

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

Bagian ini akan membahas tinjauan pustaka (kinerja, sertifikasi, disiplin, pengawasan, motivasi, dan hasil penelitian yang relevan).

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wahyudi, 2012: 86).

Menurut Amstrong dan Baron (1998: 15), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2007: 7).

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2006: 309).

Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/ KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar (Rusman, 2012: 95).

Dari paparan diatas dapat diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kemauan dalam mengerjakan tugasnya dengan baik. Kinerja disini yang dimaksud adalah kinerja guru. Jadi kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Menurut Simamora faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.
2. Keterlibatan kerja, yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.
3. Perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.
4. Partisipasi yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan – kegiatan organisasi.
5. Penampilan yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas (Wahyudi, 2012 : 88).

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat diamati bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dipengaruhi oleh sikap, keterlibatan kerja, perilaku, partisipasi, penampilan, kualitas kerja, ketepatan, inisiatif, kapabilitas, dan komunikasi dalam melakukan pekerjaan demi kemajuan suatu organisasi. Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah umur dimana kinerja

seseorang akan menurun seiring bertambahnya umur. Jenis kelamin, wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan. Dan yang terakhir adalah jabatan/senioritas, kedudukan seseorang dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, karena perbedaan jabatan akan membedakan jenis kebutuhan yang ingin mereka puaskan dalam pekerjaan individu yang bersangkutan.

Menurut Wahyudi (2012 : 96), penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat diketahui bahwa penilaian kerja adalah penilaian yang sistematis dan terstruktur tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, dan tingkat kehadiran. Penilaian kinerja guru merupakan penilaian yang terstruktur dan bersifat formal yang dapat dilakukan dengan mengetahui seberapa besar tingkat kehadiran dan absensi guru tersebut yang dilakukan oleh sekolah tersebut.

2. Sertifikasi

Istilah sertifikasi dapat diartikan sebagai surat keterangan (sertifikat) dari lembaga berwenang yang diberikan kepada profesi dan sekaligus sebagai pernyataan (lisensi) terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Sertifikasi

menurut UUGD pasal 11 sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen (Wahyudi, 2012: 131).

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa sertifikasi adalah suatu proses untuk memberikan sertifikat kepada seseorang yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi untuk melaksanakan tugasnya. Sertifikasi disini yang dimaksud adalah sertifikasi guru. Sertifikasi guru adalah suatu bukti pengakuan sebagai tenaga profesional yang telah dimiliki oleh seorang pendidik dalam melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah yang bersangkutan memenuhi uji kompetensi yang dilakukan oleh lembaga sertifikasi.

Menurut Wibowo dalam E. Mulyasa (2005), mengungkapkan bahwa tujuan sertifikasi guru adalah:

1. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Melindungi masyarakat dari praktik – praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan dengan menyediakan rambu – rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.

Wahyudi (2012: 133)

Berdasarkan pendapat di atas, ada beberapa tujuan sertifikasi guru, antara lain: meningkatkan profesionalisme guru, mewujudkan tujuan pendidikan nasional, melindungi profesi dan tenaga pendidik, melindungi dan membangun citra masyarakat serta lembaga penyelenggara pendidikan terhadap profesi dan tenaga pendidik. Tujuan sertifikasi guru adalah meningkatkan mutu pendidikan dan

keprofesionalan seorang guru dalam bekerja untuk membangun mewujudkan tujuan nasional yang diinginkan.

3. Disiplin

Singodimedjo, mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2009: 86).

Bagi Beach (dalam Siagian, 2002), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan (Sutrisno, 2009: 87).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009: 193).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat kita nyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang dimaksud adalah disiplin kerja guru. Jadi disiplin kerja guru adalah sikap hormat seorang guru terhadap peraturan dan ketetapan yang berlaku di sekolah, yang ada dalam diri guru yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan sekolah tersebut.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuannya agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam bekerja.
 2. Teladan pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
 3. Balas jasa, balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai kepada sekolah.
 4. Keadilan, keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
 5. Waskat, adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam pemberian balas jasa dalam mewujudkan kedisiplinan pegawainya.
 6. Sanksi hukuman, dengan adanya sanksi pegawai akan takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
 7. Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
 8. Hubungan kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis di sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di lingkungan tersebut.
- (Hasibuan, 2009: 194)

Berdasarkan pendapat di atas, terdapat indikator yang mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai antara lain: tujuan yang akan dicapai dan kemampuan dalam bekerja, teladan pimpinan sebagai panutan, balas jasa atas pekerjaannya, keadilan di setiap guru, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dalam memberikan sanksi, dan hubungan kemanusiaan antarsesama guru. Jadi, indikator yang mempengaruhi kedisiplinan guru adalah gaji yang diperoleh guru dari bekerja, hukuman yang diberikan kepada guru, interaksi antarguru, kemampuan guru dalam bekerja, dan panutan bagi masyarakat.

