

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PROFESIONALISME GURU SD SEKECAMATAN WAWOTOBİ KABUPATEN KONAWE

Siti Sabania

*Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, IAIN Kendari.
Jl. Sultan Qaimuddin No. 17 Baruga, Kendari, Indonesia
Email: Sitisabania1986@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel motivasi kerja dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu profesionalisme guru, dengan tujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan hubungan antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru SD Sekecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru SD sekecamatan Wawotobi kabupaten konawe yang berjumlah 276 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Multystage Random Sampling* yang terdiri dari dua tahap. Tahap pertama yaitu tahap pemilihan sekolah dan tahap kedua yaitu tahap penarikan unit sampling dipilih secara acak 50 % dari jumlah guru pada masing-masing sekolah. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tehnik kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru SD Sekecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe. Besar kontribusi variabel motivasi kerja guru terhadap profesional Guru sebesar 10,30% dengan besar korelasi antara motivasi kerja dan profesionalisme guru sebesar 0,324.

Kata Kunci : Motivasi Kerja; Profesionalisme Guru.

ABSTRACT

This research is an explanatory research that proved the causal relationship between independent variables, namely work motivation and dependent variable, namely teacher professionalism, with the aim of analyzing and describing the relationship between work motivation and professionalism of elementary teachers in Wawotobi district, Konawe Regency. The population in this study were elementary school teachers in the Wawotobi subdistrict, Konawe district, which numbered 276 people. Sampling was done using multystage random sampling which consists of two stages. The first stage

was the school selection stage and the second stage was withdrawal sampling unit stage, that was randomly chosen 50% of the number of teachers in each school. Data collection in this study was conducted using questionnaire techniques. The results showed that there was a significant relationship between work motivation and professionalism of elementary school teachers in the Wawotobi, Konawe District. The contribution of teachers' work motivation variables towards professional teachers was 10.30% with a correlation between teacher work motivation and professionalism, that was 0.324.

Keywords: *Work Motivation; Teacher Professionalism.*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi dan saran dalam membangun watak bangsa. Dalam proses pendidikan guru memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Sebagai pengajar guru bertugas mentransfer sejumlah materi pelajaran ke siswa, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang lainnya. Guru sebagai subjek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan karena sekalipun tersedia fasilitas yang canggih tanpa adanya guru yang berkualitas maka proses pembelajaran tidak dapat berjalan secara maksimal.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan agenda besar pendidikan di Indonesia. Dalam rangka mewujudkan pendidikan yang bermutu tentu tidak terlepas dari peranan berbagai pihak, salah satunya adalah peran tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang kependidikan (Hamalik, 2012).

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan

pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa (*Nation Character Building*). Dalam proses pendidikan guru memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Sebagai pengajar guru bertugas mentransfer sejumlah materi pelajaran ke siswa, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Tugas guru yang berat dalam meningkatkan kualitas SDM hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang profesional dan memiliki kinerja yang optimal. Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produk yang harus memenuhi standarisasi dunia pendidikan.

Di dalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas ketika seseorang melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja (Fattah, 2012). Kinerja seorang guru dikatakan baik apabila guru tersebut mampu menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kreatif dalam penyampaian pembelajaran, mampu menunjukkan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, disiplin dalam pekerjaan, melakukan kerjasama dengan semua warga sekolah, serta memiliki kepribadian yang menjadi panutan bagi siswa.

Untuk menjadi guru yang profesional guru haruslah memiliki 4 kompetensi yakni kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi professional dan kompetensi sosial. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan kegiatan mengajar di sekolah. Peningkatan profesionalisme guru merupakan upaya untuk membantu guru yang belum memiliki kualifikasi profesional menjadi profesional. Dengan demikian peningkatan kemampuan profesional guru merupakan bantuan atau memberikan kesempatan kepada guru melalui program dan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah. Profesional berasal dari bahasa latin yaitu "*profesia*", pekerjaan, keahlian, jabatan, jabatan guru besar. Seorang yang melibatkan diri dalam salah satu keahlian yang harus dipelajari dengan khusus (Komarudin, 2000). profesional dapat diartikan bahwa seseorang yang melakukan tugas profesi juga sebagai ahli (expert) apabila dia secara spesifik memperolehnya dari belajar (Sagala 2006).

