

Pengaruh Deferensiasi Motivasi Sosial terhadap Perilaku Profesional Guru

M. Subandowo

Program Pasca Sarjana Universitas PGRI Adhi Buana Surabaya
Korespondensi: Jl. Ngagel Dadi III-B/37, Surabaya. Email: subanindic@gmail.com

Abstract: Research on professional behavior (professional competence, personal, social, and pedagogic) related to social motivation as factors are very important, considering the teacher's role is key in improving the quality of learning. Therefore this study aims to determine the influence of differentiation of social motivation (achievement, affiliation and power) to the professional competence of teachers and also to assess how the level of social motivation relationship motivation (achievement, affiliation and power) with the professional competence of teachers. Study found that the differentiation of social motivation, especially motivation achievement distinguishes professional behavior of teachers.'s social motivation but the power and affiliation can not distinguish the professional behavior of teachers (sig t test: 5%). Meanwhile, in a study of the relationship between social motivation for the behavior of teachers found that professional social motivation to contribute very significantly to teachers' professional behavior, and to have the largest contribution to the achievement motivation (regression 5%).

Kata kunci: motivasi sosial, motivasi prestasi, perilaku profesional guru, kompetensi profesional

Tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah upaya meningkatkan kontribusi guru dalam meningkatkan kemampuan dalam memenuhi tuntutan standar pendidikan dalam mengembangkan budaya iptek di kalangan peserta didik dan masyarakat. Tuntutan tersebut didasari pada pemikiran bahwa pada abad pengetahuan atau pasca industri merupakan suatu era dengan tuntutan yang lebih rumit dan menantang yaitu suatu era dimana kemajuan teknologi dan informasi dengan spesifikasi yang selalu berbeda sedemikian besar pengaruhnya terhadap dunia pendidikan dan lapangan profesi. Pada era pasca industri perilaku kehidupan manusia sangat berubah sebagaimana dinyatakan oleh Fasli Jalal (2008), bahwa peran komunikasi, saling tukar pendapat, surat elektronik, seminar maupun pertemuan sinergis sangat utama, dalam kondisi kehidupan yang "multi karir dan multi talenta", dan peran guru sangatlah strategis.

Dengan melihat tantangan eksistensi bangsa yang sedemikian besar, maka sudut pandang mengenai peran-peran pendidikan harus sedemikian rupa

dirubah yaitu peran yang semakin meningkatkan peran pembelajaran dan pendidikan dalam masyarakat berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi melalui dorongan peningkatkan kualitas guru.

Dengan demikian kualitas guru yang tercermin dalam kompetensi profesionalnya menjadi sangat penting, kaitannya dengan mutu pembelajaran sebagaimana dinyatakan Nasanius (1998) bahwa kemerosotan pendidikan bukan diakibatkan oleh kurikulum tetapi oleh kurangnya kemampuan profesionalisme guru dan keengganan belajar siswa. Dan profesionalisme sebagai jati diri 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 dan pengembangan karir yang dilakukan guru.

Oleh karena itu faktor yang mempengaruhi perilaku guru harus dicermati mengingat kehadiran guru, dengan perilaku kompetensinya sulit tergantikan dengan profesi lainnya, dan kinerjanya juga sulit tergantikan faktor lainnya sebagaimana dinyaa-

takan oleh Widoyoko, (2005) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembelajaran di sekolah, antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum, dan dari beberapa faktor tersebut dalam proses pembelajaran guru mempunyai peran sangat dominan guru sebagai subyek pendidikan perannya sangat penting dalam keberhasilan pendidikan.

Menurut Heyneman & Loxley dalam Widoyoko (2005) pada tahun 1983 di 29 negara menemukan bahwa di antara berbagai masukan (*input*) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa) sepertiganya ditentukan oleh guru. Peranan guru makin penting lagi di tengah keterbatasan sarana dan prasarana sebagaimana dialami oleh negara-negara sedang berkembang, hasil studi pada 16 negara sumbangan guru terhadap prestasi belajar sebesar 34%, sedangkan lainnya ditentukan oleh sarana prasarana 26%, manajemen 22% dan sisanya sebesar 18% oleh waktu belajar. Demikian juga pada studi 13 negara industri sumbangan guru terhadap keberhasilan belajar sangat dominan yaitu 36%.

Memperhatikan kontribusi peran guru yang demikian signifikan tersebut, maka tidak dapat dipungkiri bahwa, guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan tidak dapat digantikan dengan fasilitas lainnya walaupun sarana prasarana telah demikian memadai dan canggih bilamana bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka jangan diharapkan akan didapatkan suatu proses belajar dan pembelajaran yang optimal (Neni Utami, 2003: 1).

Profesi guru merupakan profesi utama dalam pembelajaran sangat besar sumbangnya terhadap dunia pendidikan juga diungkapkan oleh Suharjono, 2006 bahwa tenaga kependidikan memegang peran dalam mencerdaskan bangsa dan oleh karena itu, berbagai kebijakan kegiatan telah dan akan terus dilakukan untuk meningkatkan: karir, mutu, penghargaan, dan kesejahteraannya. Harapannya, mereka akan lebih mampu bekerja sebagai tenaga profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Eksistensi profesi guru Indonesia sebagaimana termuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mengisyaratkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi

peserta didik. Profesionalisme dalam pendidikan mengandung pengertian bahwa sosok guru memiliki insting sebagai pendidik, mengerti dan memahami peserta didik, mendalam bidang keilmuan dengan memiliki sikap integritas profesional.

Sebagai tenaga profesional sosok guru mempunyai peran dan fungsi sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) dimana peran guru sebagai motivator, fasilitator, stimulator, desainer, imajinator peserta didik yang berwawasan kebangsaan berbasis mutu pendidikan serta memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai profesinya, menjaga kode etik guru, serta kompetensi lainnya.

Dengan peran dan fungsi guru yang sedemikian pentingnya dalam suatu keberhasilan sistem pembelajaran, maka seorang guru selayaknya mempunyai kompetensi yang melekat dengan profesinya, Bahtiar Malingi (2007) menyatakan kompetensi guru sebagaimana Pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi yang beretika.

Dan pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 menyatakan bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan dan beberapa prinsip yang diamanatkan undang-undang diantaranya a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; f) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; dan g) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Peran dan fungsi guru yang profesional sebagaimana UU. No 14 tahun 2005 sarat dengan dorongan psikologis untuk melaksanakan, dan hal tersebut sangat dipengaruhi beberapa faktor dalam implikasinya oleh karena itu kompetensi yang disandang para guru baik yang bersertifikasi maupun yang belum, memerlukan suatu komitmen serta energi seperti motivasi, peminatan yang kuat dari guru, baik yang muncul

secara intrinsik maupun ekstrinsik dalam menstandarisasi kinerjanya.

Oleh karena itu untuk mengembangkan dan memupuk kesadaran akan kompetensi profesional guru dalam kinerjanya seorang guru memerlukan dukungan faktor, seperti komitmen kelembagaan sekolah, pola kepemimpinan yang sehat dan yang paling utama kemampuan intrinsik guru sendiri, bilamana hal tersebut tak terpenuhi kiranya cukup sulit meningkatkan kapasitas dan kualitas kompetensi guru.

