

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru Penjas

a. Pengertian Kinerja

Menurut Smith (Tauhid, 2014: 302) “*performance is output derives from processes, human otherwise.*” Artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Prawirosentono (Hakim, 2012: 543) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal. Mangkunegara (Rahman, 2015: 7) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain dikemukakan Hasibuan (Murwati, 2013: 16) yang menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mengembangkan sumber daya manusia, meningkatkan keterampilan mereka, memperluas pengetahuan dan kompetensi mereka akan mengarah pada pengembangan organisasi yang sebagai hasilnya akan meningkatkan dampak besar pada kinerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu keberhasilan dalam melaksanakan bebagai tugas sehari-hari menurut aturan yang ada atau yang ditetapkan kepada pekerjaan tertentu dengan penuh

tanggung jawab. Seorang guru Penjas harus dapat menunjukkan kompetensinya pada saat melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam proses pembelajaran dengan penuh tanggung jawab. Kinerja seorang guru berhubungan dengan motivasi dan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kemampuan tersebut diproleh dengan pembinaan khusus sesuai ketentuan dan kualifikasi yang diharapkan. Menurut Utami (2017: 1) peningkatan kinerja guru meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugas.

Penjas pada intinya merupakan aktivitas gerak. Penjas merupakan bagian yang sangat penting dalam sistem pendidikan nasional. Usia sekolah dasar merupakan masa pembentukan, karena pada masa tersebut terjadi proses tumbuh kembang anak yang berhubungan dengan kemampuan gerak. Penjas sangat penting untuk siswa melalui aktivitas jasmani dan pengalaman dalam proses pembelajaran akan membentuk siswa menjadi aktif bergerak dan pola gaya hidup yang sehat.

Menurut Komisi Disiplin Ilmu Olahraga (2000: 12) Penjas merupakan proses sosialisasi melalui aktivitas jasmani, bermain, dan olahraga yang bersifat kolektif untuk mencapai tujuan pendidikan pada umumnya. Aktivitas jasmani yang akan diberikan pada siswa harus sesuai dengan kemampuan siswa. Siedentop dan Tannehill (Tomoliyus dkk, 2013: 232) berpendapat terdapat dua pandangan pengertian Penjas, yaitu Penjas konvensional (tradisional) dan Penjas modern (holistik). Penjas tradisional merupakan Penjas yang masih berpandangan konvensional, yang menganggap bahwa

manusia itu terdiri atas dua komponen utama yang dapat dipilah-pilah, yaitu aspek jasmani dan rohani. Penjas modern (holistik) yang dimaksud adalah pandangan Penjas secara holistik bahwa manusia bukan sesuatu yang terdiri atas bagian-bagian yang terpisah-pisah, manusia adalah kesatuan dari berbagai bagian.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Penjas merupakan pendidikan yang di dalamnya meliputi pengembangan individu secara keseluruhan dan ruang lingkup Penjas tidak hanya pada aspek jasmani saja, tetapi aspek akademiknya juga. Menurut pendapat beberapa pakar dapat disimpulkan bahwa kinerja guru Penjas merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik atau pengajar, yaitu dalam kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan tugas tambahan yang relevan didasarkan pada kemampuan guru tersebut guna mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Penjas merupakan proses pendidikan dalam upaya mengembangkan seluruh potensi peserta didik sehingga guru Penjas mempunyai peran yang sangat penting.

b. Kemampuan Dasar Guru

Guru mempunyai peranan penting dalam kegiatan belajar mengajar, maka guru dituntut untuk lebih kreatif dalam mengajar. Dalam proses belajar mengajar guru mengetahui situasi dan kondisi kelas terutama keadaan dan karakter peserta didik. Tolok ukur dalam menilai guru adalah kualitas proses pembelajaran di dalam kelas. Hal tersebut merupakan cerminan dari kemampuan guru dalam mengelola kelas.