Profesi yang merupakan akar dari kata professional sehingga Tilaar mengemukakan pandangannya mengenai definisi professional adalah sesuatu yang bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya (Jamil, 2010). Profesi menunjukkan lapangan yang khusus dan mensyaratkan studi dan pengetahuan khusus yang mendalam, seperti bidang hukum, militer, keperawatan, kependidikan dan sebagainya.

Pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Dalam upaya memenuhi kebutuhan guru untuk menjadi guru profesional, guru haruslah memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi. Motivasi kerja guru tidak lain merupakan proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku guru dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan pembelajaran. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa seorang guru sudah cukup profesional dalam menjalani perannya sebagai seorang guru. Motivasi kerja bukan timbul dari dalam diri guru saja melainkan juga dari kekuatankekuatan lingkungan yang mempengaruhi guru untuk melakukan sesuatu berdasarkan tujuan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dicapai.

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang (*motive*). Ia menambahkan bahwa setiap *motive* mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Soekidjo, 2009:). Menurut Mc Shane & Von Glinow, motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*) dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela dalam bekerja (Wibowo, 2013).

Nabawi menyatakan motivasi (*motivation*) berakar dari dasar motif (*motive*) yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, biasanya motif itu terwujudkan dalam berbagai tindak-tanduk seseorang. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan, dengan pengertian tercapainya tujuan (Didin, 2012). Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbin, 2007). Pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan dan usaha dalam dalam diri ataupun dari luar diri seseorang yang mempengaruhi perilaku sukarela dalam bekerja untuk tujuan tertentu.

Faktor motivasi sangat berperan dalam tercapainya peningkatan profesionalisme guru. Selain motivasi kerja, profesionalisme guru dapat tercipta pula manakala guru memiliki pengalaman kerja yang cukup. Semakin lama seorang guru menjalankan tugasnya, maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya. Pengalaman kerja guru sejalan dengan masa

kerja yang dimiliki oleh guru, semakin banyak masa kerja yang dimiliki guru tentunya semakin banyak pula pengalaman lapangan yang dimilikinya. Pengalaman guru sangat bermanfaat untuk mengetahui persamaan dan perbedaan anak didik. Tugas guru untuk melayani orang yang beragam memerlukan kesabaran dan ketelatenan yang tinggi, terutama bila berhubungan dengan peserta didik. Satu hal yang tidak kalah penting untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah peningkatan kesejahteraan guru. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjamin kesejahteraan guru seperti yang disebutkan dalam Pasal 14 antara lain: (1) memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimul dan jaminan kesejahteraan sosial, (2) mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, (3) memperoleh perlindungan dalam menghasilkan tugas dan hak atas kekayaan intelektual. Dengan adanya kesejahteraan guru seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang tersebut diharapkan guru memiliki profesional yang tinggi.

Sejalan dengan permasalahan-permasalahan diatas, mengenai peranan guru yang begitu penting dalam dunia pendidikan, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sangat berhubungan dengan profesionalisme guru. Dalam hal ini jika dikaitkan dengan situasi dan kondisi Sekolah Dasar yang berada di Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe, ternyata masih banyak guru yang memiliki motivasi kerja serta disiplin kerja yang rendah yang berimpas pada rendah mutu peserta didik. Seperti datang ke sekolah sering terlambat dan pulang lebih cepat, mengajar tanpa melengkapi perangkat pembelajaran, tidak betah berada dalam kelas, model belajar yang monoton, rasa tanggung jawab sebagai seorang guru yang masih rendah, dan penilaian hasil belajar yang tidak komprehensif. Pemicu lain yang menyebabkan kurang profesionalnya seorang guru adalah rendahnya upah/gaji guru, sehingga menuntut mereka untuk mencari kerjaan sampingan diluar dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Sehingga tidak memiliki motivasi mengajar dan kurang disiplin.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel motivasi kerja dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu profesionalisme guru. Serta penelitian korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan seberapa besar hubungan itu serta bagaimana arah hubungan tersebut (Yasa, 2006).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Pengertian lain,

menyebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian (Margono, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah para guru SD Sekecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe yang berjumlah 276 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi terjangkau yang memiliki sifat yang sama dengan populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Multystage Random Sampling*. *Multistage Random Sampling* merupakan pengembangan dari *simple cluster sampling*. Proses penarikan sampel dengan menggunakan metode *Multistage Random Sampling* terdiri dari dua tahap. Tahap pertama yaitu tahap pemilihan cluster dari unit sampling yaitu pemilihan sekolah dan tahap kedua yaitu tahap penarikan unit sampling dari cluster yang telah ditentukan pada tahap pertama yang selanjutnya dipilih secara acak 50 % dari jumlah guru pada masing-masing sekolah sebagai responden penelitian yang berjumlah 276 orang.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan suatu alat pengumpulan data yang disebut instrumen penelitian yang terdiri dari instrumen motivasi kerja dan profesionalisme guru. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tehnik kuesioner, yaitu suatu alat pengumpul informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk menjawab secara tertulis pula oleh responden. Kuesioner ini disebut juga kuesioner tertutup, berisi pertanyaan-pertanyaan yang disertai sejumlah jawaban yang disediakan. Responden dalam menjawab terikat pada sejumlah kemungkinan jawaban yang sudah disediakan, dilakukan dengan cara membagikan kuesioner/angket kepada semua guru sebagai responden.

C. HASIL PENELITIAN

Sebelum dilakukan analisis regresi dan korelasi, maka harus memenuhi syarat asumsi klasik, karena suatu model regresi dan korelasi dapat digunakan dan dianggap baik jika memenuhi beberapa asumsi klasik, antara lain normalitas dan linearitas.

Berdasarkan perhitungan uji normalitas data dari semua variabel yang terdiri dari motivasi kerja guru (X) dan Profesional guru (Y), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Hasil uji normalitas data Motivasi Kerja Guru dan Profesional guru

Variabel	Kolmogorov Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Motivasi Kerja Guru	0.913	0.375	Data berdistribusi normal*
Profesional guru	1.317	0.062	Data berdistribusi normal*

Sesuai dengan Tabel 1 di atas diperoleh bahwa setiap variabel memiliki data yang berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas (Asymp.sig.) yang lebih besar $= 0,05$. Pada kolom uji Kolmogrov-Smirnov. Untuk variabel Motivasi kerja guru (X) memiliki nilai $p = 0.375$ dan profesional guru (Y) memiliki nilai $p = 0.062$.

Berdasarkan hasil uji Kolmogrov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja guru dan profesional guru berdistribusi normal dengan tingkat probabilitas sig. > 0.05 . karena data sudah teruji normal atau memenuhi syarat normalitas, dengan demikian data ketiga variabel dari penelitian ini sudah layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Selanjutnya Uji linearitas data digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen mempunyai hubungan yang linear (membentuk garis lurus) atau tidak secara signifikan. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Linearitas Data Variabel Motivasi Kerja Guru (X) dan Profesional Guru (Y)

Hubungan antar Variabel	Linearity	Keterangan
Motivasi KerjaGuru (X) dengan Profesional Guru (Y)	0.964	Linear

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai tingkat signifikan hubungan linear variabel Motivasi Kerja Guru dengan profesional guru $(0,964) > 0,05$. Dengan demikian hubungan yang ada adalah hubungan linier, sehingga asumsi linieritas terpenuhi.