Kompetensi yang dipunyai guru sebagaimana tersebut diatas bersifat holistik dan integratif, oleh karena itu seorang guru dalam mengembangkan kompetensi dan kapasitasnya sangat tergantung dari sosok guru sendiri apakah mempunyai konsistensi dalam menjaga kompetensinya, dan hal tersebut memerlukan kontinuitas dorongan atau motivasi dalam mewujudkan.

Motivasi sendiri dalam eksistensi motivasi terbagi dua yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul disebabkan oleh faktor eksternal, misalnya yang berhubungan dengan faktor ekonomi (Hunt, 1979; Siagian, 1995; Davis, 1981 dan Newcomb, 1989), seperti gaji, honorarium atau insentif-insentif lain seperti harapan untuk cepat naik pangkat, untuk mendapatkan pujian dan kesan yang baik atau sebaliknya untuk menghindari teguran dan penilaian jelek dari atasan.

Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor yang datang dari dalam individu dan akan timbul apabila tugas-tugas yang dihadapi individu merupakan tugas yang diminati (Guilford, 1981) tugas yang menarik dan tugas yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dicita-citakan serta adanya rasa percaya diri dan rasa untuk memiliki kompetensi untuk melakukan tugas (Deci dkk, 1975). Faktor motivasi baik yang bersifat internal maupun eksternal dapat positif tetapi juga dapat bersifat negatif (Siagian, 1995).

Sebagaimana contoh peningkatan kompetensi guru melalui sertifikasi guru, yang saat ini lagi marak dibicarakan, dapat disimpulkan bahwa dorongan untuk mengikuti sertifikasi guru tentunya tidak akan berdampak panjang dan positif manakala bila hanya didorong oleh ekstrinsik motivasi oleh karena yang diraih bukan persoalan peningkatan kompetensi yang berkelanjutan (kualitas), dan hal ini sangat berbeda manakala sosok guru mengikuti sertifikasi dengan dorongan intrinsik, yaitu suatu dorongan instrinsik untuk

berbenah sebagai upaya meningkat kompetensi profesionalnya.

Motivasi intrinsik sendiri menurut Deci (1975) sangat terkait dengan perilaku, motivasi intrinsik menghasilkan tingkah laku yang menyebabkan individu mengalami perasaan yang kompeten. Tingkah laku yang dihasilkan oleh motivasi intrinsik memunculkan dua bentuk perilaku yaitu tingkah laku yang ditujukan pada peningkatan stimuli, dan tingkah laku yang ditujukan pada upaya untuk mengatasi situasi atau tantangan. Lebih lanjut dinyatakan oleh Deci bahwa motivasi dipicu oleh respon representasi kognitif (gambar-gambar atau penghargaan).

Motivasi atau motivasi intrinsik menjadi sangat penting dan diperlukan manakala kita melihat peran guru dalam kelas atau masyarakat secara intrinsik dan spesifik sebagai contoh kita lihat peran dan fungsi guru dalam empat kompetensinya yang integratif seperti (a) mengenal dan memahami peserta didik secara mendalam; (b) mendalami dan mengembangkan bidang studi yang didalami termasuk pengembangan kurikulum; (c) mentransfer ilmu beserta teknologinya melalui perencanaan, pelaksanaan dan refleksi evaluasi baik dalam proses maupun dalam perencanaan; (d) serta pengembangan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan sesuai dengan dinamika peserta didik dan masyarakat.

Oleh karena untuk mewujudkan perilaku profesional guru sungguh-sungguh memerlukan kesungguhan dan dalam kesungguhan kehadiran motivasi intrinsik seperti motivasi sosial sebagai energi dorongan untuk menjadi cerdas dalam menyikapi profesinya seperti dorongan untuk melakukan kegiatan yang berstandar dalam bekerja, kompromis, kemampuan bekerja sama serta dorongan untuk berkuasa dalam pengambilan keputusan yang tepat mutlak diperlukan.

Sedangkan motivasi sosial sendiri menurut David McClelland (1969); Brody (1980) dan Sanders et al. (1976) digolongkan dalam tiga motif yaitu motif berprestasi, berafiliasi dan motif berkuasa kedalam motivasi sosial. Lebih dalam David McClelland mengklasifikasi motivasi yang mempengaruhi kebutuhan dalam diri manusia, dikenal dengan *social motives theory* meliputi: a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement, nach*) merupakan kebutuhan untuk berhasil, untuk memperlihatkan kemampuan penguasaan lebih tinggi; b) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation; naff*) merupakan kebutuhan akan cinta kebersamaan (*belonging*), dan pergaulan; ke-

butuhan untuk mempunyai teman dari kalangan dan diterima dalam lingkungan sosial tinggi; c) kebutuhan akan kekuasaan (*need of power, pow*) adalah kebutuhan untuk menguasai pekerjaan sendiri atau menguasai orang lain dalam bekerja, kebutuhan untuk memerintah, kebutuhan akan otonomi kebutuhan kemandirian dan kebebasan.

Bilamana faset motivasi sosial dilihat dari indikatornya sangatlah selaras dengan profil fungsi kompetensi guru, dan motivasi sosial ini sebagai respon terhadap stimulasi maka kognitif yang dihasilkan dalam wujud motivasi sosial akan menjadi suatu faktor mendasar yang mempengaruhi *performance* atau kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Steers dan Porter, 1982; Siagaan, 1995). Dalam contoh kasus di lapangan pekerjaan yang analog dengan kinerja guru berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa tugas-tugas yang menarik justru yang mempengaruhi prestasi kerja, dan bukan besar kecilnya upah untuk melakukannya.

Motivasi sosial jika dikaitkan dengan kompetensi guru dalam hal kompetensi sosial, maupun profesional dan kepribadian sangatlah erat, kompetensi sosial menurut pakar psikologi pendidikan Gardner (1983) didalam Sumardi (2006) dinyatakan sebagai *social intelligence* atau kecerdasan sosial. Kecerdasan sosial merupakan salah satu dari sembilan kecerdasan (logika, bahasa, musik, raga, ruang, pribadi, alam, dan kuliner) yang berhasil diidentifikasi oleh Gardner, dan menurut Amstrong (1994) semua kecerdasan itu dimiliki oleh seseorang. Hanya saja, mungkin beberapa di antaranya menonjol, sedangkan yang lain biasa atau bahkan kurang. Dan lebih uniknya lagi, beberapa kecerdasan itu bekerja secara padu dan simultan ketika seseorang berpikir dan atau mengerjakan sesuatu.

Selaras dengan apa yang dinyatakan oleh Amstrong (1994) dalam dimensi kinerja seorang atau sosok guru dalam pengembangan kompetensi sosialnya, seharusnya juga dicermati pula kecerdasan yang lain termasuk faktor yang terkait dengan masalah kecerdasan secara empirik dan rasional oleh karena itu masalah deferensiasi motivasi sosial (prestatif, afiliasi atau persahabatan dan kekuasaan) hubungannya dengan perilaku profesional guru sangat menarik untuk sebagai bahan kajian. Dengan adanya penelitian ini akan terungkap beberapa hal seperti apakah deferensiasi motivasi sosial dalam faset prestatif, afiliasi maupun kekuasaan berpengaruh terhadap

kompetensi profesional guru dalam faset kompetensi profesional dan kepribadian dan sosial.