Menurut Wijaya (Sriyanti, 2014: 45-46) kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang guru meliputi sepuluh hal, yaitu:

- 1) Penguasaan bahan pelajaran dari setiap mata pelajaran yang diampunya dan pendalaman melalui perpustakaan sehingga dapat menjadi informator yang merupakan sumber informasi kegiatan pengajaran.
- 2) Pengelolaan program belajar mengajar dari setiap mata pelajaran yang diampunya.
- 3) Pengeloaan kelas dengan mengatur tata ruang kelas yang menciptakan iklim belajar mengajar yang sesuai.
- 4) Pemakaian media sumber belajar.
- 5) Pengelolaan interaksi belajar mengajar.
- 6) Penguasaan landasan-landasan kependidikan yang tampak dalam perannya sebagai pribadi pendidik dalam melaksanakan interaksi belajar mengajar.
- 7) Pengenalan fungsi program bimbingan dan konseling di sekolah.
- 8) Pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah sebagai proses.
- 9) Pemahaman terhadap prinsip-prinsip dan penafsiran hasil-hasil pendidikan guna keperluan pengajaran.
- 10) Penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.

Menurut Gulo (Mulyasa, 2011: 137) menjelaskan bahwa ada sepuluh kemampuan dasar bagi guru yang profesional, yaitu:

- 1) Menguasai bahan.
- 2) Mengelola program belajar mengajar.
- 3) Mengelola kelas.
- 4) Menggunakan media sumber belajar.
- 5) Menguasai landasan pendidikan.
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar.
- 7) Menilai prestasi siswa untuk kependidikan pengajaran.
- 8) Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan.
- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- 10) Memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Menurut Maude dkk (2000: 111-112) menjadi guru Penjas harus mempunyai pengamatan yang baik, meliputi:

- 1) Menjaga lingkungan pembelajaran yang aman.
- 2) Memberikan contoh perilaku tertib dan pemahaman atas tugas yang diberikan.

- 3) Memberikan pembelajaran yang tepat untuk seluruh kelas, kelompok, dan individu.
- 4) Mempelajari perkembangan anak.
- 5) Melakukan pengamatan secara berkelanjutan atas kemampuan anak.
- 6) Membuat penilaian tentang kemampuan anak.
- 7) Membuat rencana pembelajaran sesuai kebutuhan anak.
- 8) Dapat memilih strategi yang tepat untuk memecahkan masalah yang dialami anak.
- 9) Mengumpulkan informasi tiap-tiap anak.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa seorang guru dianggap mempunyai kemampuan dasar jika guru tersebut menguasai hal di atas. Apabila guru menguasai kemampuan tersebut, diharapkan hasil belajar dapat tercapai secara optimal.

c. Kompetensi Guru

Menurut Mulyasa (2011:187) kompetensi guru merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi:

- 1) Kompetensi pedagogik, yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik.
- 2) Kompetensi kepribadian yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhhlak mulia.
- 3) Kompetensi profesional, yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi Standar Nasional Pendidikan.
- 4) Kompetensi sosial, yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hargreaves (Day, 1999: 6) pembelajaran yang efisien tidak hanya mengembangkan kompetensi, menguasai teknik, dan memiliki pengetahuan, tetapi melibatkan emosi dalam bekerja yang meliputi kesenangan, semangat, kreativitas, tantangan, dan sukacita. Kompetensi dapat dilihat melalui tampilan prestasi kerja atau kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dapat melakukan perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Sebagai agen pembelajaran, guru harus memiliki empat kompetensi guru. Empat kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan kompetensi profesional.

2. Sertifikasi Guru

a. Pengertian Sertifikasi Guru

Menurut Yamin (Budiharto, 2013: 119) sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Poyang (2011: 68) mengemukakan bahwa sertifikasi adalah pemberian sertifikat kepada suatu objek tertentu (orang, barang, atau organisasi tertentu) yang menandakan bahwa objek tersebut layak menurut kriteria, atau standar tertentu. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa:

- 1) Pasal 1 butir 11: Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.
- 2) Pasal 8: Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendididk, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 3) Pasal 13: Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.
- 4) Pasal 16: Guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.

Menurut Kusnandar (2011: 81) sertifikasi merupakan keniscayaan masa depan untuk meningkatkan kualitas dan martabat guru, menjawab arus globalisasi dan menyiasati sistem desentralisasi. Menurut Mulyasa (Murwati, 2013: 14) sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai tenaga profesional, sertifikasi guru sendiri berarti suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Menurut Zulaeka (2011: 10) sertifikasi guru diartikan sebagai proses pemberian sertifikat pendidik kepada para guru. Oleh karena itu, sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi pendidik sebagai pengakuan atas kompetensi guru dan calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian surat bukti kepada guru yang telah memenuhi syarat tertentu berupa kualifikasi akademik, kompetensi mengajar dalam mata pelajaran

tertentu, sehat jasmani dan rohani sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai dengan baik. Proses sertifikasi harus terus diperbaiki dari tahun ke tahun agar menjadi cara yang efektif untuk melihat mutu dan kinerja guru dalam menciptakan pendidikan yang semakin baik. Sertifikasi guru akan menjadi sistem yang digunakan untuk penilaian yang meliputi proses pengelolaan kinerja guru sehingga dapat mengembangkan karier profesinya.

b. Penyelenggara Sertifikasi Guru

Penyelenggara sertifikasi telah diatur oleh UU 14 Tahun 2005, pasal 11 ayat 2 yaitu perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Pelaksanaan program sertifikasi ini melibatkan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 13 ayat 1 yaitu pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah dan pemerintah daerah.

Sertifikasi guru dilakukan oleh perguruan tinggi negeri maupun swasta serta harus memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi. Menurut Zulaekha (2011: 23) dosen betugas sebagai asesor dan dibedakan menjadi dua wilayah kerja, yaitu perguruan tinggi yang berbasis agama (Depag) serta perguruan tinggi yang berasal dari perguruan tinggi umum (Depdiknas).

c. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Menurut Payong (2011: 76-78) sertifikasi memiliki tujuan dan manfaat tertentu. Sertifikasi dapat menjamin dan memberikan kepastian tentang status profesionalnya sebagai guru dan pemegang lisensi atau sertifikat menunjukkan kemampuan tertentu dalam memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat. Ada beberapa tujuan sertifikasi, yaitu:

- 1) Sertifikasi dilakukan untuk menyatakan kelayakan guru dalam menjalankan 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.

Menurut Zulaekha (2011: 11-12) sertifikasi guru juga memiliki manfaat tertentu, yaitu:

- 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.

Dalam kenyataannya sertifikasi guru merupakan upaya untuk memperoleh tunjangan profesi. Guru yang belum lulus sertifikasi tidak akan mendapatkan tunjangan tersebut.

d. Program Sertifikasi Guru

Menurut Kusnandar (2011: 91) program sertifikasi guru melalui penyusunan potofolio ada dua macam, yaitu:

- 1) Pengertian dan Fungsi Portofolio dalam Sertifikasi

Portofolio adalah bukti fisik yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas profesi sebagai

guru dalam interval waktu tertentu. Bukti yang terdiri atas dokumen-dokumen tersebut berkaitan dengan unsur pengalaman, karya, dan prestasi salama guru tersebut berperan sebagai agen pembelajaran (kompetensi pedagogis, profesional, sosial, dan personal/pribadi). Kompetensi pedagogi berupa kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan, dan pelaksanaan pembelajaran. Komponen profesional meliputi kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan, dan pelaksanaan pembelajaran dan prestasi akademik. Komponen sosial dan pribadi berupa dokumen penilaian dari atasan dan pengawas.

Kusnandar (2011: 92) berpendapat bahwa portofolio memiliki fungsi, yaitu: (1) wahana guru untuk menampilkan atau membuktikan unjuk kerjanya yang meliputi produktivitas, kualitas, dan relevansi melalui karya-karya utama dan pendukung, (2) informasi dalam memberikan pertimbangan tingkat kelayakan kompetensi seorang guru, apabila dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, (3) dasar menentukan kelulusan seorang guru yang mengikuti sertifikasi (layak mendapatkan sertifikat pendidikan atau belum), (4) dasar memberikan rekomendasi bagi peserta yang belum lulus untuk menentukan kegiatan lanjutan sebagai representasi kegiatan pembinaan dan pemberdayaan guru.

Secara khusus terdapat sepuluh komponen yang dinilai dalam rangka uji kompetensi dalam memperoleh sertifikasi pendidik. Menurut Payong (2011: 96-100) kesepuluh komponen tersebut, yaitu: (1)

kualifikasi pendidikan, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan bawahan, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi dalam bidang pendidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dalam bidang pendidikan. Komponen portofolio tersebut juga terdapat dalam Permendiknas Republik Indonesia No. 18 Tahun 2007.

2) Sertifikasi Guru melalui Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)

Guru yang dianggap belum lulus penilaian portofolio atau belum mencapai skor minimal harus mengikuti PLPG dimulai dengan pretes secara tertulis untuk mengukur kompetensi pedagogi dan profesional awal peserta. Setelah itu, dilanjutkan dengan pembelajaran yang meliputi penyampaian materi secara teoretis dan implementasi teori ke dalam praktik.