Menurut Singodimedjo (2000), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Sutrisno, 2009: 89)

Berdasarkan pendapat diatas, ada banyak faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, antara lain: pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan pimpinan, perhatian kepada para karyawan. Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin guru yakni: pemberian kompensasi kepada guru akan mempengaruhi tegaknya disiplin dilihat dari besar kecilnya kompensasi yang mereka peroleh, keteladanan pimpinan yang sangatlah penting sebagai contoh para guru, kedisiplinan akan terjadi apabila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada guru, keberanian seorang pemimpin memberikan hukuman kepada guru apabila melanggar peraturan, pengawasan dari pemimpin kepada bawahannya, pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada pegawainya akan menciptakan kedisiplinan yang baik, dan iklim kerja yang baik yang menciptakan tegaknya kedisiplinan.

4. Pengawasan

Prof. DR. Sondang Siagian, pengertian pengawasan pada umumnya adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar

semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan (Atmodiwirio, 2000: 175).

Definisi kontrol yang dikemukakan Robbins (1982: 376) yaitu proses memonitor aktivitas-aktivitas untuk mengetahui apakah individu-individu dan organisasi itu sendiri memperoleh dan memanfaatkan sumber-sumber pendidikan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuannya, dan memberi koreksi bila tidak tercapai (Pidarta, 2004: 158).

Menurut Instruksi Mendikbud No: 3/U/1987 tentang pedoman pelaksanaan pengawasan, disebutkan bahwa pengawasan adalah usaha untuk menjaga agar kegiatan pelaksanaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien, sesuai dengan perencanaan, kebijakan, dan peraturan atau perundangan yang berlaku, sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya (Sudiyono, 2004 : 67).

Dari definisi-definisi diatas, dapat kita nyatakan bahwa pengawasan itu adalah tindakan memonitori aktivitas – aktivitas yang dilakukan oleh individu dimana bertujuan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan dalam bekerja sesuai dengan rencana, kebijakan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dimaksud adalah pengawasan terhadap guru. Pengawasan terhadap guru adalah pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah yang mengontrol aktivitas – aktivitas yang dilakukan atau dikerjakan oleh guru dalam melaksanakan

tugasnya yang bertujuan agar dapat bekerja sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Pengawasan atau kontrol dalam organisasi ada tiga macam yaitu pengawasan internal, eksternal, dan melekat.

1. Pengawasan atau kontrol internal adalah control yang dilakukan oleh organisasi itu sendiri terhadap bagian-bagiannya. Control ini dapat dilakukan oleh unit kerja sendiri atau oleh subunit kerja, dan dapat pula dilakukan oleh manajer atau tim manajer.
2. Pengawasan atau kontrol eksternal ialah pengawasan yang dilakukan oleh badan tersendiri di luar lembaga pendidikan. Badan Pemeriksa Keuangan dan pembangunan (BPKP) dan Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan (BP3K) adalah dua contoh badan yang melakukan kontrol secara eksternal terhadap sekolah-sekolah.
3. Pengawasan melekat ialah pengawasan yang terjadi di tempat bekerja, oleh unit, subunit, atau petugas bersangkutan secara kontinu. Pengawasan ini ada pada pekerjaan petugas masing-masing, pekerjaan dan kontrol berjalan bersama. Itulah sebabnya disebut kontrol melekat (Pidarta, 2004: 165 - 167).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa macam-macam pengawasan yaitu pengawasan internal, eksternal, dan melekat. Pengawasan yang dilakukan terhadap guru yakni pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap proses pendidikan atau perilaku guru dan hasil pendidikan di sekolahnya. Kemudian pengawasan yang dilakukan oleh badan tersendiri di luar lembaga pendidikan. Serta pengawasan yang terjadi di tempat bekerja oleh petugas bersangkutan secara kontinu.

Prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan kontrol atau pengawasan, ialah: (1) tertuju kepada strategi sebagai kunci sasaran yang menentukan keberhasilan, (2) kontrol harus menggunakan umpan balik sebagai bahan revisi dalam mencapai tujuan, (3) harus fleksibel dan responsif terhadap perubahan-perubahan kondisi dan lingkungan, (4) cocok dengan organisasi, pendidikan misalnya adalah organisasi sebagai sistem terbuka, (5) merupakan kontrol diri sendiri, (6) bersifat langsung yaitu pelaksanaan kontrol di tempat

pekerja, (7) memperhatikan hakikat manusia dalam mengontrol para petugas pendidikan (Pidarta, 2004: 159).

Berdasarkan pendapat diatas, maka prinsip-prinsip pengawasan yaitu strategi sebagai kunci sasaran yang menentukan keberhasilan, kontrol harus menggunakan umpan balik, harus fleksibel dan responsif, cocok dengan organisasi dan pendidikan, merupakan kontrol diri sendiri, bersifat langsung, dan memperhatikan hakikat. Prinsip – prinsip pengawasan terhadap guru yakni pengawasan harus bersifat obyektif didasarkan atas fakta yang diperoleh dilapangan, pengawasan harus berpangkal dari keputusan kepala sekolah, pengawasan harus bersifat mencegah agar tidak terjadi penyimpangan atau kesalahan dari tujuan yang ditetapkan, dan pengawasan merupakan sarana untuk menjamin, meningkatkan efisiensi, dan efektifitas tujuan sekolah.

5. Motivasi

Menurut J. P. Chaplin, motivasi adalah suatu variable yang ikut campur tangan yang digunakan untuk menimbulkan faktor – faktor tertentu dalam individu yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran (Wahyudi, 2012: 100).

Motivasi adalah rangsangan dri luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda / bukan benda tersebut (Moenir, 2006: 136).

DR. David Mc. Clelland mengemukakan motivasi terdiri dari keinginan untuk berkuasa (Needs for Power), kebutuhan untuk bekerjasama (Needs for Affiliation), dan kebutuhan untuk berprestasi (Needs for Achievement) (Hasibuan, 2007: 97).

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa motivasi adalah faktor – faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, dan memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Motivasi kerja yang dimaksud adalah motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru adalah mimpi terhadap sesuatu yang ada pada diri seorang guru yang dapat menimbulkan suatu dorongan untuk melakukan tindakan – tindakan sehingga keinginan guru tersebut dapat dicapai dalam bekerja.

Tujuan pemberian motivasi adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
 2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
 3. Meningkatkan produktivitas kerja
 4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan
 5. Meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan tingkat absensi
 6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
 7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan / guru
 8. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas – tugasnya
 9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku
- (Hasibuan 2007: 97 - 98)

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa tujuan pemberian motivasi adalah mendorong gairah dan semangat kerja guru, meningkatkan kepuasan kerja guru, meningkatkan produktivitas, loyalitas dan stabilitas, kedisiplinan, kreativitas, dan mempertinggi rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugas

yang ia kerjakan. Tujuan pemberian motivasi bagi guru antara lain untuk meningkatkan kedisiplinan guru, menimbulkan rasa percaya diri dalam bekerja, mewujudkan kepuasan diri dalam bekerja, dan meningkatkan gairah semangat untuk bekerja.

Menurut Gomes terdapat 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor – faktor yang mempengaruhi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu yang tergolong didalamnya adalah kebutuhan (needs), tujuan (goals), sikap (attitude), dan kemampuan (abilities).
2. Faktor organisasional yang tergolong didalamnya adalah pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job it self).

Terdapat faktor lain menurut Manullang (2002) ada 2 macam, yaitu :

- a. Faktor isi pekerjaan, faktor ini berfungsi positif apabila motivasi kerja pegawai akan meningkat, sedangkan faktor ini bersifat negatif apabila motivasi kerja pegawai menurun, yang meliputi faktor ni seperti prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan / pengembangan potensi diri, pengakuan.
- b. Faktor penyehat, berfungsi untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat sehingga memungkinkan pegawai dapat bekerja optimal. Faktor ini meliputi gaji/upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi, teknik supervisi.

(Wahyudi, 2012: 103 – 104)

Berdasarkan pendapat diatas, dapat diketahui bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor individu, faktor organisasional, faktor isi pekerjaan, dan faktor penyehat. Jadi faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah faktor guru itu sendiri, faktor bagaimana guru tersebut dalam berorganisasi, faktor pekerjaan, dan faktor keadaan kesehatan guru tersebut dalam bekerja.

6. Hasil Penelitian yang Relevan

Studi atau penelitian yang sejenis dengan pokok masalah yang dihadapkan dalam skripsi ini telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Oleh karena itu pada bagian ini dilengkapi beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan pokok masalah ini, antara lain:

Tabel 2. Hasil Penelitian yang Relevan

No	Nama	Judul Skripsi	Kesimpulan
1	Vitta Romauli Gultom	Pengaruh perencanaan pengajaran guru, pengawasan, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Taman Siswa Teluk Betung Utara Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010	Ada pengaruh perencanaan, pengawasan, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Taman Siswa Teluk Betung Utara Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel} = 9,305 > 2,934$ dengan keeratan hubungan koefisien korelasi (R) 0,700 dan Koefisien determinasi (R^2) 0,490 determinasi (R^2) 49%
2	Wayan Sumerta	Pengaruh perencanaan program kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan pengawasan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Banjir Way Kanan Tahun Pelajaran 2010/2011	Ada pengaruh perencanaan program kerja kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan pengawasan terhadap kinerja guru pada SMA N 1 Banjir Way Kanan Tahun Pelajaran 2010/2011, yang ditunjukkan oleh uji regresi linier multiple diperoleh (R) 0,762 yang menunjukkan koefisien korelasi $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu $0,762 > 0,444$ dan koefisien determinasi (R^2) 0,581 atau 58,1%
3	Nur Oktavia	Hubungan sertifikasi profesi guru dan supervisi kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat	Sertifikasi profesi guru dan supervisi kepala sekolah berhubungan secara signifikan dengan motivasi kerja

			<p>guru pada SMA Negeri 1 Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat dengan nilai hubungan sebesar 77,9%.</p> <p>Pengujian hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 27,59 > 3,23$.</p>
--	--	--	---

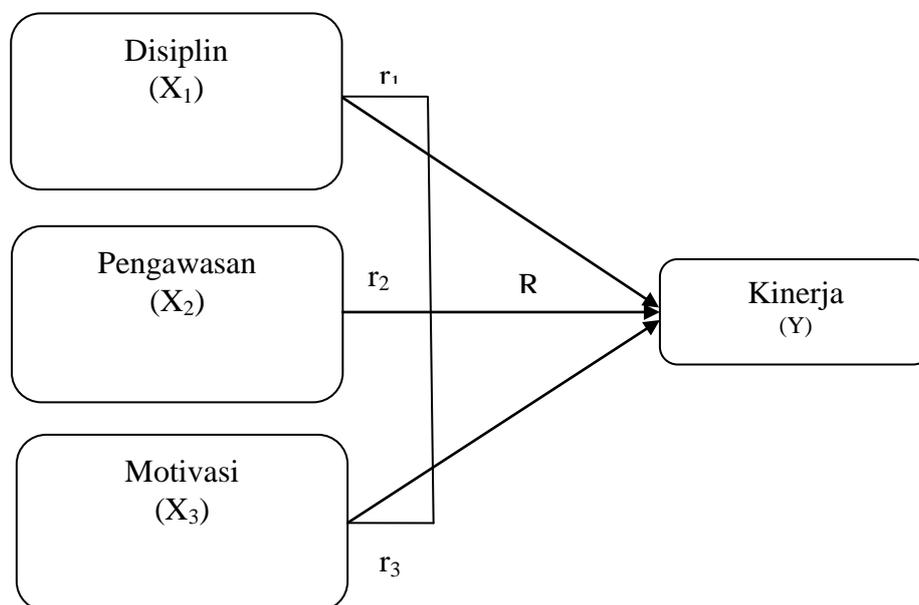
B. Kerangka Pikir

Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/ KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar. Hal – hal yang akan diukur adalah perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan hasil belajar. Untuk meningkatkan kinerja guru, pemerintah mengadakan sertifikasi kepada guru. Sertifikasi adalah program yang sangat penting untuk guru dimana seorang guru dapat meningkatkan taraf hidupnya dan meningkatkan profesionalisme seorang guru. Sertifikasi juga bertujuan untuk mewujudkan tujuan nasional. Kemudian disiplin menurut Singodimedjo adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati norma – norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang dimaksud adalah disiplin kerja guru dimana setiap guru harus mematuhi semua peraturan atau tata tertib yang berlaku di sekolah tersebut. Hal – hal yang akan diukur adalah mematuhi peraturan dan menaati norma – norma yang berlaku. Selain disiplin, faktor kedua yang diduga dapat mempengaruhi kinerja yaitu pengawasan. Pengawasan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengevaluasi apakah aktivitas organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Hal – hal yang akan diukur adalah proses, aktivitas

organisasi, dan rencana yang telah ditetapkan. Kemudian faktor ketiga yang juga diduga dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi menurut McClelland terdiri dari kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power), kebutuhan akan afiliasi (Need for Affiliation), dan kebutuhan akan prestasi (Need for Achievement). Motivasi yang diukur adalah kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan hubungan, dan kebutuhan akan prestasi.

Bertolak dari pemikiran di atas, untuk memperjelas Pengaruh Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi dapat dilihat pada paradigma, sebagai berikut:

Di Gambar 1. Paradigma Penelitian Disiplin (X_1), Pengawasan (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y)



Sumber: Sugiyono, (2011:11)

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir dan landasan teori di atas, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pada guru sertifikasi pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah tahun pelajaran 2012/2013.
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru sertifikasi pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah tahun pelajaran 2012/2013.
3. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah tahun pelajaran 2012/2013.
4. Ada pengaruh disiplin, pengawasan, motivasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah tahun pelajaran 2012/2013.