatan Ramba Hilir Kabupaten Rokan Hulu”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru, yaitu sebesar 55, 29%.<sup>48</sup>

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah terdapat pada variabel X yaitu tentang sertifikasi guru, sedangkan perbedaannya terdapat variabel Y dimana penelitian diatas meneliti tentang kinerja guru sedangkan penulis tentang motivasi kerja guru.

2. Ermawati Tri Wahyuni ( 2013 ), judul penelitiannya yaitu: “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA 1 Dayun Kecamatan Dayun Kabupaten Siak”. Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil

<sup>47</sup> Hesti Murwati, *Op.Cit*, h. 16

<sup>48</sup> M. Karman, *Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Rimba Hilir Kecamatan Rimba Hilir Kabupaten Rokan Hulu*, FTK UIN Suska Riau, 2012

## 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.

analisis menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,566 jika dikonsultasikan pada table “r” pada tarif 5% sebesar 0,39 dan tarif 1% sebesar 0,449. Skor ini mengandung arti bahwa Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru sangat kuat.<sup>49</sup>

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah terdapat pada variabel Y yaitu tentang motivasi kerja guru, sedangkan perbedaannya terdapat variabel X dimana penelitian diatas meneliti tentang iklim organisai sedangkan penulis tentang sertifikasi pofesi guru.

3. Aprianto (2014 ), judul penelitiannya yaitu: “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pembangunan Umat Islam Teratak Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar”. Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis menghasilkan  $r$  hitung = 0.625 lebih besar dari  $r$  tabel baik tarif signifikan 5 % maupun 1% ( $0.381 < 0.625 > 0.487$ ). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pembangunan Umat Islam Teratak Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.<sup>50</sup>

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah terdapat pada variabel X yaitu tentang motivasi kerja guru, sedangkan perbedaannya terdapat variabel Y dimana penelitian diatas

<sup>49</sup>Ermawati Tri Wahyuni, *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA 1 Dayun Kecamatan Dayun Kabupaten Siak*, FTK UIN Suska Riau, 2013

<sup>50</sup>Aprianto, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pembangunan Umat Islam Teratak Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar*, FTK UIN Suska Riau, 2014

meneliti tentang Prestasi Belajar sedangkan penulis tentang Motivasi Kerja Guru.

### C. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah penjabaran konsep teoritis dalam bentuk yang konkrit sehingga mudah dipahami. Konsep ini digunakan untuk memperjelas konsep teoritis agar tidak menyimpang dari konsep teoritis. Hal ini sangat diperlukan agar tidak terjadi salah pengertian dalam memahami tulisan ini. Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa fokus penelitian ini adalah pengaruh pelaksanaan program sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja guru rumpun Ilmu Pengetahuan Sosial di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru. Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X adalah sertifikasi guru dan variabel Y adalah motivasi kerja guru.

1. Sertifikasi guru merupakan variabel bebas yang disimbolkan dengan (X).

Adapun indikator sertifikasi kerja guru menurut Istiarini dan Sukanti dalam jurnal Mohammad Zulkifli dkk adalah sebagai berikut:

- a. Kualifikasi akademik
- b. Pendidikan dan Pelatihan,
- c. Pengalaman dan mengajar,
- d. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran,
- e. Penilaian dari atasan dan pengawasan,
- f. Prestasi akademik,
- g. Karya pengembangan profesi
- h. Keikutsertaan dalam forum ilmiah

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.

- i. Pengalaman organisasi dibidang kependidikan dan sosial
- j. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan

2. Motivasi kerja guru merupakan variabel terikat yang disimbolkan dengan (Y)

Adapun indikator motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja,
  1. Guru menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan tepat waktu
  2. Guru menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi
  3. Guru bertanggung jawab atas tugas pekerjaan
- b. Prestasi yang dicapainya,
  1. Guru berusaha mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.
  2. Guru mengajar dengan menggunakan metode yang bervariasi yang membuat siswa lebih mudah memahami materi pelajaran
  3. Guru melaksanakan pembelajaran dengan baik sesuai dengan kegiatan pembukaan, kegiatan inti dan kegiatan penutup dalam proses pembelajaran.
  4. Guru melaksanakan evaluasi hasil belajar dalam proses pembelajaran
- c. Pengembangan diri,
  1. Guru mengikuti kegiatan seminar dan pelatihan
  2. Guru menggunakan media pembelajaran agar siswa lebih mudah memahami materi pelajaran.
  3. Guru mampu menyesuaikan diri dalam suatu kondisi

**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.

4. Guru memiliki perilaku yang positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani
- d. Kemandirian dalam bertindak.
  1. Guru menciptakan suasana dan hubungan yang baik dengan siswa dalam proses pembelajaran
  2. Guru memiliki tindakan sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, sukamenolong), dan memiliki perilaku yang diteladani.

**D. Asumsi Dasar Dan Hipotesis Penelitian**

1. Asumsi Dasar

Penulisan ini dilakukan atas asumsi bahwa adanya pengaruh pelaksanaan program sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja guru

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan menjadi  $H_a$  dan  $H_o$  yaitu sebagai berikut:

$H_a$ : Ada pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan program sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja guru rumpun Ilmu Pengetahuan Sosial di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru

$H_o$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan program sertifikasi profesi guru terhadap terhadap motivasi kerja guru rumpun Ilmu Pengetahuan Sosial di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru.