**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PROFESIONALISME GURU SD SEKECAMATAN WAWOTOBI KECAMATAN KONAWE**

**Siti Sabania1 Muhammad Syarwa Sangila2**

*1&2 Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, IAIN Kendari.*

*Jl. Sultan Qaimuddin No. 17 Baruga, Kendari, Indonesia*

*Emai:* [*Sitisabania1986@gmail.com*](mailto:Sitisabania1986@gmail.com) *dan* [*syarwa1990@gmail.com*](mailto:syarwa1990@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey korelasional, dan pengumpulan datanya dilakukan setelah peristiwa yang dipermasalahkan terjadi, 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. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi terjangkau yang memiliki sifat yang sama dengan populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Multystage Proporsional Random Sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tehnik kuesioner. Hasil penelitian menunjukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru SD Sekecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Profesionalisme Guru

**ABSTRAC**

This study uses a quantitative approach with correlational survey methods, and the data collection is carried out after the event in question occurs, with the aim of analyzing and describing the relationship between work motivation and the professionalism of elementary school teachers in Wawotobi Subdistrict Konawe District. The population in this study were elementary school teachers in the Wawotobi district of Konawe district, amounting to 276 people. While the sample is part of an affordable population that has the same characteristics as the population. Sampling is done by using Multystage Proportional Random Sampling. Data collection in this study was conducted using questionnaire techniques. The results showed that there was a significant relationship between work motivation and the professionalism of elementary school teachers in Wawotobi Subdistrict Konawe District.

**Keywords:** Work Motivation, Teacher Professionalism

1. **PENDAHULUAN**

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu banngsa 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 lainya. 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. Hamalik (2003 : 9) 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.

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 layanandan 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, 2003:27). 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.

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 menggerakan 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 professional 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.

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 kesabaan 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 peraran 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.

1. **KERANGAK TEORI**
2. **Hakekat Motivasi Kerja**

Hasibuan (dalam Soekidjo Notoatmodjo 2009, hlm. 115), mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang (motive). Ia menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Menurut Mc Shane & Von Glinow (dalam Wibowo 2013, hlm 110) motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (direction), intensitas (intensity) dan ketekunan (persistence) perilaku sukarela dalam bekerja.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.

Menurut 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, 2013).

Menurut Ilyas Motivasi adalah suatu kondisi kejiwaan dan mental seseorang berupa aneka keinginan, harapan, dorongan dan kebutuhan yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mengurangi kesenjangan yang dirasakan. Atau dengan kata lain motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras dan cerdas demi mencapai tujuan tertentu (Didin, 2013).

Motivasi merupakan kondisi kejiwaan yang mendorong individu dalam mewujudkan keinginannya. Motivasi terkadang memaksa individu bekerja keras dan serius melakukan serangkaian kegiatan demi tercapainya keinginan individu yang bersangkutan. Nilai-nilai yang ingin dicapai memiliki berbagai tingkat kesulitan berbeda, tetapi dengan motivasi tinggi mampu melewati kesulitan yang dihadapi dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

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 extrinsik (dorongan yang datang dari luar diri seseorang) terutama dari organisasi tempat bekerja (Malayu, 2001

Mc. Donald dalam Sardiman, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc.Donald in mengandung tiga elemen penting (Sardiman, 2007) :

1. 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.
2. 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.
3. 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.

Menurut Risk yang dikutip oleh Daradjat (2008) 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”. 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. Chaplin yang dikutip oleh Hidayah (2004) mengemukakan bahwa “motivasi adalah variabel penyelang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam membangkitkan, mengelolah, mempertahankan dan menyalurkan tingkahlaku menuju suatu sasaran”.

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 dalam Leonando dan Eddy, “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 menurut Sudarman Danim (2004, hlm. 17) ada empat jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi Positif Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan keuntungan tertentu.
2. Motivasi Negatif Motivasi negatif seringkali dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi yanng negatif yang sering membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.
3. Motivasi dari Dalam Motivasi dari dalam timbul dari dalam diri pegawai waktu dia menjalankan tugas dan kewajiban dan bersumber dari dalam pekerjaan itu.
4. Motivasi dari Luar Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar organisasi.

Indikator Motivasi Kerja Menurut Komaruddin (dalam Purnama, 2008 hlm. 60) bahwa 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.

Perilaku kerja seseorang pada hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai tujuan tertentu. Keinginan merupakan istilah lain dari motivasi. Menurut Hasibuan (2003:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Sedangkan menurut Robbins (2007:166), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

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 menurut Roth et al (2007) yaitu:

1. Motivasi ekstrinsik yang meliputi: (1) Penghargaan atas usaha dan prestasi guru; (2) Kepuasan terhadap cara mengajar; dan (3) Pengamatan Kepala Sekolah terhadap pekerjaan guru.
2. Motivasi intrinsik yang meliputi: (1) Cara mengajar yang menyenangkan; (2) Hubungan dengan orang tua siswa yang harmonis; dan (3) Hubungan dengan siswa yang harmonis
3. **Hakekat Profesionalisme Guru**

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 menunjukan 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.

*Profesional* berasal dari kata profesi, istilah profesi menurut M. Arifin berasal dari kata profesion mengandung arti sama dengan *occupation* yaitu suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Menurutnya profesi sebagai bidang keahlian yang khusus untuk menangani lapangan pekerjaan tertentu yang membutuhkannya (Syafaruddin, 2005).

Ali dalam kunandar (2009) menjelaskan bahwa Suatu pekerjaan profesional memerlukan persyaratan khusus, yakni: (1) menutut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu penegtahuan yang mendalam; (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesusi dengan bidang profesinya; (3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai; (4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakanya; (5) memungkinkan perkembangan sejalan denga Komarudin (2000 : 205) mengemukakan bahwa 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. Jarvis dalam Sagala (2006:198) profesional dapat diartikan bahwa seseorang yang melakukan tugas profesi juga sebagai ahli (expert) apabila dia secara spesifik memperolehnya dari belajar.

Sedangkan Tilaar (2002:86) mengemukakan bahwa seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasakan profesionalisme, dan bukan secara amatiran. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang professional akan terus menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Barlow (Daryanto, 2013, hlm. 157) 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. Kata professional erat kaitannya dengan profesi. Martinis Yamin (Rusman, 2012, hlm. 16) menyatakan bahwa profesi adalah pekerjaan yang ditekuni berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur berdasarkan intelektualitas. Menurut Surya (2003, hlm. 138) kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai sosok yang profesional.

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.

Indikator Kompetensi Profesional Guru Guru profesional perlu melakukan pembelajaran di kelas secara efektif. Gary A. Davis dan Margaret A. Thomas (1989) dalam Suyanto dan Asep (2013, hlm. 6) telah mengelompokan kompetensi profesional guru ke dalam empat kelompok besar, yaitu:

1. Memiliki kemampuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas
2. Memiliki kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran
3. Memiliki kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan baik (feedback) dan penguatan (reinforcement)
4. 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 diberikan. 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 masingmasing guru.

Mulyasa (2008:75) kompetensi yang harus dimiliki guru dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.
2. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
3. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.
4. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d Kemampuan 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.

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

1. Kompetensi paedagogik

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 diaklogis Pemanfaatan teknologi pembelajaran, Evaluasi hasil belajar, Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Wina, 2008).

1. Kompetensi kepribadian

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; Kemmapuan untuk menghormati dan menghargai antar-umat beragama; Kemmapuan 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.

1. Kompetensi profesional

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 ditampulkan. 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 metodelogi 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 (Wina, 2008).

1. Kompetensi sosial

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.

1. **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada semua sekolah Sekolah Dasar sekecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey korelasional, dan pengumpulan datanya dilakukan setelah peristiwa yang dipermasalahkan terjadi. Metode survey adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual dari suatu kelompok atau suatu daerah. Dalam metode survey, juga dikerjakan evaluasi serta perbandingan-perbandingan terhadap hal-hal yang telah dikerjakan orang dalam menangani situasi atau masalah serupa dan hasilnya dapat digunakan dalam pembuatan rencana dan pengambilan keputusan dimasa mendatang.

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 proporsional random sampling, yaitu 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. 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 (Margono, 2005). 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.

1. **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 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\* |

\*Analsis menggunakan SPSS

Sesuai dengan tabel di atas diperoleh bahwa setiap variabel memiliki data yang berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas (Asymp.sig.) yang lebih besar α = 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 pprofesional 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 da dependen mempunyai hubungan yang linear (membentuk garis lurus) atau tidak secara signifikan. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**

**Hasil Uji Linearitas Data Variabel Motivasi Kerja Guru (X) dan Profesional Guru (Y)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Hubungan antar Variabel | Linearity | Keterangan |
| Motivasi Kerja Guru (X) dengan Profesional Guru (Y) | 0.964 | Linear |

\*Analsis menggunakan SPSS

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 regrasu linear sederhana, untuk melihat koefisien regresi dapat disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.**

**Koefisien Analisis Regresi Linier Motivasi Kerja Guru (X1) dengan Profesional Guru (Y)**

| Coefficientsa | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 professional guru (Y) adalah:

X1

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah sebesar 112,126 dan koefisien regresi sebesar β = 0,321. Nilai koefisien regresi 0,321 artinya bahwa setiap peningkatan satu satuan, maka skor motivasi kerja guru akan menambah professional guru sebesar 0,321, tetapi jika tidak ada perubahan dalam kegiatan motivasi kerja guru, maka professional 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 Ho ditolak, atau model regresi motivasi kerja guru (X1) 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 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 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 H­o ­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 hubunganmotivasi kerja guru dengan profesional kerja berada dalam kategori lemah.

Selanjutnya penentuan nilai koefisien determinasi untuk menentukan besarnya kontribusi variabel motivasi kerja guru (X1) terhadap profesional kerja (Y), dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.**

**Koefisien Determinasi Xterhadap Y**

*Model Summary*

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|
| 1 | .321a | .103 | .092 | 11.054 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru | | | | |
| b. Dependent Variabl e: Profesional Guru | | | |  |

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

1. **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis terlihat bahwa menunjukan 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) Kontribusi motivasi kerja sebesar 54,1% terhadap profesionalisme guru sekolah dasar negeri di Gugus II Kecamatan Sukasada, Kabupaten Buleleng.

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 konsepkonsep 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).

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 penampilanya sudah tidak menarik, maka kegagalan pertama adalah ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajaranya itu kepada para peserta didiknya, mereka akan enggan menghadapi guru yang tidak menarik (sauri 2010).

Profesionalisme guru dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagal 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 iperformance) dan kesejahteraannya. Guru sebagal profeslonal dituntut untuk senatiasa meningkatkan kemampuan, wawasan dan kreativitasnya (Sanaky, 2005).

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).

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.

1. **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.

**DAFTAR PUSTAKA**

Danim, Sudarman. (2004). Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Rineka Cipta

Daryanto. (2013). Guru Profesional. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Dewi, T. A. (2015). Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-Kota Malang. *Skripsi: Universitas Muhammadiyah Metro*.

Fattah, Nanang. 2003. Landasan Kependidikan. Bandung: PT Remaja Rodaskarya.

Hamalik.Oemar. 2003. Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan sistem. Yogyakarta: Andi Offset.

Komarudin. 2000. Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah. Jakarta: Bumi Aksara

Margono, *Metode Penelitian Pendidikan,* (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2005),

Mulyasa, E. 2008. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: Remaja RosdaKarya.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: 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 SelfDitermined 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

Sanaky, H. A. (2005). Setifikasi dan Profesionalisme Guru di Era Reformasi Pendidikan. *EL TARBAWI*, 29-48.

Sauri, S. (2010). Membangun karakter bangsa melalui pembinaan profesionalisme guru berbasis pendidikan nilai. *Jurnal Pendidikan Karakter*, *2*(2).Surya. (2003). Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.

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

Tilaar, H. A. R. 2002. Membenahi Pendidikan Nasional. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

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

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