Untuk melihat model hubungan antar variabel motivasi kerja guru (X) dengan professional guru (Y), maka dilakukan uji regresi linear sederhana, untuk melihat koefisien regresi dapat disajikan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3.
Koefisien Analisis Regresi Linier Motivasi Kerja Guru (X₁) dengan
Profesional Guru (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	112.126	19.275		5.817	.000
Motivasi Kerja Guru	.425	.142	.321	2.994	.004

a. Dependent Variable: Profesional Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linear yang diperlihatkan pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linear sederhana antara variabel motivasi kerja guru (X) terhadap profesional guru (Y) adalah:

$$Y = 112.126 + 0,425 X$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah sebesar 112,126 dan koefisien regresi sebesar = 0,321. Nilai koefisien regresi 0,321 artinya bahwa setiap peningkatan satu satuan, maka skor motivasi kerja guru akan menambah profesional guru sebesar 0,321, tetapi jika tidak ada perubahan dalam kegiatan motivasi kerja guru, maka profesional guru akan memiliki nilai tetap sebesar 112,126.

Untuk menguji apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak maka dapat dilihat pada nilai sig. (probability) yang berada pada skor 0,000 atau pada nilai signifikan sebesar ($P < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak, atau model regresi motivasi kerja guru (X) terhadap profesional guru dipengaruhi langsung oleh motivasi kerja guru.

Selanjutnya untuk mengetahui arah dan besarnya hubungan motivasi kerja guru dengan profesional guru menggunakan analisis korelasi sederhana sebagaimana pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4.
Koefisien Korelasi Motivasi Kerja Guru (X) dengan Profesional Guru (Y)

Correlations

		Motivasi Kerja Guru	Profesional Guru
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	1	.321**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh besar koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja guru (X) dengan profesional kerja (Y) yang disimbolkan dengan r adalah sebesar 0,321 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004. oleh karena itu koefisien korelasinya adalah positif, maka hubungan antara motivasi kerja guru (X) dengan profesional kerja (Y) adalah positif.

Untuk mengetahui apakah hubungan kedua variabel ini signifikan, maka dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar ($P < 0.05$) yang berarti H_0 ditolak, maka terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan profesional kerja. Nilai koefisien korelasi besarnya berkisar antara 0,20 – 0,399 berarti korelasi positif antara variabel X dengan Y adalah termasuk korelasi positif yang rendah yang menunjukkan hubungan motivasi kerja guru dengan profesional kerja berada dalam kategori lemah.

Selanjutnya penentuan nilai koefisien determinasi untuk menentukan besarnya kontribusi variabel motivasi kerja guru (X_1) terhadap profesional kerja (Y), dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5.
Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Guru (X) dengan Profesional Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.321 ^a	.103	.092	11.054

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

b. Dependent Variable: Profesional Guru

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh besar kontribusi variabel motivasi kerja guru terhadap profesional kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2) adalah sebesar 0,103 atau 10,30%. Ini dapat diartikan bahwa sebesar 10,30% kontribusi variabel motivasi kerja guru terhadap meningkatnya profesional guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan selebihnya 89,70% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis terlihat bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru SD Sekecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe. Ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rida (2013: 1) bahwa kontribusi motivasi kerja sebesar 54,1% terhadap profesionalisme guru sekolah dasar negeri di Gugus II Kecamatan Sukasada, Kabupaten Buleleng. Tiara Anggia Dewi (2015: 24) bahwa pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru.

Guru yang profesional ditandai dengan adanya penguasaan kemampuan/kompetensi yang dimiliki guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Seorang guru yang dapat menguasai materi serta konsep-konsep mata pelajaran yang diampunya, akan dapat melakukan proses pembelajaran dengan efektif. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di sekolah adalah pengetahuan guru itu sendiri. Oleh karena itu, guru harus senantiasa berusaha meningkatkan pengetahuannya agar mempunyai wawasan yang luas demi peningkatan kinerjanya (Dewi, 2015).

Suatu pekerjaan profesional memerlukan persyaratan khusus, yakni: (1) menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam; (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya; (3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai; (4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya; (5) memungkinkan perkembangan (Kunandar, 2014). Barlow menyatakan bahwa bahwa kompetensi adalah "*the ability of a teacher to responsibly perform his or her duties appropriately*" yang berarti kemampuan seorang guru untuk menunjukkan secara bertanggung jawab tugas-tugasnya dengan tepat (Daryanto, 2013). Kata professional erat kaitannya dengan profesi. Martinis Yamin menyatakan bahwa profesi adalah pekerjaan yang ditekuni berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur berdasarkan intelektualitas (Rusman, 2012). Menurut kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai sosok yang professional (Surya, 2003).

