

**HUBUNGAN PROFESIONALITAS DAN MOTIVASI KERJA  
DENGAN PRESTASI KERJA GURU PADA SMP NEGERI SE  
KOTA SANGATTA KAB. KUTAI TIMUR**

Jamalludin

Head of SMP Negeri 2 Sangatta Selatan/Calon Widyaiswara Bandiklat  
Kutai Timur

***Abstract***

*The purpose of the study is to seek the relationship between professionalism and work motivation with teacher's work performance. The research was conducted at the SMP Negeri at Sangatta with  $n = 40$ , selected randomly. The result of the research indicates that there is positive correlation between (1) profesionalism with teacher's work performance (2) work motivation with teacher's works performance (3) profesionalism and work motivation with teacher's works performance together. The research also indicates that there is positive corelation between professionalism and work motivation with teachers work performance at SMP Negeri Sangatta, East Kutai.*

***Keyword :*** *professionalism, work motivation with teacher's work performance.*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara profesionalisme dan motivasi kerja dengan guru "s kinerja. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri di Sangatta dengan n = 40, yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara (1) profesionalism dengan kinerja guru (2) motivasi kerja dengan kinerja pekerjaan guru (3) profesionalism dan motivasi kerja dengan karya-karya guru kinerja yang together. The penelitian juga menunjukkan bahwa ada positif korelasi antara profesionalisme dan motivasi kerja dengan kinerja guru bekerja di SMP Negeri Sangatta, Kutai Timur.

Kata kunci: profesionalisme, motivasi kerja, kinerja.

### **PENDAHULUAN**

Era globalisasi, perdagangan bebas, dan otonomi daerah telah mendesak dunia pendidikan untuk mulai secara sungguh-sungguh dan berkelanjutan mengadakan perubahan demi perbaikan mutu, sehingga lulusan yang dihasilkan unggul dalam menghadapi persaingan yang makin ketat dan meningkat.

Pendidikan pada dasarnya merupakan usaha pengembangan sumber daya manusia. Usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia bukan hanya melalui pendidikan, khususnya pendidikan di sekolah, tetapi juga melalui lembaga-lembaga pendidikan / sekolah masih dipercaya dan merupakan wahana utama pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara sistematis, terprogram dan berjenjang.

Pemerintah kini sedang meningkatkan usahanya untuk memperbaharui pendidikan nasional menjadi suatu sistem yang lebih

serasi yang mendukung program-program pembangunan nasional. Seluruh sistem pendidikan sedang mengalami perubahan dan penyesuaian kembali. Dengan sistem pendidikan yang lebih baik dan terarah, diharapkan akan dihasilkan sumber daya manusia yang unggul dan dapat bersaing dan bersanding dengan bangsa-bangsa lain.

Menurut Naisbitt menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum siap mengikuti berbagai perubahan atau menerapkan ide-ide baru di sekolah dan penguasaan pengetahuan. Ketidaksiapan tersebut antara lain kurangnya buku-buku untuk tenaga pendidikan. Naisbitt menambahkan bahwa dalam era globalisasi pengetahuan akan menjadi landasan utama segala aspek kehidupan. Era globalisasi merupakan suatu era dengan tuntutan yang lebih rumit dan menantang. Suatu era dengan spesifikasi tertentu yang sangat besar pengaruhnya terhadap dunia pendidikan. Perubahan-perubahan yang terjadi selain karena perkembangan teknologi yang sangat pesat, juga diakibatkan oleh perkembangan yang luar biasa dalam ilmu pengetahuan, psikologi, dan transformasi nilai-nilai budaya. Dampaknya adalah perubahan cara pandang manusia terhadap manusia, cara pandang terhadap pendidikan, perubahan peran orang tua/guru/dosen, serta perubahan pola hubungan antar mereka.

Kemerosotan pendidikan kita sudah terasakan selama bertahun-tahun, dan untuk kesekian kalinya kurikulum dituding sebagai penyebabnya. Hal ini tercermin dengan adanya upaya mengubah kurikulum mulai kurikulum 1975 diganti dengan kurikulum 1984, kemudian diganti lagi dengan kurikulum 1994 kemudian diganti lagi dengan kurikulum 2004. Nasanius mengungkapkan bahwa kemerosotan pendidikan bukan diakibatkan oleh kurikulum tetapi oleh kurangnya kemampuan profesionalitas dan keenggan belajar siswa.

Profesionalitas sebagai penunjang kelancaran guru dalam melaksanakan tugasnya, sangat dipengaruhi oleh dua faktor besar yaitu faktor internal yang meliputi minat dan bakat dan faktor eksternal yaitu berkaitan dengan lingkungan sekitar, sarana prasarana, serta berbagai latihan yang dilakukan guru.

Profesionalitas dan tenaga kependidikan masih belum memadai dalam hal bidang keilmuannya. Misalnya guru Biologi mengajar Kimia atau Fisika. Guru IPS mengajar Bahasa Indonesia. Hal ini menunjukkan, walaupun jumlah tenaga pendidik secara kuantitatif sudah cukup banyak, tetapi mutu dan profesionalitas belum sesuai dengan harapan.