Sertifikasi guru menjadi jaminan guru profesional untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pelaksanaan sertifikasi guru sebagai solusi untuk mencapai guru yang berkualitas dan profesional.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Anshel (Komarudin, 2015: 23) motivasi sendiri berasal dari bahasa Latin yaitu *move* yang mengandung arti *to move*. Motivasi berarti kecenderungan pada arah dan selektivitas dari tingkah laku yang diawasi dengan koneksinya pada konsekuensi dan kecenderungannya untuk

mempertahankan tujuan hingga tercapai. Menurut Hasibuan (Rahmayanti, 2014: 216-217) yang dimaksud dengan motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan efisien dan terinteraksi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Wexley dan Yukl (Waluyo, 2013: 63) motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif, jadi sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan sesuatu yang dianggap sangat penting, hal ini mempunyai beberapa alasan yaitu: (1) motivasi sebagai sesuatu yang sangat penting, dan (2) motivasi sebagai sesuatu yang sangat sulit. Menurut Duica (Robescu dan Iancu, 2016: 49) motivasi didefinisikan sebagai kekuatan pendorong yang berasal dari internal dan eksternal individu untuk melakukan suatu kegiatan yang berorientasi pada tujuan tertentu. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang termasuk perilaku kerja.

Dalam kehidupan sehari-hari setiap orang pasti mengalami berbagai aktivitas. Apabila seseorang mempunyai motivasi rendah, kemampuan orang tersebut untuk melakukan aktivitas juga rendah. Begitu pula sebaliknya jika seseorang memiliki motivasi tinggi, orang tersebut akan melakukan segala aktivitas kerja dengan baik.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan yang bersumber dari dalam maupun dari luar diri seorang individu, sehingga individu tersebut dapat bertindak akan suatu hal dengan baik. Motivasi kerja dapat berasal dari gaji/upah yang diperoleh

sebagai imbalan atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan. Motivasi akan terjadi jika seorang memiliki keinginan maupun kemauan dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Weinberg dan Gould (2011: 139) mengemukakan beberapa jenis motivasi, yaitu:

1) Motivasi Intrinsik:

- a) Pengetahuan: individu terlibat dalam suatu kegiatan untuk kesenangan dan kepuasan, dengan melakukan sambil belajar, menjelajahi, atau mencoba memahami sesuatu yang baru (misalnya, belajar defensif baru).
- b) Prestasi: orang yang terlibat dalam suatu kegiatan untuk kesenangan dan kepuasan, ia merasakannya ketika dapat menciptakan sesuatu atau menguasai keterampilan yang sulit (misalnya, menguasai menyelam).
- c) Stimulasi: orang terlibat dalam suatu kegiatan untuk mengalami sensasi yang menyenangkan seperti, kegembiraan, dan kesenangan estetika.

2) Motivasi Ekstrinsik

- a) Regulasi Terintegrasi: regulasi terpadu adalah bentuk perkembangan yang paling maju dari motivasi ekstrinsik. Aktivitas bersifat pribadi penting, karena dari hasilnya akan dihargai dalam kegiatan semata-mata untuk dirinya sendiri. Sebagai contoh, seorang melatih fisik dengan rajin untuk dihargai ketika berhasil menyelesaikan maraton.
- b) Regulasi Identifikasi: perilaku ini sangat dihargai, diterima, dan dinilai oleh individu dan dilakukan dengan rela, bahkan jika kegiatan tidak menyenangkan untuk dirinya sendiri. Sebagai contoh, seorang atlet berpartisipasi dalam olahraga karena dia percaya keterlibatannya akan memberikan kontribusi untuk pertumbuhan dan perkembangan dirinya. Ketiga jenis motivasi intrinsik, serta regulasi yang terintegrasi dan regulasi diidentifikasi, semua mencerminkan perasaan “ingin” daripada “seharusnya” dan dengan demikian telah ditemukan hubungan positif dengan afektif, kognitif, dan perilaku hasil.
- c) Regulasi Introjekti: individu dimotivasi oleh tekanan, namun, perilaku masih tidak ditentukan sendiri, karena diatur oleh tujuan eksternal. Sebagai contoh, berolahraga yang dilakukan untuk mengesankan lawan jenis yang mempraktikkan introjekti peraturan.
- d) Regulasi Eksternal: perilaku yang benar-benar dikontrol oleh sumber-sumber eksternal seperti hadiah dan kendala. Sebagai

contoh, pelatih atletik yang menghabiskan banyak waktu dalam ruang pelatihan hanya untuk mendapatkan kenaikan gaji yang dimotivasi secara eksternal.

Menurut Ryan dan Deci (Yoo, Han, dan Huang, 2012: 944) motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik saling berhubungan, tetapi setiap orang memiliki motivasi berbeda. Harter (Harackiewicz & Sansone, 2000: 273) berpendapat bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memungkinkan untuk saling berkolaborasi. Ketika seorang secara ekstrinsik termotivasi, mereka akan melakukan beberapa tindakan instrumental. Misalnya, secara ekstrinsik karyawan yang termotivasi melakukan pekerjaannya adalah cara untuk mendapatkan pendapatan. Hal senada juga dikemukakan oleh Pinder (Elias dkk, 2013: 456) motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik telah terbukti penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3) *Amotivation*

Dalam kasus ini, individu tidak termotivasi intrinsik atau ekstrinsik dan dengan demikian mengalami ketidakmampuan dan kurangnya untuk mengontrol. Sebagai contoh, seorang guru pendidikan jasmani yang hanya "melempar keluar bola" karena dia benar-benar tidak peduli tentang mengajar lagi menampilkan *amotivation*.

c. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut beberapa ahli (Latipah, 2017: 149-159) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Teori Kebutuhan Maslow (*Need Hierarchy Theory*)

Setiap individu memiliki *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*) yang munculnya sangat tergantung pada kepentingan masing-masing individu. Teori motivasi ini digolongkan menjadi lima tingkatan, yaitu:

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), seperti rasa lapar, haus, istirahat, dan seks.
- b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), tidak dalam arti fisik semata tetapi mental, psikologikal, dan intelektual.
- c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*).
- d) Kebutuhan Penghargaan, yang pada umumnya dapat dilihat dalam berbagai simbol-simbol status.
- e) Aktualisasi Diri (*Self Actualization*), tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Untuk memahami motivasi seseorang pahami terlebih dahulu kebutuhan-kebutuhannya. Dengan memahami kebutuhan-kebutuhan tersebut maka dapat meningkatkan motivasinya.

2) Teori Motivasi Sosial (McClelland)

Dalam konsepnya tentang motivasi, dalam diri seseorang terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya, yaitu:

- a) *Need for Achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai kesuksesan yang diukur dengan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- b) *Need for Affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan dukungan dalam hubungannya dengan orang lain.
- c) *Need for Power*, merupakan kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi orang lain.

3) Teori ERG (Alderfer)

Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) ini dikemukakan oleh Alderfer. *Existence* (eksistensi): kebutuhan faali dan keamanan dalam klasifikasi Maslow. *Relatedness* (hubungan): kebutuhan sosial dan

komponen eksternal penghargaan dalam klasifikasi. *Growth* (pertumbuhan): dalam intrinsik untuk perkembangan pribadi mencakup komponen intrinsik dari teori penghargaan Maslow dari karakteristik yang meliputi aktualisasi diri.

4) Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg, dalam teori ini faktor intrinsik dihubungkan dengan kepuasan kerja dan faktor intrinsik dikaitkan dengan ketidakpuasan kerja. Dorongan dari diri seseorang akan muncul karena ada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang dikaitkan dengan pemenuhan kepuasan kerja. Cara memotivasi seseorang untuk memotivasi seseorang dalam bekerja adalah dengan memenuhi kebutuhannya (Salma, 2016: 158).

5) Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa individu akan membandingkan masukkan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan atau keluaran dari orang lain dan kemudian merespons untuk menghapuskan setiap ketidakadilan. Persepsi seseorang tentang keadilan perlakuan terhadap dirinya sangat dipengaruhi oleh padangan orang yang bersangkutan mengenai dirinya (Siagian, 2012: 179).

6) Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Vroom. Menurut teori ini, motivasi adalah akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan

perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya.

7) Teori Penguatan

Para ahli berpendapat bahwa penguatanlah yang mengondisikan perilaku manusia, bukan semata-mata dirinya. Teori ini dilandasi oleh behavioristik yang menganggap perilaku itu muncul karena ada pengaruh stimulus dari lingkungan.

d. Unsur Penggerak Motivasi

Motivasi kerja akan ditentukan oleh perangsangnya. Rangsangan ini merupakan mesin penggerak motivasi kerja, sehingga memengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja.

Sagir (Sastrohadiwiryo, 2002: 269-270) mengemukakan beberapa unsur penggerak motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu:

1) Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang bekerja sebagai suatu kebutuhan akan mendorong tercapainya tujuan dalam bekerja.

2) Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan atas suatu usaha yang telah dicapai seseorang menjadi rangsangan yang kuat. Pengakuan terhadap kinerja yang baik memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.

3) Tantangan (*Challenge*)

Tantangan yang dihadapi merupakan dorongan yang kuat bagi seseorang untuk mengatasinya.

4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa memiliki sesuatu dalam pekerjaan akan menimbulkan motivasi untuk turut bertanggung jawab.

5) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang dalam bekerja, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan kerja untuk maju merupakan dorongan kuat bagi seseorang untuk bekerja lebih giat dan bergairah lagi.

6) Keterlibatan (*Involvement*)

Terlibat dalam suatu pengambilan keputusan merupakan rangsangan kuat untuk bekerja. Memiliki rasa terlibat akan menumbuhkan rasa bertanggung jawab dan rasa dihargai untuk pengembangan usaha dan pengembangan diri.

7) Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk pengembangan karier dari tingkat bawah sampai tingkat atas merupakan dorongan yang kuat bagi seseorang dalam bekerja. Bekerja tanpa ada harapan atau kesempatan akan membuat seseorang malas.

Menurut Keller (Anyim, 2012: 36) ketika mengharapkan yang terbaik dari karyawan, mereka akan memberikan yang terbaik. Jika mengharapkan sedikit dari karyawan, mereka akan memberikan kinerja rendah. Banyak karyawan merasa bahwa mereka tidak diakui atau tidak dihargai, sehingga mereka merasa kehilangan motivasi. Kurangnya komunikasi dan umpan balik

dari pemimpin menyebabkan karyawan merasa diabaikan dan menghambat mereka untuk melakukan yang terbaik.

Motivasi dapat dijadikan alat untuk memengaruhi seseorang dalam mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan, dengan demikian dapat diketahui faktor motivasi seseorang dalam bekerja (Robert, 2001: 7). Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kemampuan pengelolaan yang memotivasi bagi karyawannya. Pemimpin harus mengetahui perilaku setiap karyawan dan apa yang dapat memotivasi tiap-tiap individu. Dengan demikian tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik.

4. Masa Kerja

Kemampuan seorang individu dalam menguasai suatu hal perlu proses dan pengalaman yang cukup. Menurut Nawawi (Ismanto, 2015: 21) masa kerja atau pengalaman berguna untuk mendukung pengetahuan yang dimiliki dalam menghadapi masalah, tetapi beberapa orang belum siap melaksanakan tugas baru dan membutuhkan waktu untuk menyelesaiakannya. Siagian (Koesindratmono dan Septarini, 2011: 52) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Menurut Alwi (Kurniawati, 2014: 314) masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya bekerja pada suatu instansi kantor, dan sebagainya. Lilik (Saputro dkk, 2014: 189) masa kerja adalah kurun waktu seseorang bekerja dihitung dari pertama kali memulai pekerjaan dan aktif bekerja sebagai bagian yang ditentukan suatu organisasi. Masa kerja yang lebih lama ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan.

Pengalaman kerja yang lebih lama berdampak juga terhadap tingkat kesejahteraan. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan.

Dalam dunia pendidikan peranan seorang guru sangat besar untuk menciptakan pendidikan yang bermutu. Kegiatan belajar sangat didukung oleh pengalaman kerja. Hal ini juga sepandapat dengan Komang (Yocoub dkk, 2016: 10) bahwa kecenderungan lama bekerja akan semakin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja tersebut dan membuat kinerjanya menjadi baik. Apabila memiliki pangalam kerja yang terbatas, tingkat keahlian dan keterampilan akan rendah. Masa kerja seseorang juga dipengaruhi oleh usia. Menurut Mahendra dan Woyanti (Aprilyanti, 2017: 69) seseorang yang masih dalam masa produktif mempunyai tingkat produktifitas lebih tinggi dibandingkan seseorang yang sudah tua dengan keterbatasan fisik yang dimiliki.