Kompetensi profesional guru meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugas, dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya. Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi profesional guru mencakup kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru, sehingga dapat mewujudkan diri sebagai guru profesional.

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup serta mengembangkan karakter individu. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada individu yang menjadi peserta didik. Adapun tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga menjadi idola para peserta didiknya. Pelajaran apa pun yang diberikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi peserta didiknya dalam belajar. Bila dalam penampilannya sudah tidak menarik, maka kegagalan pertama adalah ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada para peserta didiknya, mereka akan enggan menghadapi guru yang tidak menarik (Sauri, 2010).

Selanjutnya kontribusi motivasi kerja terhadap profesionalisme kerja sebesar 10,30%. Ini dapat diartikan bahwa sebesar 10,30% kontribusi variabel motivasi kerja guru terhadap meningkatnya profesional guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan selebihnya 89,70% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Profesionalisme guru dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai guru. Kompetensi-kompetensi penting jabatan guru tersebut adalah kompetensi bidang substansi atau bidang studi, kompetensi bidang pembelajaran, kompetensi bidang pendidikan nilai dan bimbingan serta kompetensi bidang hubungan dan pelayanan/pengabdian masyarakat. Pengembangan profesionalisme guru meliputi peningkatan kompetensi, peningkatan kinerja (*performance*) dan kesejahteraannya. Guru sebagai profesional dituntut untuk senantiasa meningkatkan kemampuan, wawasan dan kreativitasnya (Sanaky, 2005).

Indikator kompetensi profesional Guru perlu melakukan pembelajaran di kelas secara efektif. Gary A. Davis dan Margaret A. Thomas (1989) telah mengelompokkan kompetensi profesional guru ke dalam empat kelompok besar (Suyanto, 2013), yaitu (a) Memiliki kemampuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas; (b) Memiliki kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran; (c) Memiliki kemampuan yang terkait dengan

pemberian umpan baik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*); dan (d) Memiliki kemampuan yang terkait peningkatan diri

Hakikat guru profesional adalah guru yang mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi para siswanya dengan kemampuan khusus yang dimilikinya, sehingga siswa dapat menerima dan memahami penyampaian materi yang di berikan. Seorang guru tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan teknis edukatif dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga harus memiliki karakter yang dapat diandalkan sehingga dapat menjadi panutan bagi siswa, keluarga, dan masyarakat. Pembinaan karakter profesional guru mendorong pengembangan potensi guru secara terus menerus dan berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan pengajaran masing-masing guru.

Selanjutnya dalam melakukan kewenangan profesionalnya, guru dituntut memiliki seperangkat kemampuan (kompetensi) yang beraneka ragam. Dalam perturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan pasal 2 ayat 3, menjelaskan bahwa kompetensi yang harus dimiliki sebagai agen jenjang pembelajaran pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi “kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial” (Wina, 2006).

Kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelolah pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal: Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, Pemahaman terhadap peserta didik, Pengembangan kurikulum/silabus, Perancangan pembelajaran, Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis Pemanfaatan teknologi pembelajaran, Evaluasi hasil belajar, Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Guru sering dianggap sosok yang memiliki kepribadian ideal. Karena itu pribadi guru sering dianggap sebagai model atau panutan. Untuk itu guru harus mempunyai kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian, diantaranya: Kemampuan yang berhubungan dengan pengamalan ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianut; Kemampuan untuk menghormati dan menghargai antar-umat beragama; Kemampuan berperilaku sesuai dengan norma, aturan dan sistem nilai yang berlaku dimasyarakat; Mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru; Bersifat demokratis dan terbuka terhadap pembaruan dan kritik.

Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting, sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang di Sampulkan. Oleh karena itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini. Beberapa kemampuan yang

berhubungan dengan kompetensi ini diantaranya : Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan; Pemahaman dalam bidang psikologi kependidikan; Kemampuan dalam menguasai materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkan; Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran; Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar; Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran; Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran; Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang; Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berfikir ilmiah dalam meningkatkan kinerja.

Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial, meliputi: Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional; Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan; Kemampuan untuk menjalin kerja sama, baik secara individual maupun secara kelompok. Secara teoritis keempat kompetensi tersebut tidak dapat dipisah-pisahkan satu sama lain, karena apabila salah satu tidak terpenuhi maka imbasnya adalah guru menjadi kurang profesional dalam menjalankan tugasnya

Motivasi kerja yang dimiliki guru akan mendorong guru untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja serta menyebabkan guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Jika seorang guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka guru tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal. Kualitas proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru-gurunya. Seorang guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan apabila memiliki pengetahuan dan keterampilan serta wawasan yang luas dalam bidangnya. Hal ini didasarkan dengan pemikiran bahwa seorang guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila memiliki pengetahuan dan keterampilan serta wawasan yang luas dalam bidangnya. Untuk meningkatkan kinerjanya, guru harus selalu berusaha tepat waktu, menggunakan metode dan strategi pembelajaran dengan tepat, serta mengikuti seminar atau pelatihan sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran (Sagala, 2007).

Kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu: (1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas", (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh

dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda (Siagian, 2002). Radig (1998), Soegiri (2004) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen (Antoni, 2006).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herzberg terkait dengan pandangan para karyawan terhadap pekerjaannya. Menurutnya para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik (daya dorong yang timbul dari dalam diri) dan yang termotivasi oleh faktor-faktor ekstrinsik (dorongan yang datang dari luar diri seseorang) terutama dari organisasi tempat bekerja (Malayu, 2007). Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan McDonald in mengandung tiga elemen penting (Sardiman, 2007) bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem “neurophysiological” yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.

Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa “*feeling*”, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkahlaku manusia. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi munculnya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Risk mengemukakan motivasi dalam kegiatan pembelajaran bahwa “motivasi adalah usaha yang disadari oleh pihak guru untuk menimbulkan motif-motif pada diri murid yang menunjang kegiatan kearah tujuan-tujuan belajar (Daradjat, 2008). Motivasi yang dimiliki guru dapat disalurkan kepada peserta didik sebagai bentuk dorongan peserta didik dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Motivasi itu, dapat diwujudkan melalui tindakan ataupun melalui kata-kata sehingga mendorong peserta didik melakukan kegiatan belajar dengan penuh semangat dan memiliki kemampuan memecahkan masalah pelajaran sendiri. Selanjutnya Chaplin mengemukakan bahwa motivasi adalah variabel penyalang yang digunakan

untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam membangkitkan, mengelolah, mempertahankan dan menyalurkan tingkahlaku menuju suatu sasara (Hidayah, 2008).

Motivasi kerja bukan timbul dari dalam diri guru saja melainkan juga dari kekuatan-kekuatan lingkungan yang mempengaruhi guru untuk melakukan sesuatu berdasarkan tujuan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dicapai. Faktor motivasi sangat berperan dalam tercapainya peningkatan profesionalisme guru. George dan Jones mengemukakan motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (Lenando, 2013).

Jenis Motivasi Kerja Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum ada empat jenis motivasi (Danim, 2010) yaitu motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan tertentu. Motivasi negatif seringkali dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi yang negatif yang sering membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Motivasi dari dalam timbul dari dalam diri pegawai waktu dia menjalankan tugas dan kewajiban dan bersumber dari dalam pekerjaan itu. Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar organisasi.

Indikator motivasi kerja di dalam teori motivasi kerja terdapat tujuh indikator yang meliputi: (1) Semangat kerja; (2) Loyalitas kerja; (3) Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran atau target; (4) Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan; (5) Pengembangan potensi dan kemampuan; (6) Upah atau gaji; dan (7) Suasana kerja (Purnama, 2008). Perilaku kerja seseorang pada hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai tujuan tertentu. Keinginan merupakan istilah lain dari motivasi.

Motivasi kerja seorang guru adalah keadaan yang membuat guru mempunyai kemauan atau keinginan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugastugas keguruan. Motivasi kerja guru akan memberikan kekuatan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan sehingga menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan dan sasaran-sasaran dalam organisasi sekolah akan tercapai

apabila semua komponen organisasi termasuk guru memiliki motivasi yang tinggi secara optimal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru (Roth 2007) yaitu motivasi ekstrinsik yang meliputi: (1) Penghargaan atas usaha dan prestasi guru; (2) Kepuasan terhadap cara mengajar; dan (3) Pengamatan Kepala Sekolah terhadap pekerjaan guru. Motivasi intrinsik yang meliputi: (1) Cara mengajar yang menyenangkan; (2) Hubungan dengan orang tua siswa yang harmonis; dan (3) Hubungan dengan siswa yang harmonis.

Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka guru akan memberikan yang terbaik demi kemajuan organisasinya. Motivasi dalam hal ini berfungsi sebagai pendorong usaha dalam pencapaian prestasi. Motivasi kerja guru dapat berasal dari dalam diri guru (motivasi intrinsik) maupun dari luar diri guru (motivasi ekstrinsik). Motivasi yang berasal dari dalam diri guru akan menimbulkan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang lebih baik dibandingkan dengan dorongan yang berasal luar diri guru. Guru yang merasa mampu menerapkan pembelajaran yang disenangi siswa serta memiliki hubungan yang harmonis baik dengan siswa maupun orang tua siswa, akan berdampak pada kinerja guru yang optimal. Seorang guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila memiliki tingkat motivasi dan kemampuan yang mendukung penyelesaian tugasnya tersebut.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru SD Sekecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe. Besar kontribusi variabel motivasi kerja guru terhadap profesional Guru sebesar 0,103 atau 10,30%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anzizhan, Syafruddin. (2004). Sistem Pengambilan Keputusan Pendidikan. Jakarta: PT Grasindo.
- Danim, S. (2010). Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto. (2013). Guru Profesional. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Daradjat, Z. (2008). Kepribadian guru. Jakarta: Bulan Bintang.
- Dewi, T. A. (2015). Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-Kota Malang. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Metro.

- Fattah, Nanang. (2012). *Landasan Kependidikan*. Bandung: PT Remaja Rodaskarya.
- Hamalik, Oemar. (2012). *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hidayah, E. (2008). Pengaruh kualitas pengungkapan informasi terhadap hubungan antara penerapan corporate governance dengan kinerja perusahaan di Bursa Efek Jakarta. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 12(1).
- Komarudin. (2000). *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kunandar, E., & Si, M. (2014). *Guru Profesional*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniadin, Didin & Machali, I. (2012). *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Margono. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Malayu, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyasa, E. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja RosdaKarya.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Purnama, Ridwan. (2008). *Jurnal Strategic*, Volume 7, Nomor 14 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung
- RIDA, M., Dantes, N., & Dantes, K. R. (2013). Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Di Gugus II Kecamatan Sukasada. *PENDASI: Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 3(1).
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa oleh Diana Angelina. Jakarta: Salemba Empat
- Roth, G., Assor, A., Kanat-Maymon, Y, & Kaplan, H. (2007). Autonomous Motivation for Teaching: How SelfDetermined Teaching May Lead to SelfDetermined Learning. *Journal of Education Psychology*. 99 (4): 761774
- Rusman. (2012). *Model-Model Pembelajaran*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Sagala, Saiful.2006. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sanjaya, Wina. (2006). *Strategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan*.
- Sanaky, H. A. (2005). *Setifikasi dan Profesionalisme Guru di Era Reformasi Pendidikan*. EL TARBAWI.
- Sardirman. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta

Sauri, S. (2010). Membangun karakter bangsa melalui pembinaan profesionalisme guru berbasis pendidikan nilai. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 2(2).

Suyanto dan Asep Jihad. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.