Pendidikan dituntut mempunyai manajemen pendidikan yang modern dan profesional dengan bernuansa pendidikan. Lembaga-lembaga pendidikan diharapkan mampu mewujudkan peranannya secara efektif dengan keunggulan dalam kepemimpinan, staf, proses belajar mengajar, pengembangan staf, kurikulum, tujuan dan harapan, iklim sekolah, penilaian diri, komunikasi, dan keterlibatan orang tua/masyarakat. Tidak kalah pentingnya adalah sosok penampilan guru yang ditandai dengan keunggulan dalam nasionalisme dan jiwa juang, keimanan dan ketakwaan, penguasaan iptek, etos kerja dan disiplin, profesionalitas, kerjasama dan belajar dengan berbagai disiplin, wawasan masa depan, kepastian karir, dan kesejahteraan lahir batin yang akhir akan timbul prestasi kerja guru.

Pendidikan mempunyai peranan yang amat strategis untuk mempersiapkan generasi muda yang memiliki keberdayaan dan kecerdasan emosional yang tinggi. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dalam berbagai jenis dan jenjang memerlukan pencerahan dan pemberdayaan dalam berbagai aspeknya.

Banyak faktor yang menyebabkan kurangnya prestasi kerja seorang guru, sehingga pemerintah berupaya agar guru yang tampil di era globalisasi adalah guru yang benar-benar profesional yang mampu mengantisipasi tantangan-tantangan dalam dunia pendidikan.

Adapun faktor penyebab rendahnya prestasi kerja guru adalah ; (1) profesi keguruan kurang menjamin kesejahteraan karena rendah gajinya; (2) belum adanya standar profesi guru; (3) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga waktu untuk membaca dan menulis untuk meningkatkan diri tidak ada; (4) banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan; (5) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi.

Menurut Arifin ada beberapa faktor yang mengakibatkan rendahnya prestasi kerja guru. *Pertama*, kurangnya kesadaran dari para guru untuk mengembangkan profesi keguruannya serta tidak peka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan. *Kedua*, banyaknya beban yang harus ditanggung sendiri oleh guru akibat adanya tuntutan profesinya untuk menciptakan lulusan pendidikan yang prima tanpa dibarengi perolehan finansial yang mencukupi kebutuhannya. *Ketiga*,

---

adanya kasus-kasus sosial diantaranya pemalsuan ijazah, pemerkosaan terhadap siswanya, penganiayaan, dan pencurian yang melibatkan oknum guru dan merusak citra guru sebagai panutan moral.

Guru harus yang terbaik karena tugas mereka yang demikian penting di masa depan, yaitu mengembangkan sumber daya manusia bangsa. Guru mempunyai tugas penting dalam menumbuh kembangkan kemampuan dan keterampilan siswa, serta menanamkan nilai-nilai yang baik kepadanya. Prestasi kerja guru akan meningkatkan jika profesi guru benar-benar menjamin karier yang lebih memuaskan baik secara ekonomi maupun profesional.

Rumusan Masalah (1) Apakah terdapat hubungan antara profesionalitas dengan prestasi kerja guru ?, (2) Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru ?, (3) Apakah terdapat hubungan antara profesionalitas dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan dengan prestasi kerja guru?

## **KAJIAN TEORI**

### **Prestasi Kerja**

Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Istilah prestasi mengandung berbagai pengertian dan dapat diterapkan sebagai arti penting suatu pekerjaan, tingkat ketrampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan.

Kinerja dapat dilihat dari kriteria sebagai berikut : kepatuhan terhadap segala aturan yang ditetapkan, dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan. Kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu : “ *quality of work, promptness, initiative, capability, and communication*”. Kelima aspek tersebut dijadikan ukuran dalam mengkaji kinerja guru. Menurut Bernadian dalam Ruky, Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperlukan oleh fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Sedangkan menurut Kusnadi dalam Tempe Dale kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Menurut Mitchell dalam Mulyasa mengatakan bahwa pengukuran terhadap kinerja berdasarkan suatu formula:” *Performance = Ability x Motivation*”.Formula terakhir menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan *ability*, orang yang tinggi *ability*-nya tetapi rendah motivasinya, akan menghasilkan kinerja yang rendah,

demikian halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi *ability*-nya rendah. Kinerja tenaga pendidikan atau guru erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap seseorang atau guru merupakan hal yang sangat penting sehingga perlu ditetapkan setandar kinerja guru atau *standar performance*.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan *ability*. Dengan demikian orang yang tinggi *ability*-nya tetapi rendah motivasinya, akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi *ability*-nya rendah.

Pelaksanaan kerja dalam arti prestasi kerja tidak hanya menilai hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seorang guru. Pelaksanaan pekerjaan disini dalam arti secara keseluruhan sehingga dalam penilaian prestasi kerja ditunjukkan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, prakarsa kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka seorang pemimpin harus mengetahui kebutuhan dan keinginan pegawai yang lebih jauh dikatakan Timple terdapat enam kebutuhan dan keinginan yaitu:

- a. Pegawai ingin di puji dan diakui mereka merasa bahwa mereka diperhatikan hanya karena kesalahan yang telah mereka perbuat dan bukan untuk pekerjaan yang biasa yang telah mereka kerjakan.
- b. Pegawai membutuhkan jaminan kerja mereka ingin tahu apakah mereka dapat mengendalikan pekerjaan mereka.
- c. Pegawai membutuhkan kesempatan untuk maju dan memperoleh pengalaman baru.
- d. Pegawai membutuhkan komunikasi dua arah antara bawahan dan atasan
- e. Pegawai membutuhkan merasa ikut terlibat dan rasa memiliki terhadap perusahaan
- f. Pegawai membutuhkan perlakuan yang adil dari pimpinan terhadap suasana pegawai.

Pembinaan dan pengembangan terhadap guru adalah salah satu perubahan dan perkembangan yang terjadi , baik bagi guru senior maupun guru pemula. Dalam melaksanakan pembinaan dan pengembangan karier para guru, maka perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh guru. Penilaian pelaksanaan

pekerjaan atau penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang guru telah melaksanakan tugasnya secara keseluruhan.

Penilaian kinerja menurut Simamora adalah proses yang mengukur kinerja karyawan, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Suprihanto mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya di lihat atau di nilai dari fisiknya tetapi meliputi berbagai hal kemampuan, pekerjaan, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana suatu lembaga menilai prestasi kerja guru. Apabila prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik dan benar dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas guru pada sekolah, Penilaian prestasi kerja pegawai meliputi kemampuan dan kecakapan melaksanakan tugas yang telah disepakati bersama.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum maupun etika.

Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga. Dengan perkataan lain bila kinerja guru baik maka kemungkinan kinerja sekolah tersebut juga akan baik. Kinerja guru akan baik jika mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian , mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Dari uraian prestasi kerja di atas pada penelitian ini yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah penilaian guru mengenai keberhasilan kerja yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan indikasi : menyelesaikan tugas dengan baik, mengelola pembelajaran, membantu kesulitan belajar siswa , memberikan umpan balik , dan melaksanakan pengelolaan kelas.

## Profesionalitas Guru

Profesionalitas diambil dari kata profesi yang bersumber dari bahasa latin yaitu *professus* yaitu sesuatu yang dikaitkan dengan sumpah atau janji *relegius* yang didasari oleh cinta kasih, kesetiaan, dan tanggung jawab. Secara etimologi, profesionalitas berasal dari bahasa Inggris *profession* atau bahasa latin *professus*, yang artinya mengakui, pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Secara terminologi, profesionalitas adalah sebagai suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental. Hal ini menunjukkan adanya persyaratan pengetahuan teoretis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis. Kata profesionalitas merujuk pada dua hal. *Pertama*, orang yang menyandang suatu profesionalitas biasanya melakukan pekerjaan secara otonom dan mengabdikan diri pada pengguna jasa dengan disertai rasa tanggung jawab atas kemampuan profesionalnya. *Kedua*, kinerja atau *performance* seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesionalitasnya ..

Menurut Sudjana dalam Usman kata profesionalitas berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain. Profesionalitas adalah suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Menurut Peter Salim dalam Nurdin profesionalitas merupakan suatu bidang pekerjaan yang berdasarkan pada pendidikan keahlian tertentu. Menurut Pribadi profesionalitas pada hakikatnya merupakan pernyataan bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaannya itu.

Menurut McCully dalam Rusyan profesionalitas adalah ” *A vacation which professional knowledge of some department a learning science is use in its applications of the other or in the practice of an art found it:*”. Dari pengertian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat profesional dipergunakan teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual, yang secara sengaja harus



dipelajari dan secara langsung dapat dipergunakan bagi kemaslaksanaan orang lain.

Sedangkan menurut Danim, profesionalitas diartikan sebagai suatu pekerjaan yang mensyaratkan persiapan spesialisasi akademik dalam waktu yang relatif lama di perguruan tinggi, baik dalam bidang sosial, eksakta maupun seni, dan pekerjaan itu bersifat mental intelektual dari pada fisik manual, yang dalam mekanisme kerjanya dikuasai oleh kode etik.

Menurut Tafsir profesionalitas adalah suatu paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh seorang yang profesional.. Menurut McLeod dalam Nurdin profesionalitas kurang lebih berarti orang yang melaksanakan sebuah profesi dengan menggunakan profesi sebagai mata pencaharian. Menurut Marimba guru adalah orang yang memikul pertanggungjawaban untuk mendidik . Sedangkan menurut Lisma Guru adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan kepada peserta didik dalam hal perkembangan jasmani dan rohaninya untuk mencapai tingkat kedewasaan, memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, makhluk individu yang mandiri dan makhluk sosial.

Jadi profesionalitas guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesinya. Artinya , guru yang piawai dalam menjalankan tugasnya disebut sebagai guru yang kompeten dan profesional.

Menurut Amran dalam Nurdin mengatakan bahwa untuk pengembangan profesionalitas guru diperlukan *Knowledge* (pengetahuan), *Ability* (kemampuan), *Skill* (Ketrampilan), *Attitude* (sikap diri), dan *Habit* (kebiasaan).

Menurut Tilaar ada dua indikator profesionalitas guru yaitu :

1. *Dasar ilmu yang kuat.* Seorang guru yang profesional hendaknya mempunyai dasar ilmu yang kuat sesuai dengan bidang tugasnya sekaligus mempunyai wawasan keilmuan secara disipliner.
2. *Penguasaan kiat-kiat profesiberdasarkan riset dan praktis pendidikan.* Hendaknya ada saling pengaruh mempengaruhi antara teori dan praktik pendidikan yang merupakan jiwa dari perkembangan ilmu dan profesi tenaga pendidikan.

Sedangkan menurut Fatah, profesionalitas adalah yang menguasai substansi pekerjaannya secara profesional, yaitu:

1. Mampu menguasai substansi mata pelajaran secara sistematis, khususnya materi pelajaran yang secara khusus diajarkan.

2. Memahami dan dapat menerapkan psikologi perkembangan sehingga seorang guru dapat memilih materi pelajaran berdasarkan tingkat kesukaran siswa dengan masa perkembangan peserta didik yang diajarkan.
3. Memiliki kemampuan mengembangkan program-program pendidikan secara khusus disusun dengan tingkat perkembangan peserta didik yang diajarkannya.

Guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan peranannya di dalam kelas, ketrampilan yang harus dimiliki adalah :

1. Guru sebagai pengajar, menyampaikan ilmu pengetahuan, sehingga perlu memiliki ketrampilan menyampaikan informasi kepada anak didiknya dengan menggunakan bahasa Indonesia yang benar, baik lisan maupun tulisan.
  2. Guru sebagai pemimpin kelas, perlu memiliki ketrampilan dalam memimpin kelompok-kelompok siswa.
  3. Guru sebagai pembimbing, perlu memiliki ketrampilan dalam mengarahkan dan mendorong kegiatan belajar siswa.
  4. Guru sebagai pengatur lingkungan, perlu memiliki ketrampilan mempersiapkan dan menyediakan alat dan bahan pelajaran.
  5. Guru sebagai partisipan, perlu memiliki ketrampilan untuk memberikan saran, mengarahkan pemikiran kelas dan memberikan penjelasan.
  6. Guru sebagai ekspediter, perlu memiliki ketrampilan menyelidiki sumber-sumber masyarakat yang akan digunakan.
  7. Guru sebagai perencana, perlu memiliki ketrampilan dalam memilih dan meramu bahan pelajaran secara profesional.
  8. Guru sebagai supervisor, perlu memiliki ketrampilan mengawasi kegiatan anak didik dan ketertiban kelas.
  9. Guru sebagai motivator, perlu memiliki ketrampilan mendorong motivasi belajar siswa.
  10. Guru sebagai penanya, perlu memiliki ketrampilan dalam bertanya yang bisa merangsang kelas berpikir dan memecahkan masalah.
  11. Guru sebagai pengajar, perlu memiliki ketrampilan dalam memberikan ganjaran terhadap anak-anak yang berprestasi.
  12. Guru sebagai evaluator, perlu memiliki ketrampilan dalam menilai anak didik secara objektif, kontinu dan komprehensif.
  13. Guru sebagai konselor, perlu memiliki ketrampilan dalam membantu anak didik yang mengalami kesulitan tertentu.
- 
-

Menurut Bafadal ketrampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah : (1) ketrampilan merencanakan pengajaran, (2) ketrampilan mengimplementasikan pengajaran, (3) ketrampilan menilai pengajaran. Menurut Barlow dalam Muhibin Syah Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruan.

Keberhasilan dan kegagalan pendidikan akan lebih banyak ditentukan oleh profesionalitas guru . Guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya. Guru yang profesional akan selalu melakukan sesuatu yang benar dan baik (*do the right thing and do it right*).

Profesionalitas harus dipandang sebagai proses yang terus menerus, yaitu; pendidikan prajabatan, pendidikan dalam jabatan termasuk penataran, pembinaan dari organisasi profesi dan tempat kerja, penghargaan masyarakat terhadap profesi keguruan, penegakan kode etik profesi, sertifikasi, peningkatan kualitas calon guru, imbalan, yang secara bersama-sama menentukan pengembangan profesionalisme seseorang termasuk guru.

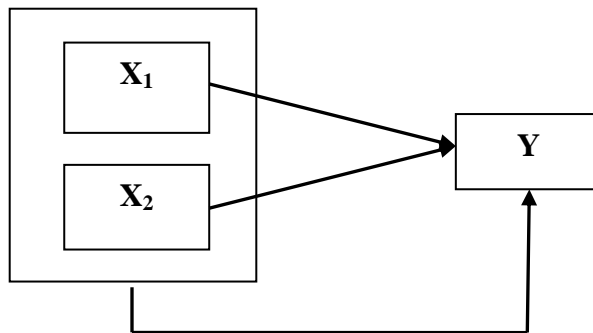
Berdasarkan seluruh uraian di atas, yang di maksud dengan profesionalitas adalah pekerjaan yang digeluti seseorang sesuai dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki yang meliputi : adanya tanggung jawab, mematuhi etika profesi keguruan, mendapatkan pengakuan masyarakat, mengidentifikasi masalah yang timbul, mengutamakan hasil kerja, dapat berkomunikasi dengan baik, dan mengutamakan kepentingan orang lain.

## **METODE**

Penelitian dilakukan di 4 SMP Negeri se- kota Sangatta Kabupaten Kutai Timur yang meliputi ; SMP Negeri 1 Sangatta di Kelurahan Teluk Lingga, SMP Negeri 2 Sangatta di Desa Rantau Pulung Sangatta ,SMP Negeri 3 Sangatta di Desa Sangatta Selatan dan SMP Negeri 4 Sangatta di Desa Sangkimah Kabupaten Kutai Timur.

Penelitian ini akan menggunakan metode survei dengan teknik korelasional. Teknik korelasional ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel bebas (*independent variables*) yaitu profesionalitas sebagai variabel bebas pertama yang diberi simbol  $X_1$  dan motivasi Kerja sebagai variabel bebas kedua diberi simbol  $X_2$  dan satu variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu prestasi kerja dengan simbol  $Y$ .

Hubungan antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat tersebut disajikan dalam gambar konstelasi masalah berikut ini :



Gambar 2 :Hubungan antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri se-kota Sangatta .

Populasi terjangkau adalah guru SMP Negeri 1 Sangatta, guru SMP Negeri 2 Sangatta, guru SMP Negeri 3 Sangatta dan SMP Negeri 4 Sangatta, yang berjumlah 70 orang sebagai kerangka sampel.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang di ambil adalah guru SMPN 1 Sangatta, SMPN 2 Sangatta , SMPN 3 Sangatta dan SMPN 4 Sangatta, yang berjumlah 70 orang yang di pilih sebanyak 40 orang dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*.

#### Teknik Analisis Data

Analisa data pada penelitian ini menggunakan dua bagian yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif tujuannya untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran skor setiap variabel penelitian dengan menghitung rata-rata, simpangan baku, median, modus. Sedangkan untuk analisis inferensial tujuannya adalah untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi ganda. Sebelum dilakukan hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian pesyaratan analisis yang terdiri dari uji normalitas dan uji homogenitas.

Untuk pengujian hipotesis yang pertama dan kedua digunakan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga digunakan teknik analisis regresi ganda dan korelasi ganda.

Untuk efisiensi pengolahan data, analisis deskriptif dan analisis inferensial baik untuk uji normalitas, menguji hipotesis pertama, menguji hipotesis kedua, dan menguji hipotesis ketiga menggunakan bantuan program komputer yaitu pengolahan data program excel.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi Data**

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data, baik berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Data-data yang disajikan berasal dari data mentah yang telah diolah secara statistik deskriptif. Data yang akan disajikan meliputi; harga rata-rata skor perolehan responden, simpangan baku, modus, median, distribusi frekuensi.

Hasil perhitungan statistik deskripsi masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif akan dikemukakan pada bagian berikut :

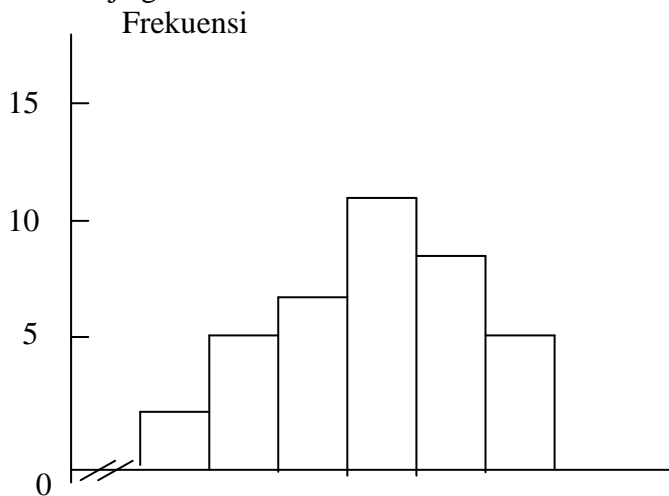
### **Prestasi Kerja Guru (Y)**

Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor prestasi kerja guru berkisar antara 69 hingga 105, rata-rata skor adalah 89,30 dengan simpangan baku 8,59 dan median berada pada kisaran skor 89,77 serta modus berada pada skor 89. Daftar distribusi frekuensi data hasil penelitian disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	69 - 74	2	5,00
2	75 - 80	5	7,50
3	81 - 86	7	17,50
4	87 -92	11	27,50
5	93- 98	9	22,50
6	99 -105	6	15,00
	Jumlah	40	100,00

Hasil tabel 4. nampak bahwa sebaran skor responden banyak terdapat pada kisaran 87-92 sekitar 27,50%, sementara sebaran skor responden terendah terletak pada interval kelas 68 – 74. Histogram di bawah memperlihatkan lebih jelas skor responden untuk variabel Prestasi kerja guru



Gambar 3Histogram Skor Variabel Prestasi Kerja Guru

Dari histogram di atas terlihat bahwa frekuensi responden terendah berada pada interval kelas antara 68,5 hingga 74,5 . Kelas interval ini merupakan kelas interval skor minimal responden, pada kelas

interval ini terdapat 3 responden. Sementara itu frekuensi responden yang terbanyak terdapat pada kelas interval 86,5 – 92,5, pada titik ini histogram menunjukkan kurva tertinggi dengan frekuensi sebesar 11. Hasil perhitungan dengan cara pengelompokan skor responden dalam analisis data skor prestasi kerja juga dilakukan pengelompokan dalam tiga katagori yaitu kelompok rendah, kelompok sedang dan kelompok tinggi berdasarkan rata-rata skor dan standar deviasi data.

Dari hasil analisis pengelompokan diperoleh hasil sebagai berikut :

- a). Responden yang tergolong dalam kelompok guru yang memiliki Prestasi kerja rendah adalah sebanyak 6 orang atau sekitar 15 % dari 40 guru;
- b). Responden yang tergolong dalam kelompok guru yang memiliki Prestasi kerja sedang adalah sebanyak 7 orang atau sekitar 18 % dari 40 guru;
- c). Responden yang tergolong dalam kelompok guru yang memiliki Prestasi kerja tinggi adalah sebanyak 27 orang atau sekitar 67 % dari 40 guru.

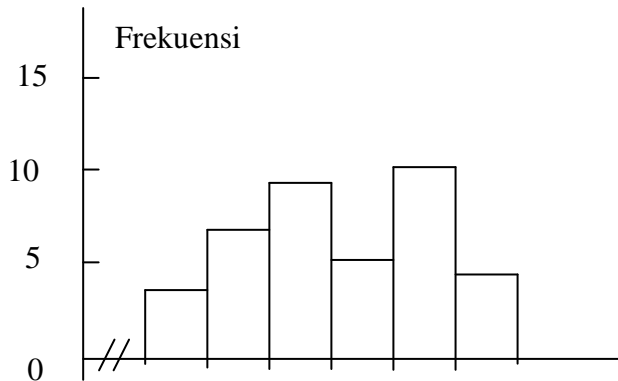
#### **Profesionalitas Guru (Variabel X<sub>1</sub>)**

Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor profesionalitas guru berkisar antara 57 hingga 80, rata-rata skor adalah 68,95 dengan simpangan baku 6,09 dan median berada pada kisaran skor 69,17 serta modus berada pada skor 74. Daftar distribusi frekuensi data hasil penelitian disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Profesionalitas Guru

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	57 - 60	3	7,5
2	61 - 64	7	17,5
3	65 - 68	9	22,5
4	69 - 72	6	15,0
5	73 - 76	10	25,0
6	77- 80	5	12,5

Hasil tabel 5. nampak bahwa sebaran skor responden banyak terdapat pada kisaran 73-76 skitar 25%, sementara sebaran skor responden terendah terletak pada interval kelas 57 – 60. Histogram di bawah memperlihatkan lebih jelas skor responden untuk variabel Profesionalitas guru.



Gambar 4Histogram Skor Variabel Profesionalitas Guru

Dari histogram di atas terlihat bahwa frekuensi responden terendah berada pada interval kelas antara 56,5 hingga 60,5 . Kelas interval ini merupakan kelas interval skor minimal responden, pada kelas interval ini terdapat 3 responden. Sementara itu frekuensi responden yang terbanyak terdapat pada kelas interval 72,5 – 76,5, pada titik ini histogram menunjukkan kurva tertinggi dengan frekuensi sebesar 10. Hasil perhitungan dengan cara pengelompokan skor responden dalam analisis data skor profesionalitas guru juga dilakukan pengelompokan dalam tiga katagori yaitu kelompok rendah, kelompok sedang dan kelompok tinggi berdasarkan rata-rata skor dan standar deviasi data.

Dari hasil analisis pengelompokan diperoleh hasil sebagai berikut :

- a). Responden yang tergolong dalam kelompok guru yang memiliki Profesionalitas rendah adalah sebanyak 9 orang atau sekitar 23 % dari 40 guru;
- b). Responden yang tergolong dalam kelompok guru yang memiliki Profesionalitas sedang adalah sebanyak 10 orang atau sekitar 25 % dari 40 guru;



- c). Responden yang tergolong dalam kelompok guru yang memiliki Profesionalitas tinggi adalah sebanyak 21 orang atau sekitar 52 % dari 40 guru.

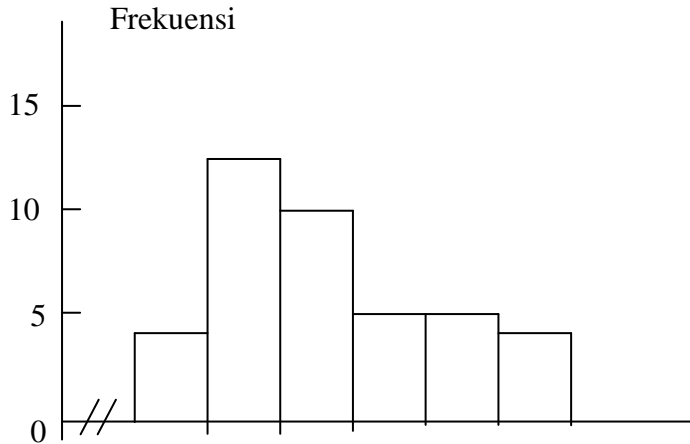
### **Motivasi Kerja**

Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor motivasi kerja guru berkisar antara 62 hingga 86, rata-rata skor adalah 72,58 dengan simpangan baku 6,09 dan median berada pada kisaran skor 71,1 serta modus berada pada skor 67. Daftar distribusi frekuensi data hasil penelitian disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	62 - 65	4	10.0
2	66 - 69	12	30.0
3	70 - 73	10	25.0
4	74 - 77	5	12.5
5	78 - 81	5	12,5
6	82 - 86	4	10.0
	Jumlah	40	100.0

Hasil tabel 6. nampak bahwa sebaran skor responden banyak terdapat pada kisaran 66 -69 sekitar 30%, sementara sebaran skor responden terendah terletak pada interval kelas 62 – 65 dan 82 - 86. Histogram di bawah memperlihatkan lebih jelas skor responden untuk variabel motivasi kerja guru.



Gambar 5 Histogram Skor Variabel Motivasi Kerja Guru

Dari histogram di atas terlihat bahwa frekuensi responden terendah berada pada interval kelas antara 61,5 hingga 65,5 . Kelas interval ini merupakan kelas interval skor minimal responden, pada kelas interval ini terdapat 3 responden. Sementara itu frekuensi responden yang terbanyak terdapat pada kelas interval 65,5 – 69,5, pada titik ini histogram menunjukkan kurva tertinggi dengan frekuensi sebesar 12. Hasil perhitungan dengan cara pengelompokan skor responden dalam analisis data skor motivasi kerja juga dilakukan pengelompokan dalam tiga katagori yaitu kelompok rendah, kelompok sedang dan kelompok tinggi berdasarkan rata-rata skor dan standar deviasi data.

Dari hasil analisis pengelompokan diperoleh hasil sebagai berikut :

- Responden yang tergolong dalam kelompok guru yang memiliki motivasi kerja rendah adalah sebanyak 4 orang atau sekitar 10 % dari 40 guru;
- Responden yang tergolong dalam kelompok guru yang memiliki motivasi kerja sedang adalah sebanyak 8 orang atau sekitar 20 % dari 40 guru;
- Responden yang tergolong dalam kelompok guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah sebanyak 28 orang atau sekitar 54 % dari 40 guru. Hasil selengkapnya disajikan pada tabel 9.

## Pembahasan

Dari hasil analisis secara deskriptif terhadap variabel penelitian yaitu prestasi kerja guru, profesionalitas dan motivasi kerja guru menunjukkan bahwa responden belum menunjukkan skor maksimal. Rata-rata skor peroleh responden pada tiga variabel sebagian besar masih dalam kategori sedang. Seperti akan dipaparkan sebagai berikut :

**Pertama**, rata-rata skor responden terhadap variabel prestasi kerja guru adalah 89,30 dengan standar deviasi 8,6 median 89,8 dan modus atau skor sering muncul 89. dari hasil 40 responden sekitar 17,5% tergolong guru yang memiliki prestasi rendah, 67,5 % guru memiliki prestasi sedang dan sisanya 15 % guru yang memiliki prestasi kerja yang tinggi.

**Kedua**, rata-rata skor responden terhadap variabel profesionalitas adalah 68,95 dengan standar deviasi 6,1 median 69,17 dan modus atau skor sering muncul 74. dari hasil 40 responden sekitar 22,5% tergolong guru yang memiliki profesionalitas rendah, 52,5 % guru memiliki profesionalitas sedang dan sisanya 25 % guru yang memiliki profesionalitas yang tinggi.

**Ketiga**, rata-rata skor responden terhadap variabel motivasi kerja adalah 72,58 dengan standar deviasi 6,1 median 71,1 dan modus atau skor sering muncul 67. dari hasil 40 responden sekitar 10% tergolong guru yang memiliki motivasi rendah, 70 % guru memiliki motivasi sedang dan sisanya 20 % guru yang memiliki motivasi yang tinggi.

Hasil analisis korelasi antara variabel seperti diuraikan didepan menunjukkan bahwa variabel memiliki hubungan yang sangat signifikan. Disini akan dibahas hubungan masing-masing variabel penelitian.

### 1. Hubungan antara Profesionalitas dengan Prestasi Kerja

Hasil analisis Hubungan antara Profesionalitas dengan Prestasi Kerja menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan dengan besar koefisien korelasi  $r_{y_1} = 0,76$ . Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor profesionalitas maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang ditunjukkan oleh guru. Dari hasil hubungan tersebut, kontribusi yang diberikan oleh variabel profesionalitas terhadap prestasi kerja adalah 58%. Artinya kenaikan dan penurunan prestasi kerja guru 58% diantaranya dapat dijelaskan

oleh penurunan dan kenaikan variabel profesionalitas yang mengikuti persamaan  $\hat{Y}=51,00+0,55 X_1$ .

Secara parsial hubungan antara variabel profesionalitas dengan prestasi kerja guru dinyatakan dengan  $r_{y1.2}$  sebesar 0,88, sementara itu hasil uji keberartian dengan statistik t pada level kepercayaan  $\alpha = 0,01$  menunjukkan hubungan yang berarti dengan besar  $t_{hitung} = 22,09$  lebih besar dibanding  $t_{tabel} = 2,20$ . Hubungan ini memberi makna bahwa hubungan antara profesionalitas dengan prestasi kerja guru benar-benar berarti. Artinya jika ingin meningkatkan prestasi kerja guru maka hal yang perlu dilakukan akan meningkatkan profesionalitas terhadap pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

## **2. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru**

Hasil analisis Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan dengan besar koefisien korelasi  $r_{y2} = 0,61$ . Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor profesionalitas maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang ditunjukkan oleh guru. Dari hasil hubungan tersebut, kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja guru terhadap prestasi kerja adalah 37%. Artinya kenaikan dan penurunan prestasi kerja guru 37% diantaranya dapat dijelaskan oleh penurunan dan kenaikan variabel motivasi yang mengikuti persamaan  $\hat{Y} = 27,76 + 0,85X_2$ .

Secara parsial hubungan antara variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dinyatakan dengan  $r_{y1.2}$  sebesar 0,76, sementara itu hasil uji keberartian dengan statistik t pada level kepercayaan  $\alpha = 0,05$  menunjukkan hubungan yang berarti dengan besar  $t_{hitung} = 2,91$  lebih besar dibanding  $t_{tabel} = 1,76$ . Hubungan ini memberi makna bahwa hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja guru benar-benar berarti. Artinya jika ingin meningkatkan prestasi kerja guru maka hal yang perlu dilakukan akan meningkatkan motivasi kerja guru .

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data penelitian, berikut disajikan kesimpulan dan saran yang merupakan hasil penelitian. Adapun temuan penelitian yang diperoleh adalah :

---

1. Terdapat hubungan yang positif antara profesionalitas dan prestasi kerja guru. Dengan perkataan lain makin tinggi skor profesionalitas maka makin tinggi prestasi kerja guru.
2. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru. Hal ini berarti makin tinggi skor motivasi kerja makin tinggi prestasi kerja guru.
3. Terdapat Hubungan yang positif antara profesionalitas dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru. Artinya makin tinggi skor profesionalitas guru makin tinggi skor motivasi kerja guru secara bersama-sama makin tinggi prestasi kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat ditarik adalah prestasi kerja guru SMP Negeri se kota Sangatta dapat ditingkatkan dengan meningkatkan profesionalitas dan motivasi kerja

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akadum. "Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga". Suara Pembaharuan. <http://www.suarapembaharuan.com/News/2001/01/OpEd>, diakses 7 Juni 2003, 2001
- As'ad, M. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty, 2000
- Bafadal, Ibrahim, *Supervisi pengajaran : Teori Dan Aplikasinya Dalam membina Profesionalitas Guru*, Jakarta : Bumi aksara, 1992
- Bagus , Ida , Alit Ana. *Inovasi Wawasan dan profesionalisme guru sebagai upaya Peningkatan kualitas Pendidikan Era Pembangunan jangka Panjang ke dua*. Jember: FKIP Universitas Jember , 1994
- Danim, Sudarwan. *Media Komunikasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, 1995
- Danim, Sudarwan. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2002
- Danny, Meirawan. *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Motif Kerja terhadap penampilan Kerja Guru*. Bandung: IKIP Bandung, 1987
- Darma, Agus. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : CV. Rajawali, 1985

- Depdiknas. *Konsep Dasar: Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta, 2002.
- Fatah, Nanang. *Manajemen Berbasis Sekolah: Strategi Pemberdayaan Sekolah Dalam Rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah*. Bandung: CV Adira, 2000
- Furqon. *Satistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 1997.
- Gallerman, PW, *Motivasi dan Produktivitas*, Terjemahan Soepomo. S. Wardoyo, Jakarta: LPPM, 1984
- Hadari, Nawawi. *Mutu Pendidikan Nasional* Makalah dalam Konvensi Nasional. Medan: IKIP Medan, 1989.
- Hamalik, Oemar, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1991
- Hani, Handoko, T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 1997.
- Harefa, Andreas. *Membangkitkan Jiwa Kepemimpinan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2000
- Jamal, Lisma, *Pengantar Pendidikan Jilid I*, Jakarta : Gramedia Widiasarana, 1992
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Press, 1985
- Manulang, Belfrik. *Beberapa Masalah kepemimpinan dan kependidikan IKIP Medan*. Medan : FIP-IKIP Medan, 1986
- Marimba, Ahmad D., *Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung : Al-Maarif, 1989
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jakarta : PT Remaja Rosdakarya, 2003
- Sujana . *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru, 1989
- Nasution, S. *Didaktik Asas-asas Mengajar*. Bandung: CV. Jemars, 1986.
- Nurdin, M. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta : Prismsophie, 2000.
- Pribadi, Sikun. *Administrasi Program Pendidikan*. Bandung: IKIP Bandung, 1991
- Purwanto, Ngalim. *Psikologi Pendidikan*. Bandung, Remaja Rosdakarya, 2000

- Raharjo ,Robert. *Pengantar Etika Keperawatan*. Yogyakarta: Kanisius,1995
- Rusyan,Tabrani. *Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Jakarta : Karya Jaya,1992
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar Pedoman bagi Guru dan Calon Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,1994
- Siagian ,S.P. *Pengembangan Sumber Manusia Insani*. Jakarta: Gunung Agung, 1987
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : C.V. Rodakarya, 2000
- Singarimbun, Masri. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES, 1995
- Soedijarto. *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT gramedia Widasarana Indonesia, 1993
- Sudjana.*Metoda Statistika*.Bandung: Tarsito, 2000
- Suprihanto, J. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan*, Yogyakarta: BPFE, 1988
- Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGrew-Hill Inc, 1991
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1985
- Wayne K, Hoy., and Miskel, G Cecil., *Educational Administration Theory, Research and Practice*, New York: Random House, 1978