Pengalaman menjadi seorang guru dapat dilihat dari berbagai kegiatan yang dijalani selama masa kerjanya. Lamanya guru mengajar akan memberikan peningkatan kinerja guru dalam kemampuan dan keterampilan. Hal ini dikemukakan oleh Olivia (Hasan, 2015: 1225) dalam lembaga pendidikan masih ditemukan guru yang belum melaksanakan tugas dengan baik. Mereka belum berpengalaman dalam mendapatkan tugas baru, sehingga pelu memiliki pengetahuan dan masa kerja yang cukup untuk mendukung segala tugasnya.

Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang selama menjadi tenaga kerja atau karyawan

perusahaan, sehingga akan membentuk pengalaman seseorang dalam suatu pekerjaan yang dijalannya. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan, dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisis kesulitan dan siap mengatasinya.

Masa kerja sebagai guru dihitung sejak guru tersebut bekerja sebagai guru baik sebagai PNS maupun non-PNS. Oleh sebab itu, pengalaman guru dalam mengajar sangat dibutuhkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ismanto (2007) dengan tesis berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Aliyah (MA) di Kudus.” Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi: (1) pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi pedagogik guru MA di Kudus, (2) pengaruh masa kerja terhadap kompetensi pedagogik guru MA di Kudus, dan (3) pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja secara simultan terhadap kompetensi pedagogik guru MA di Kudus. Penelitian ini dilaksanakan di empat MA di Kudus, dengan jumlah populasi 245 dan sampel 212. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan regresi baik sederhana maupun ganda, sebagai tambahan dilakukan juga metode korelasional dan analisis varian (anova). Hasil penelitian menunjukkan: (1) pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi pedagogik guru MA di Kudus sebesar 2,7%,

- (2) pengaruh pada masa kerja terhadap kompetensi guru MA di Kudus sebesar 1,8%, dan (3) pengaruh tingkat pendidikan secara simultan dan masa kerja terhadap kompetensi guru MA di Kudus sebesar 4,9%. Sebagai hasil analisis tambahan dalam penelitian ini adalah: (1) preferensi korelasi tertinggi terjadi ketika seorang guru dinilai kompetensi pedagogiknya oleh teman guru dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh guru yang dinilai, dan (2) adanya perbedaan kompetensi pedagogik guru MA di Kudus berdasarkan tingkat pendidikan dan perbedaan yang signifikan terjadi antara guru berlatar pendidikan SLTA dan Sarjana S-2, namun perbedaan ini tidak dijumpai pada terjadinya perbedaan masa kerja.
2. Isroni (2009) dengan tesis berjudul "Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja, dan Kesejahteraan Guru dengan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang." Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi: (1) adanya hubungan antara motivasi kerja dan profesionalisme guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang, (2) adanya hubungan antara masa kerja dan profesionalisme guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang, (3) adanya hubungan kesejahteraan guru dan profesionalisme guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang, (4) adanya hubungan antara motivasi kerja, masa kerja, dan kesejahteraan guru dengan profesionalisme guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang. Penelitian ini dilaksanakan di sekolah dasar negeri di Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang, dengan populasi 339 guru dan sampel 100 guru.

Analisis data menggunakan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, dan uji independensi), pengujian hipotesis, uji ketepatan parameter penduga (uji t), dan uji ketepatan model (uji F dan koefisien determinasi (R^2)). Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat hubungan positif variabel motivasi kerja guru dengan profesionalisme guru sebesar 32,4%, (2) ada hubungan positif variabel masa kerja dengan profesionalisme guru sebesar 5,5%, (3) ada hubungan positif variabel kesejahteraan guru dengan profesionalisme guru sebesar 12,9%, (4) terdapat hubungan positif variabel motivasi kerja, masa kerja, dan kesejahteraan guru dengan profesionalisme guru sebesar 50,8%. Dari hasil pengujian signifikan seperti dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi jamak yang diperoleh dalam penelitian ini signifikan. Hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif motivasi kerja, masa kerja, dan kesejahteraan guru secara bersama dengan profesionalisme guru, teruji kebenarannya.