Bertolak dari fenomena dan kerangka berfikir dan permasalahan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan ada atau tidak adanya perbedaan deferensiasi motivasi sosial yang meliputi prestatif, afiliasi dan kekuasaan terhadap kompetensi profesi guru dan bagaimana hubungan tingkat motivasi sosial (prestatif, afiliasi dan kekuasaan) dengan perilaku profesi guru.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari hingga Juli 2008, merupakan studi kuantitatif dalam dominan implementasi kausal komparatif (“Expos facto”) terhadap variabel yang diduga mempunyai pengaruh dominan terhadap perilaku profesional seorang guru. Populasi penelitian adalah para guru di Surabaya dan sekitar (Gerbang Kertasusila) Jawa Timur yang sedang melakukan penulisan karya tulis akhir dengan jumlah sampel 22 guru yang ditentukan secara *purposive sampling* di salah satu perguruan tinggi di Surabaya.

Variabel yang diamati merupakan variabel yang potensial seperti motivasi sosial dengan faset motivasi berprestasi, persahabatan (*afiliasi*) dan kekuasaan, perilaku profesional guru dalam hal ini adalah perilaku profesional guru merupakan perilaku dengan kompetensi kepribadian, sosial maupun kompetensi profesional. Selain variabel tersebut dalam penelitian ini juga diajukan karakteristik pribadi sebagai variabel yang dianggap ikut dalam hubungan kausalita tersebut, yaitu variabel usia, jenis kelamin, masa kerja, tahun pendidikan seorang guru sebagai variabel kontrol yang di kendalikan dalam analisis.

Dalam penelitian ini melibatkan beberapa variabel yang diduga sebagai variabel bebas maupun terikat yang secara eksplisit dan sederhana variabel penelitian dapat diklasifikasikan sebagai berikut Variabel tergantungan perilaku profesional guru dalam hal ini meliputi kompetensi kepribadian, sosial dan profesional, Variabel bebas: motivasi sosial (prestatif, afiliasi dan kekuasaan). Sedangkan Variabel kendali (kontrol): Usia, klasifikasi kelembagaan pendidikan, dan jenis kelamin, Tingkat pendidikan. Variabel Motivasi sosial dalam penelitian ini mengandung pengertian motivasi berprestasi (*nAch*), motivasi persahabatan (*nAff*) dan motivasi kekuasaan (*nPow*) dengan

pendekatan McClelland. Motivasi berprestasi merupakan motivasi yang mendapatkan kajian serius dalam penelitian ini, yaitu suatu usaha untuk mencapai sukses, yang bertujuan berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan (standar). Motivasi ini sangat erat kaitannya dengan pekerjaan, oleh karena itu arahan tingkah lakunya pada usaha pencapaian prestasi tertentu seperti kegiatan usaha prestasi. Variabel terikat (tergantung) adalah perilaku profesional guru merupakan kemampuan guru dalam faset kompetensi pribadi, sosial dan profesional.

Penelitian ini memakai beberapa instrumen penelitian yang dipergunakan untuk mengetahui identitas responden, tes *Thematic Apperception Test* (TAT) untuk mengukur motivasi sosial, serta angket untuk mengetahui perilaku profesional guru dengan Validitas dan Reliabilitas. Analisis data dikerjakan secara kuantitatif dengan menggunakan uji t untuk sampel *independent* untuk menjawab masalah pertama dan hipotesisnya, dengan uji asumsi atau prasyarat seperti uji normalitas, uji homogenitas. Asumsi-asumsi uji dilakukan agar validitas analisis terpenuhi sesuai kaidah analisis parametrik (Kerlinger, 1990). Dan untuk menjawab permasalahan kedua dilakukan dengan analisis korelasional dan regresi ganda, dengan memperhatikan asumsi-asumsi yang mendasari, dan semuanya dilakukan program *software SPSS for window*.

HASIL

Hasil analisis data yang ditampilkan merupakan pembuktian konsistensi tujuan dan hipotesis penelitian sebagaimana diungkapkan, yang secara lugas meru-

pakan jawaban dari bagaimana pengaruh motivasi sosial terhadap intensitas variabel-variabel yang diduga berubah secara intrinsik meliputi variabel: motivasi sosial (prestasi, persahabatan, dan kekuasaan), perilaku profesional guru (kompetensi sosial, kepribadian dan profesional).

Perubahan motivasi kerja dengan faset motivasi berprestasi, persahabatan dan kekuasaan, berdasarkan tes proyektif "TAT", dilakukan dengan cara memperbandingkan hasil deferensiasi motivasi sosial berdasarkan perbedaan rata skor sehingga didapatkan pembeda tinggi dan rendah baik pada motivasi sosial maupun fasetnya (prestatif, persahabatan, kekuasaan) pada sampel bebas (*independent*), dengan memperhatikan asumsi-asumsi normalitas maupun homogenitas hasil analisis t untuk motivasi sosial (prestatif, afiliasi, kekuasaan) terhadap kemampuan profesional guru sebagaimana terlihat pada Tabel 1 berikut.

Pada hasil analisis motivasi prestatif nilai t (Tabel 1) yang didapat dalam analisis kelompok motivasi sosial prestasi tinggi dan kelompok motivasi sosial prestasi rendah sangat berbeda secara signifikan yang berarti terjadi perbedaan motivasi berprestasi pada kedua kelompok tersebut. Hal ini berarti bahwa perbedaan tinggi rendahnya motivasi berprestasi pada kedua kelompok berpengaruh terhadap perubahan perilaku profesional guru.

Sedangkan pada motivasi persahabatan, nilai t yang didapat pada analisis motivasi persahabatan antara kelompok yang tinggi dan rendah tidak berbeda secara signifikan. Artinya tidak terdapat perbedaan intensitas dalam hal motivasi persahabatan antara kelompok tinggi maupun rendah.

Tabel 1. Hasil Analisis Uji t Independen antara Motivasi Sosial antara Diferensiasi Kelompok Motivasi Sosial dengan Faset antara Tinggi dan Rendah

Variabel dan Kelompok	Nilai	
	Rata-rata	Nilai t
Motivasi Prestasi tinggi	9.6764	4.679
Motivasi Prestasi rendah	7.9095	
Motivasi Persahabatan.	1.5273	0.455
Motivasi persahabatan	1.4964	
Motivasi Kekuasaan	5.6272	1.07
Motivasi Kekuasa	5.2373	
Motivasi sosial tinggi	17.000	3.274
Motivasi sosial rendah	16.0455	

Tabel 2. Indeks Korelasional antara Motivasi Sosial (Prestatif, Persahabatan, Kekuasaan) dan Perilaku Profesional Guru.

VARIABEL	TERIKAT				
	A4	A1	A2	A3	
BEBAS	A4	1.0000	0.8232	0.7243	0.8756
	A1	0.8232	1.0000	0.6943	0.6973
	A2	0.7243	0.6943	1.0000	0.6843
	A3	0.8756	0.697	0.6843	1.0000

Keterangan:

A1= motivasi sosial (persahabatan)

A2= motivasi sosial (kekuasaan)

A3= motivasi sosial (prestatif)

A4= perilaku profesional guru

Pada motivasi kekuasaan hasil analisis perbedaan pada uji motivasi kekuasaan antara kelompok tinggi dan kelompok rendah, juga tidak terdapat perbedaan. Artinya bahwa motivasi kekuasaan tidak mampu membedakan kemampuan profesional jikalau ada, maka perbedaan tersebut relatif kecil atau pada keberartian 21%.

Pada cermatan motivasi kerja total (prestasi, persahabatan dan kekuasaan), nilai t pada deferensiasi yang didapat ternyata berbeda signifikan, artinya bahwa terdapat perbedaan motivasi sosial pada kelompok eksperimen yang tinggi dengan kelompok rendah, artinya motivasi sosial berpengaruh terhadap perilaku guru, terutama pada faset motivasi berprestasi. Sedangkan pada analisis korelasi dan regresi (Tabel 2) hubungannya sangat signifikan sebagai mana terlihat pada tabel indek korelasional, dengan taraf signifikansi 5%.

Mencermati hasil analisis korelasional pada Tabel 2, terlihat terdapat hubungan yang erat antara motivasi sosial baik secara utuh dan parsial yang cukup kuat dengan rxy (antara 0.6-0.9) dengan taraf signifikansi 5%, dan motivasi sosial prestasi hubungan paling kuat dengan perilaku profesional guru. Demikian pula pada analisis regresi ganda sebagaimana terlihat diatas, nampak sekali bahwa berdasarkan faset variabel: motivasi sosial dengan faset prestatif, persahabatan dan kekuasaan didapatkan bahwa sumbangannya sangat signifikan R^2 terkoreksi adalah 0.84197 artinya bahwa motivasi sosial secara bersama memprediksi 84,197% terhadap perilaku profesio-

nal guru dan secara parsial terlihat bahwa motivasi sosial prestatif sangat dominan sumbangannya dibandingkan dengan motivasi sosial persahabatan maupun kekuasaan.

PEMBAHASAN

Mencermati hasil penelitian sebagaimana terungkap dalam diskripsi hasil penelitian, terbukti motivasi sosial, dengan faset motivasi sosial (prestatif, persahabatan dan kekuasaan) sangat kuat kontribusinya dan pembedanya terhadap perilaku profesional guru yang sangat signifikan. Kontribusi motivasi sosial terhadap perilaku profesional guru secara keseluruhan yang sedemikian menonjol dan meyakinkan terutama motivasi berprestasi dibandingkan dengan motivasi persabatan (afiliasi) maupun kekuasaan, hal ini membuktikan bahwa peran motivasi sosial sangatlah mempengaruhi dalam perilaku profesional guru. Peran motivasi dalam menentukan arah perilaku sangatlah kuat dan hal ini sangat sesuai dengan pendapat Newcom (1985), bahwa motivasi merupakan penyebab keberadaan tindakan tertentu bahwa pengalaman yang merupakan kumpulan situasi yang lampau akan bergabung pada sikap-sikap yang ajeg dengan situasi tertentu akan menentukan situasi tingkah laku yang baru.

Analog dengan perilaku profesional guru dalam kontek perubahan perilaku dipicu oleh keberadaan "feeling" yang menurut Mc.Donald dalam Sardiman (1996) perubahan energi pada seseorang ditandai dengan munculnya "feeling" yang didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan pembelajaran, dan didalamnya terdapat unsur penting yaitu: (a) motivasi sebagai pemicu adanya perubahan energi, dan perubahan energi akan membawa perubahan sinergi dalam sistem "neurop-sycological" yang ada pada organisme manusia, yang penampakannya terlihat pada perilaku; (b) keberadaan motivasi ditandai adanya munculnya rasa "feeling", afektif seseorang, yang artinya bahwa motivasi erat dengan masalah kejiwaan, afektif dan emosi yang menentukan tingkah laku.

Kehadiran motivasi sosial merupakan faktor non intelek mempunyai peranan yang khas yaitu menumbuhkan gairah, semangat, sehingga ada energi peserta didik untuk ikut didalam proses belajar mengajar, dan keikutsertaan tersebut dipicu oleh kebutuhan pada

awal belajar yang tercetus pada keinginan melakukan kegiatan belajar atau perilaku.

Motivasi sosial dalam kajian deferensiasi dan model hubungan kausal sebagaimana dalam penelitian ini, terlihat jelas pengaruh langsungnya terhadap perilaku profesional guru terutama motivasi prestatif dan hal ini sangat sesuai dengan pendapat Newcom (1985), sebagaimana disebut diatas bahwa motivasi merupakan penyebab keberadaan tindakan tertentu, atau dapat dikatakan sikap sebagai kesiapan, atau kecenderungan bertindak.

Hubungan faset motivasi berprestasi dengan faset perilaku profesional guru yang menyangkut kompetensi kepribadian, sosial dan profesional terbukti hubungannya sangat erat hal ini dapat dipahami oleh karena bagaimanapun bentuk perilaku merupakan suatu manesfestasi dari suatu energi yang ada, keberadaan perilaku tidak mungkin ada tanpa keberadaan suatu energi yang menggerakannya.

Perilaku yang terjadi tentunya dilandasi oleh adanya kebutuhan-kebutuhan yang ada, walaupun tanpa adanya suatu sikap-sikap yang ada, kehadiran motivasi sosial tetap diperlukan. Kebutuhan tersebut merupakan suatu bentuk untuk mempertahankan kehidupan yang merupakan naluri kehidupan, dan disadari atau tidak akan mengikat individu untuk selalu mempertahankan baik dirinya ataupun keluarganya demi kelangsungan hidupnya.

Adanya kebutuhan dalam mempertahankan kehidupan maka kehadiran motivasi sosial selalu ada, baik muncul sebagai motivasi ekstrinsik yang kemudian menjadi motivasi intrinsik dalam mempertahankan kehidupannya dan menurut Freud dalam McClelland (1987), merupakan naluri kehidupan yang meliputi kecondongan untuk mempertahankan ego (*the conservation of individual*) maupun kecondongan untuk melangsungkan jenis (*The conservation of species*). Dan naluri kehidupan ini bersifat "konservatif" dalam arti bahwa berusaha untuk dipertahankan sesuatu keadaan lebih dahulu, dimana naluri kehidupan berusaha untuk mempertahankan kehidupan yang bersifat sadar.

Kebutuhan eksistensi diri dari kehidupan, merupakan salah satu tujuan kehidupan, jadi motivasi merupakan suatu respon dari suatu aksi, yaitu tujuan dan menurut Sardiman (1987), motivasi muncul dari diri manusia, tetapi kemunculannya karena terdorong oleh adanya faktor lain, dalam hal ini tujuan, dalam

hal ini menyangkut adanya kebutuhan. Keberadaan elemen tersebut menyebabkan motivasi merupakan hal yang kompleks, motivasi menyebabkan terjadi perubahan energi pada diri manusia pada persolan kejiwaan, perasaan dan emosi, untuk bertindak melakukan sesuatu, yang kesemuanya didorong adanya kebutuhan, tujuan atau keinginan.

Pandangan tersebut, merupakan suatu paparan bahwa kehadiran motivasi termasuk motivasi berprestasi, kehadirannya tidak berdiri sendiri, tetapi merupakan hal yang cukup rumit, dan bilamana motivasi berpengaruh langsung pada individu, merupakan suatu loncatan-loncatan psikologis yang kejadian tersebut sebenarnya telah dipengaruhi faktor lain, yang penampilannya tidak begitu dominan.

Motivasi atau motivasi sosial jika dikaitkan dengan perilaku profesional guru secara alami telah menetap dalam diri para guru (manusia) karena kerjanya yang merupakan suatu energi dan energi tersebut telah ada dan bersifat kekal pada para guru (manusia), dan menurut Sardiman (1987) dan Richard & Denny, (1995) dirinci sebagai berikut: (a) manusia pada dasarnya memiliki tenaga dalam yang dapat mengarahkan hidupnya; (b) dalam diri manusia ada fungsi yang bersifat rasional yang bertanggung jawab atas tingkah laku intelektual dan sosial, yang mampu mengarahkan dirinya ketujuan yang positif, mampu mengatur, dan mengontrol dirinya dan mampu menentukan nasibnya, dan manusia hakekatnya dalam proses "menjadi" dan akan berkembang terus; (c) dinamika kehidupan selalu melibatkan dirinya dalam rangka mewujudkan dirinya sendiri, membantu orang lain dan membuat dunianya lebih baik; (d) potensi manusia adalah terbatas, dan lingkungan adalah penentu tingkah laku manusia dan tingkah laku tersebut merupakan kemampuan yang dipelajari (Sardiman, 1997); dan (e) setiap manusia mempunyai penyulut motivasi, setiap orang dapat termotivasi mereka mempunyai sumbu tetapi tidak tahu sampai titik manakah sumbu tersebut baru tersulut (Richard & Denny, 1995).

Berpijak pada pendapat Richard & Deny tersebut perilaku profesional guru dapat sebagai pemicu keberadaan motivasi prestasi atau sebaliknya kemungkinan terjadi (resiprokating) oleh karena keberadaan persepsi yang mengendap pada para guru dan adanya kebutuhan-kebutuhan, yang dibangun karena keberadaan persepsi, dengan demikian motivasi sosial ini selalu ada walaupun tanpa kehadiran sikap-

sikap, karena adanya suatu proses pengalaman terhadap pekerjaan yang ditekuni. Persepsi sendiri menurut Soekidjo Notoatmodjo (1985), merupakan pengalaman-pengalaman yang dihasilkan melalui indera penglihatan, pendengaran dan sebagainya, dan setiap individu mempunyai persepsi yang berbeda walaupun obyeknya sama.

Lebih jauh lagi dikatakan McClelland (1987) bahwa setiap individu memiliki motivasi prestatif maupun motivasi menjauhi kegagalan, dan pada setiap individu kedua kekuatan tersebut tidak sama, dan hal ini sangat tergantung dari pengalaman yang berbeda.

Pengalaman-pengalaman yang dipunyai responden selama menjadi guru, dengan perilaku kematangannya penuh dengan kerjasama dan perbedaan pendapat merupakan suatu kegiatan yang membutuhkan motivasi untuk memenuhi kebutuhan, suatu bentuk motivasi intrinsik. Secara definisi motivasi intrinsik ini merupakan motivasi yang datang dari dalam individu dan akan timbul apabila tugas-tugas yang dihadapi individu merupakan tugas yang diminati (Guilford, 1965) tugas menarik dan tugas sesuai dengan bidang pekerjaan yang dicita-citakan sebagaimana telah diuraikan diatas.

Selaras dengan beberapa pendapat tersebut, merupakan hal wajar jika terjadi suatu hubungan yang kuat motivasi berprestasi muncul dalam hubungannya dengan perilaku profesional guru tersebut, karena sosok guru selalu rutin dan tiap hari bergelut dengan pekerjaan proses belajar mengajar dan berinteraksi dengan teman sejawat untuk tujuan memenuhi kebutuhan profesi sehingga memunculkan perilaku profesi guru.

Perilaku profesional atau Kinerja guru menurut S.Ekoputro Widoyoko (2009) merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang. Sementara itu, ada pendapat lain yang mengatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya (Depdiknas, 2004 : 11). Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya.

Terbukti hasil penelitian terdapat hubungan yang kuat antara motivasi prestatif dengan perilaku profesional guru ini sangatlah beralasan dan sesuai de-

ngan pendapat dari Deci (1975) bahwa motivasi intrinsik menghasilkan tingkah laku yang menyebabkan individu mengalami perasaan kompeten. Tingkah laku yang dihasilkan oleh motivasi intrinsik memunculkan dua bentuk perilaku yaitu tingkah laku yang ditujukan pada peningkatan stimuli dan tingkah laku pada upaya mengatasi situasi atau tantangan. Motivasi ini dipicu respon representasi kognitif.

Asumsi McClelland, terkait dengan representatif kognitif bahwa kebutuhan berprestasi menekankan tendensi individu yang terlibat dalam suatu penyelesaian aktivitas berhubungan dengan kekuatan harapan kognitif (wawasan) dan tingkah laku tersebut akan mengarahkan pada konsekuensi hasil dan tujuan tertentu (Atkinson & Brich, 1978, Atkinson, 1982; Sri Mulyani, 1984).

Perilaku pembelajaran yang dilakukan ditempat kerja (sekolah, lembaga pendidikan), atau pada saat melakukan bimbingan karya ilmiah secara tidak langsung menambah pengalaman para guru dalam peningkatan kompetensi baik kompetensi pribadi, sosial maupun profesional, pengalaman yang dilakukan dalam proses belajar atau mengayaan sangat representatif dan stimulan dalam menumbuhkan sikap-sikap positif dalam pendekatan "laboratorisnya" kekaryaan memberikan stimulus para guru mengolah pengalamannya sendiri dan kemudian menarik kesimpulan hasil belajar dari pembelajaran yang dijalani guna mencapai tujuan profesinya.

Dengan model tindakan dalam bentuk belajar berdasarkan pengalaman yang dipakai akan memperjelas suatu proses perubahan sikap, sebagaimana diungkap Notoatmodjo.S (1985) dalam model perubahan perilaku didasari oleh stimuli komunikasi, dalam penciptaan responsi kognitif, afektif, dan laku yang terakumulasi menjadi perilaku profesional guru.

Dari beberapa paparan yang terurai diatas, secara jelas bahwa perilaku atau perilaku profesional guru sangat dipengaruhi faktor motivasi sebagaimana faktor motivasi intrinsik seperti motivasi sosial, dan apabila hal ini dihubungkan dengan hasil penelitian, terlihat bahwa indikator motivasi sosial merupakan gambaran mengenai kompetensi perilaku profesional guru.

Keikutsertaan para guru dalam pelatihan, ke-pembimbingan atau menjadi tim dalam kelembagaan seperti dalam penulisan karya ilmiah ini secara tidak langsung bahwa guru melakukan suatu proses belajar mengajar yang artinya bahwa, para guru tersebut

telah mengalami asosiasi baru, stimulus baru, berupa peneguhan belajar, yang selanjutnya terjadi proses ketidakseimbangan kognitif yang membentuk asosiasi baru oleh karena adanya kekuatan pendorong kekuatan ini akan menjadi penyeimbang perilaku atau perilaku profesional guru.

Steer & Porter (1979) dan Siagian (1984), menyatakan bahwa hal tersebut sebagai respon terhadap stimulasi, maka kognitif yang dihasilkan akan menjadi suatu faktor mendasar yang mempengaruhi *performance* atau kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu jika kita mencermati hasil penelitian motivasi berprestasi sangat signifikan pengaruhnya dalam perilaku profesional guru terbukti bahwa sumbangannya signifikan tetapi tidak optimal hal tersebut sangatlah wajar jika dikaitkan dengan pendapat Steer & Porter sebagaimana diungkap diatas, bahwa kemungkinan ada faktor lain yang tidak mendasar ikut dalam dalam hubungan kausalita ini. Hal ini sesuai dengan pendapat Maiser (1965) dalam Jangkung Karyantoro (1995), bahwa perilaku merupakan fungsi hubungan antara organisme dan stimuli yang berupa lingkungan baik fisik maupun sosial budaya menuju suatu "*accomplishment*" sehingga kinerja dalam hal ini kinerja membentuk fungsi hubungan yang dirumuskan dengan: Kinerja = motivasi x kemampuan, Suryadi Prawirosentono (1999: 2) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal. Menurut Muhammad Arifin (2004: 9), kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (*desire*) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.

Pendapat Suryadi Prawirosentono maupun Muhammad Arifin sangat relevan dengan hasil temuan penelitian bahwa adanya kecenderungan motivasi sosial yang tinggi menunjukkan perilaku profesional guru yang juga tinggi dan terbedakan secara signifikan khususnya motivasi prestatif. Keberadaan defereniasi pengaruh motivasi sosial terhadap perilaku profesional guru sebagaimana tersebut yang tidak sepenuhnya kuat tersebut, kemungkinan terjadi oleh ka-

rena rangsangan-rangsangan yang terjadi sebagai respon motivasi lain sehingga motivasi berprestasi belum mampu sebagai katalisator perubahan nilai-nilai profesi yang dianut para guru.

Kondisi ini kemungkinan memerlukan suatu bentuk katalisator baru, seperti dinyatakan Papanek (1980) dalam McClelland, (1987), pentingnya kekuatan-kekuatan pembentuk motivasi seperti pelatihan, pabrik-pabrik dan rangsangan-rangsangan ekonomis yang berubah nyata berpengaruh nyata dalam mengubah tingkah laku, pada kondisi dibawah ekonomi tertentu yang menguntungkan. Sebagaimana pendapat Atkinson dalam McClelland (1987) bahwa kekuatan motivasi (suatu sifat pribadi) hanya sebagai salah satu faktor dalam suatu interaksi yang rumit, harapan, rangsangan yang membawa tingkah laku.

Rangsangan-rangsangan, tersebut merupakan penyulut motivasi, dan menurut Richard & Denny (1995), sebagaimana disebutkan di atas bahwa setiap orang mempunyai sumbu penyulut motivasi artinya hukum ini menyatakan setiap orang dapat termotivasi, mereka mempunyai sumbu tetapi tidak tahu sampai pada titik manakah sumbu itu baru akan tersulut.

Terkait dengan motivasi prestatif Atkinson (1957), dalam bidang ekonomi menyatakan bahwa motivasi berprestasi (*nAch*) tinggi berdampak positif terhadap perubahan-perubahan dalam peluang ekonomi, dibandingkan dengan *nAch* yang rendah. Peran motivasi berprestasi ini (*nAch*) sangat kuat menurut para ahli didalam McClelland (1967) terdapat banyak bukti yang luas yang sangat mengesankan bahwa *nAch* prestatif ada hubungannya dengan usaha yang lebih bersemangat dan sukses yang lebih besar dalam kegiatan ekonomi di negara-negara barat yang lebih maju seperti Amerika (Sheparp dan Belitsky, 1966) Finlandia (Kock, 1965) dan negara-negara baru berkembang seperti Meksiko (Adrew, 1967), Negeria (Kevine, 1966) dan bahkan para petani (Rogers dan Neill, 1966).

Dalam kontek penelitian ini terbukti bahwa motivasi sosial khususnya motivasi berprestasi (*nAch*) pengaruhnya begitu signifikan terhadap perilaku profesional guru dan tentunya kenyataan ini selaras dengan beberapa pendapat sebagaimana tersebut diatas, kecenderungan tersebut kemungkinan benar, karena menurut McClelland (1987), bahwa individu dengan *nAch* tinggi mempunyai prespektif waktu kemudian yang lebih besar, individu yang bermotivasi berprestasi tinggi, lebih memusatkan hari depan teru-

tama pada jangka menengah atau panjang, mereka mampu menahan imbalan segera demi kepentingan jangka panjang.

Tenggang waktu yang lama, untuk merealisasi suatu ide baru sebagai bentuk perwujudan stimulus wawasan, yang diwujudkan dalam bentuk perilaku-perilaku seperti perilaku profesional guru, bisa dimengerti, karena menurut Noto Atmodjo.S (1985) proses perubahan perilaku merupakan proses yang kompleks yang biasanya memerlukan waktu yang cukup lama. Roger, (1971) dalam Noto Atmodjo S, dengan menggunakan istilah "*innovation descision process*" perubahan perilaku merupakan suatu proses kejiwaan, yang dimulai dari awal penerimaan informasi (*transfer knowledge*), pembentukan sikap-sikap terhadap ide baru, penerimaan pengetahuan sampai diputuskan penerimaan atau penolakan, dan konfirmasi, dimana terjadi proses pencarian dukungan individu lain, dan jika terdapat dukungan atau tanggapan, jika tidak terdapat dukungan maka ada kemungkinan keputusan yang diambil dirubah dan kemungkinan perubahan perilaku gagal, dan bilamana terjadi sebaliknya maka akan terjadi perubahan perilaku selaras dengan pesan.

Demikian halnya pembentukan perilaku profesi guru juga tidak terjadi dengan sendiri sesaat juga mengalami suatu proses sebagaimana dinyatakan oleh Ani Hasan (2003) profesionalisasi harus dipandang sebagai proses yang terus menerus. Dalam proses ini, 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, dll secara bersama-sama menentukan pengembangan profesionalisme seseorang termasuk guru.

Memahami proses yang panjang dalam pembentukan perilaku profesional maka dorong yang kuat sangatlah diperlukan yaitu motivasi sosial, dan lebih spesifik adalah motivasi prestatif yang merupakan motivasi yang berorientasi keunggulan, dengan sifat motivasi sebagai salah satunya non intelektual, yang keberadaannya menumbuhkan gairah, semangat yang menjadi suatu energi, dalam implikasinya bukan sebagai faktor tunggal dalam perilaku, tetapi merupakan suatu kejadian hasil perpaduan berbagai faktor yang kompleks dimana salah satunya adalah budaya atau tradisi atau adat, dan didalam sistem produksi atau

ekonomi sebagai rangsangan eksternal yang ikut didalam perubahan perilaku.

Karakteristik yang demikian juga yang melatarbelakangi adanya lemahnya motivasi persahabatan, dan kekuasaan keberadaannya nampaknya tidak sekuat motivasi sosial prestatif ini. Dalam sistem profesional guru yang seyogyanya pendekatan persahabatan juga diperlukan disamping kekuasaan didalam sistem pengambilan keputusan dalam pembelajaran hal ini nampaknya cenderung agak sulit dilakukan, yang kemungkinan adanya "*ewuh pake-wuh*" dalam ikatan etika dikalangan guru sendiri dan kemungkinan besar terjadi dengan adanya keberadaan tekanan dari sistem budaya keluarga, sekolah dan masyarakat dalam sistem sosial dilingkungan kerjanya dan masyarakat dimana guru berada.

Bilamana hal tersebut dirunut dari perilaku profesi seorang guru, tentunya tentunya kita dapat memahami bahwa motivasi berpretasi lebih cenderung berpengaruh terhadap kinerja guru atau perilaku profesional guru oleh karena perilaku yang tercermin pada motivasi sosial menurut McClelland, seperti usaha-usaha: (a) motivasi prestasi seperti: 1) kecenderungan memikul tanggung jawab pribadi, 2) kecenderungan mengambil tantangan, 3) kecenderungan melakukan umpan balik, 4) kecenderungan merasa dikejar waktu, 5) kecenderungan kreatif dan inovatif, dan 6) kecenderungan menyukai situasi yang serba mungkin artinya suasana kerja yang memberikan ruang gerak atau alternatif; (b) motivasi persahabatan merupakan motivasi yang terkait dengan orang lain yang bersifat, keintiman, konformitas atau keseragaman yang mempunyai pengertian kemauan berinteraksi, menyenangkan orang lain, menunjukkan afeksi, loyalitas kelompok atau berperilaku sesuai dengan harapan orang lain atau kelompoknya; (c) motivasi kekuasaan merupakan motivasi berbentuk keinginan untuk berkuasa atau menguasai orang lain, seperti penguasaan dalam pekerjaan, dominasi dalam mengusulkan pendapat, eksploitasi kawan sekerja.

Dengan memperbandingkan indikator motivasi sosial dengan perilaku profesional guru sebagaimana termuat pada Undang-Undang Guru dan Dosen Pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 dari tiga diantara empat aspek kompetensinya yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional dengan beberapa indikator penelitian seperti faset kompetensi sosial dengan kompetensi seorang guru dalam bidang ber-

komunikasi, kerjasama, saling memberi atau peduli, serta penerimaan perbedaan dan santun; dalam hal kompetensi kepribadian menyangkut masalah kejujuran, kemandirian dan kemandirian dalam bertindak serta konsisten dalam berpendapat, keteladanan baik/wibawa menunjukkan bahwa motivasi sosial merupakan energi dalam memperkuat perilaku profesional guru dalam mewujudkan jati dirinya.

Perilaku kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai bidang ilmu yang diteliti terkait dengan pengetahuan bidang ilmu, teknologi sesuai standar isi program satuan pendidikan dalam hal penentuan masalah, tujuan dan kedalaman teori serta metode dan kelayakan hasil kerja penelitiannya. Lebih dalam lagi tidak berlebihan bahwa faset motivasi sosial berprestasi lebih besar pengaruhnya dibandingkan faset motivasi sosial lainnya seperti motivasi persahabatan maupun kekuasaan didalam konteks penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Memperhatikan hasil temuan penelitian terbukti bahwa motivasi sosial sangat kuat pengaruhnya terhadap perilaku profesional guru. Motivasi sosial yang merupakan indikasi motivasi intrinsik yaitu suatu motivasi yang muncul dari pribadi guru, tercermin dalam faset motivasi prestatif (*nAch*), motivasi afiliasi (*nAff*, persahabatan) dan kekuasaan (*nPow*) sedangkan perilaku profesional guru merupakan cerminan dari kompetensi guru dalam komponen kompetensi sosial, kepribadian dan profesional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa deferensiasi motivasi sosial pada faset prestatif, afiliasi dan kekuasaan kuat atau tinggi dan rendah sangat membedakan perilaku profesional guru. Guru dengan motivasi intrinsik atau motivasi sosial yang tinggi cenderung tinggi perilaku profesionalnya dibandingkan yang rendah.

Temuan penelitian tersebut mempunyai makna bahwa motivasi sosial sebagaimana terurai pada faset prestatif, afiliasi maupun kekuasaan yang terindikasi dalam usaha dalam ukuran standar keunggulan, kerjasama keintiman atau kemampuan dalam kerjasama dengan kemampuan dominasi dalam berpendapat sangat kuat hubungannya dengan perilaku profesi se-

orang guru sebagai wujud dari implementasi dari kompetensi sosial seorang guru.

Secara profesional perilaku profesional guru yang tercermin dalam kompetensi sosial merupakan kemampuan seseorang guru dalam berkomunikasi, bergaul, bekerja sama, dan berinteraksi, saling memberi kepada teman sejawat atau orang lain merupakan kompetensi sosial yang harus dimiliki oleh seorang guru yang pada gilirannya harus dapat ditularkan kepada anak-anak didiknya dan harus distimulan secara kontinu.

Hasil penelitian menyatakan bahwa dari tiga faset motivasi sosial, motivasi sosial prestatif memberikan sumbangan yang besar terhadap perilaku profesional seorang guru dibandingkan motivasi afiliasi atau persahabatan dan kekuasaan atau *power*. Fenomena ini dapat dimaknai bahwa perilaku profesional guru yang teramati dalam kasus kajian saat para guru sedang melakukan penulisan karya ilmiahnya secara metodologis diperlukan kinerja perilaku standar-standar kemandirian secara pribadi dan dalam kinerja tersebut sangat diperlukan motivasi prestatif yaitu suatu usaha untuk mencapai sukses, kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan (standar) yaitu arahan tingkah lakunya pada usaha pencapaian prestasi tertentu seperti kegiatan usaha prestasi yang mandiri prestatif yaitu suatu usaha kecenderungan memikul tanggung jawab pribadi, mengambil tantangan, berinteraksi dalam umpan balik, kreatif dan inovatif dan merasa dikejar waktu maupun pilihan situasi.

Dengan mencermati indikator motivasi prestatif tersebut, maka sangatlah dapat dipahami bahwa motivasi sosial prestatif sangat berpengaruh dengan koefisien determinasi paling tinggi dan sangat kuat dibandingkan dengan faset motivasi sosial lain seperti afiliasi dan kekuasaan terhadap perilaku profesional guru.

Saran

Peran motivasi sosial yang terbukti sedemikian kuat pengaruhnya terhadap perilaku profesional guru sangat perlu diperhatikan dalam lapang perilaku profesinya, oleh karena itu sosok guru sebagai kontributor utama dan tak tergantikan oleh faktor lain dalam peningkatan kualitas pendidikan sangat perlu didorong agar kebutuhan motivasi intrinsiknya selalu terjaga dalam menyikapi profesinya.

Terkait dengan hal tersebut dalam melakukan rekrutmen jabatan atau promosi fungsional selanjutnya dilakukan peninjauan tentang motivasi sosial apa yang melatarbelakangi para guru berkehendak untuk jabatan yang diinginkan agar program pengembangan profesi lebih efisien seperti halnya promosi sertifikasi guru atau alih fungsi atau penambahan tugas guru.

Kompetensi yang dipunyai guru sebagaimana tersebut diatas bersifat sangat holistik dan integratif dalam perilaku profesinya, oleh karena itu secara utuh sosok kompetensi guru dalam peningkatan kapasitas dan pengembangan sangat tergantung dari sosok guru sendiri apakah konsisten dalam menjaga kompetensinya, dan untuk itu diperlukan suatu dorongan dan motivasi yang tinggi dalam mewujudkannya.

Oleh karenanya program-program pengembangan dan pengayaan guru sebaiknya tidak hanya berupa pelatihan-pelatihan dalam rangka pengayaan iptek atau pedagogik saja akan tetapi sangat perlu pelatihan-pelatihan motivasi seperti “*achievement motivation training*”, guna meningkatkan gairah kerja sebagai upaya meningkatkan motivasi sosial yang bersifat intrinsik yaitu suatu kesadaran dari kepribadian guru untuk maju dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

DAFTAR RUKUN

- Arifin, M.2004. *Kinerja Guru Pembimbing Sekolah Menengah Umum (Disertasi tidak diterbitkan)*. Universitas Negeri Jakarta.
- Armstrong, M.1994. *Performance Management*. London: Kogan Page Limited
- Atkinson.J.W & Birch, D,1978. *An Introduction to Motivation*, (2nd Edition), D. Van Nostrand. Blum, M.L. New York.
- Brody,N.1980. Social Motivation. *Annual Review on Psychology*, pp.31, 143-168.
- Dahrin, D. 2000. *Memperbaiki Kinerja Pendidikan Nasional secara Komprehensif: Transformasi Pendidikan. Komunitas, Forum Rektor Indonesia*. Vol.1 No. Hlm 24.
- Davis,K 1981. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, (6th ed) McGraw-Hill, New York, pp. 142-144.
- Deci, E. L (1975). *The Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation*. *Journal of Personality and Sosial Psychologi XVIII*,105-111
- Denny Richard,1995. *Motivate to Win Tested Techniques for Greater Achievement*, Kogan Page Limited, 120, Pentonville Road, London.pp.23-29
- Departemen Pendidikan Nasional. (2004). *Pengembangan Perangkat Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Ditjen Dikti, Bagian Proyek P2TK.
- Guilford,J.P.dan Fruchter, 1981. *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. McGraw-Hill International Book Company.Singapore.
- Hunt.J.1979. *Managing People at Work: A Manager's Guide to Behaviour in Organization.*, Mc Graw-Hill Book C.(UK)Ltd, London.
- Karyantoro,Jangkung,1995, model perilaku kepemimpinan, Universitas Airlangga, hal.1-10.
- Kerlinger.FN,1990. *Asas-asas Penelitian Behavioral* (Terjemahan : Landung. R.Simatupang), Gajahmada University Pres, Yogyakarta,hal 731-736.
- M. Hasan Ani. 2003. *Pengembangan Profesionalisme Guru di Abad Pengetahuan*. PPs Universitas Negeri Malang.
- Maister, DH. 1997. *True Professionalism*. New York: The Free Press.
- Makagiansar, M. 1996. *Shift in Global paradigma and The Teacher of Tomorrow, 17th. Convention of the Asean Council of Teachers (ACT); 5-8 Desember, 1996, Republic of Singapore*. Makalah bahan diskusi pada Rapat Koordinasi KTI on-Line, 17-20 Februari 2009, Hotel Sahid Surabaya
- Malingi, Bahtiar. 2006. *Mempersiapkan kompetensi menuju sertifikasi guru* (Online), (<http://www.bimakab.go.id/index.php?pilih=news&mod=yes&aksi=lihat&id=281>)
- McClelland, D.C. 19857. *The Achieving Society*. (terjemahan) The Free Press. New York
- McClelland. D.C. 1969. *Motivating Economic Achievement*. The Free Press. New York.
- Nasanius, Y. 1998. *Kemerosotan Pendidikan Kita: Guru dan Siswa Yang Berperan Besar, Bukan Kurikulum*. *Suara Pembaharuan*. (Online) (<http://www.suara.pembaharuan.com/News/1998/08/230898>, diakses 7 Juni 2001). Hlm. 1-2.
- Jalal,Fasli .2008.Presented at the International Education Workshop, Theme “Quality Teacher’s Education”, conducted by the Directorate of Institutional Affairs, Jakarta 21 August 2008

- Neni Utami. 2003. *Kualitas dan profesionalisme guru*. artikel diambil pada tanggal 4 Oktober 2007 dari <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/102/15/0802/htm>
- New Comb.T.;Turner.R & Converse.P,1989. *Social Psychologi:The study of Human Interaction*, Holt Rinehart And Winston.Inc.pp.62-101.
- Notoatmodjo Soekidjo dan Sarwono Solita,1985. *Pengantar Ilmu Perilaku Kesehatan*, Badan Penerbit Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. hal 12-15
- Notoatmodjo Soekidjo,1985. *Beberapa Model Kerangka Analisis Perilaku Kesehatan*, Majalah Kesehatan Masyarakat Indonesia,Tahun XVI no 2.
- Putro Widoyoko,S.2009. *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa* (Online) (<http://www.um-pwr.ac.id/web/publikasi-ilmiah/410-analisis-pengaruh-kinerja-guru-terhadap-motivasi-belajar-siswa.html>)
- Sanders,M,Scholz,J.M,Kegan.S.1976.*Three Social Motives and field independent-dependent in Anglo American and Mexican American Children*, Mc Graw-Hill, Inc New York.pp.440-458.
- Sardiman,A.M,1996. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Rajawali Press, Jakarta, hal 76-101.
- Siagian Sondang.P, 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta, hal 69-89
- Sri Mulyani,1984. *Motif Sosial, Remaja Suku Jawa dan Keturunan di beberapa SMA Yogyakarta*, Gajah Mada University Press, hal.93-108
- Steers,R.Mowday,and Porter,L.,1982. *Employee organization linkages: The psychology of comitment, absenteism, and turn over*, Academic Press. New York
- Suharjono, 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Makalah bahan diskusi pada Rapat Koordinasi KTI on-Line, 17-20 Februari 2009, Hotel Sahid Surabaya.
- Sumardi,2006.*Kecerdasan dan Kompetensi* (on line) <http://books.google.co.id/books?id=kecerdasan+sosial+sumardi&source=bl&ots=7>
- Suryadi Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas*. Yogyakarta: BPFE.
- UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.