3. Nursih (2010) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Layanan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Guru Pendidikan Jasmani.” Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh layanan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Penjas SD se-Kabupaten Majalengka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan populasi berjumlah 478 dan sampel berjumlah 83 responden guru Penjas SD. Instrumen menggunakan angket Skala Likert, analisis data yang digunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan korelasi ganda. Hasil penelitian terbukti sangat kuat yaitu, layanan supervisi kepala sekolah dan

motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru adalah 0,889 dan kontribusi sebersar 79,1% sedangkan sisanya 20,9% ditentukan oleh variabel lain seperti sarana dan prasarana kompetensi guru dan disiplin guru.

4. Taufik Ismail (2017) dengan penelitian berjudul “Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SD Negeri.” Tujuan penelitian ini adalah: (1) mengetahui kinerja mengajar guru, kompensasi guru, motivasi kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah, (2) mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara langsung terhadap kinerja mengajar guru dan secara tidak langsung terhadap kinerja mengajar guru melalui kompensasi guru dan motivasi kerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Ngamprah. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 517 guru dan sampel berjumlah 221 guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner. Pengolahan data pada penelitian ini meliputi analisis data deskriptif, uji normalitas dan linieritas. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja mengajar guru sebesar 11,4% dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru sebesar 57,9 %. Pengaruh melalui kompensasi guru sebesar 34,3% dan melalui motivasi kerja guru sebesar 23,6%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
5. Cahya (2016) dengan tesis berjudul “Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Penjaskes SMP di Bandar Lampung.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh

kompensasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Penjaskes SMP di Bandar Lampung baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Penjaskes SMP di Bandar Lampung yang berjumlah 70 guru dan sampel yang diambil berjumlah 60 guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian adalah: (1) pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 31,54%, (2) pengaruh variabel iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 18,63%, (3) pengaruh kompensasi, iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja guru sebesar 89,7%.

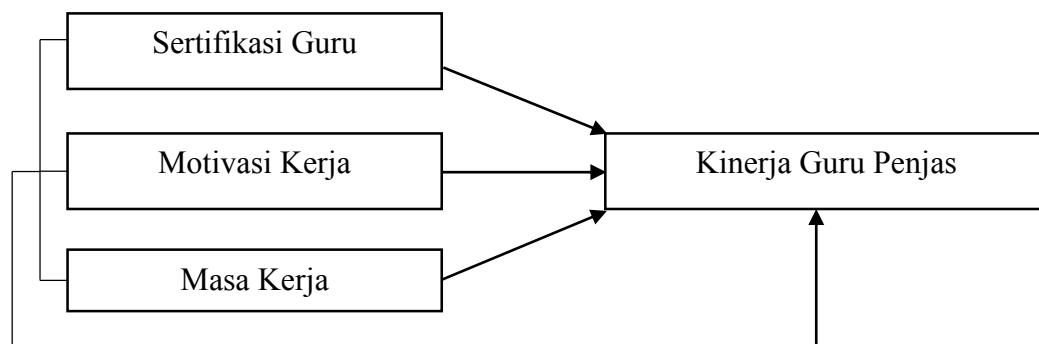
C. Kerangka Pikir

Sertifikasi adalah proses pemberian surat bukti kepada guru yang telah memenuhi syarat tertentu berupa kualifikasi akademik, kompetensi mengajar dalam mata pelajaran tertentu, sehat jasmani, dan rohani sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai dengan baik. Proses sertifikasi guru dijadikan sebagai alat bukti tentang profesional tidaknya seorang guru. Landasan hukum tentang sertifikasi dapat ditemukan dalam UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8 dan pasal 11. Landasan hukum yang lain terdapat pada UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan. Peraturan tersebut diharapkan dapat memberikan pengaruh bagi guru pendidikan jasmani dalam meningkatkan mutu pembelajaran maupun kompetensi dan profesionalisme guru sehingga kinerja guru dapat meningkat.

Hal lain yang dianggap penting untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan yang bersumber dari dalam maupun dari luar diri seorang individu, sehingga individu tersebut dapat bertindak dengan baik.

Masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan, dan keterampilan kerja seorang karyawan. Masa kerja seorang guru ditentukan oleh lamanya mengabdi sebagai guru baik itu sebagai PNS maupun non-PNS.

Berdasarkan uraian di atas, hubungan sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja dengan kinerja guru Penjas dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hubungan Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja, dan Masa Kerja dengan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara sertifikasi guru dan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat.

2. Ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat.
3. Ada hubungan antara masa kerja dan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat.
4. Ada hubungan bersama-sama sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja dengan kinerja Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat.