

**PENGARUH PERSEPSI TENTANG PROFESI SEBAGAI PENDIDIK
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SE-KECAMATAN WONOAYU
KABUPATEN SIDOARJO**

The Influence of Profession Perception as Educator on Work Motivation and Teacher Performance at Junior Seconder School in the Wonoayu District Sidoarjo

**Ayu Mardiyani
Burhanuddin
Ibrahim Bafadal**

e-mail: ayumardiyani888@gmail.com

Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang

Abstract: The aims of this study are to describe: the teachers' perception as educator; the level of work motivation and teacher performance; the effects of perception on work motivation and performance; the effects of work motivation on the teacher performance; and the indirect effect of perception on the teacher performance. This study used a quantitative approach with a correlational multivariate design. The sample of study consisted of 109 teachers that were selected through the proportional random sampling technique. Results indicate: the educator role was moderately perceived by teachers; teachers' work motivation and the performance were at a moderate level; the perception significantly influenced work motivation. However, there was no significant direct effects of perception on the level of teacher performance. Their effects were mediated by the increased motivation.

Keywords: perception, motivation, teacher, performance.

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan: persepsi guru sebagai pendidik; tingkat motivasi kerja dan kinerja guru; pengaruh persepsi terhadap motivasi kerja dan kinerja; pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja; dan pengaruh tidak langsung persepsi terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *correlational multivariate*. Sampel penelitian ini terdiri dari 109 orang guru yang ditetapkan menggunakan teknik proportional random sampling. Hasil penelitian menunjukkan: persepsi guru sebagai pendidik dalam tingkatan sedang; motivasi kerja dan kinerja gurudalam tingkatan sedang; terdapat pengaruh signifikan persepsi terhadap motivasi kerja. Walaupun, tidak terdapat pengaruh signifikan persepsi terhadap kinerja secara langsung. Terdapat pengaruh persepsi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Kata Kunci: Persepsi, motivasi, guru, kinerja.

Guru sebagai individu memiliki perbedaan satu dengan yang lain dalam cara berfikir, sudut pandang dan berpendapat karena perbedaan rangsangan terhadap suatu obyek berbeda (Miftah Toha, 2003). Hal tersebut dikarenakan setiap obyek dipersepsikan dengan berbeda pada setiap individu. Dalam kehidupan sehari-hari pola pikir, tingkah

laku dan penyesuaian diri guru ditentukan oleh bagaimana cara yang bersangkutan mempersepsikan fenomena dengan dukungan alat inderanya. Persepsi individu ini diikuti oleh daya tangkap dan penafsiran informasi yang diperoleh panca indera secara langsung membentuk kesan yang berbeda pula antar individu (Ling. J & Catling. J, 2012).

Persepsi masing-masing guru yang berbeda, sehingga motivasi kerja yang dimiliki juga berbeda. Perbedaan tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap motivasi kerja, tetapi juga kinerja setiap guru. Seorang guru yang memiliki persepsi baik tentang profesinya maka akan baik pula motivasi kerja serta kinerjanya dalam mencapai tujuan pembelajaran. Namun dalam kenyataan sehari-hari masih ditemukan adanya gejala antara lain: (1) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, (2) masih banyaknya peserta didik yang belum mampu memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru, (3) adanya guru yang belum memiliki motivasi kerja dan kinerja yang tinggi terhadap makna pembelajaran sebenarnya. Dari berbagai gejala tersebut maka dilaksanakan penelitian lebih lanjut dengan mengeksplorasi keterkaitan persepsi, motivasi kerja dan kinerja guru.

Persepsi adalah proses seseorang menjadi lebih sadar dalam berbagai hal yang ada di lingkungannya melalui indera-indera yang dimiliki, pengetahuan lingkungan yang didapatkan melalui hasil pengolahan alat indera yang digunakan (Kartono & Gulo, 2003). Proses persepsi dinyatakan oleh (Sugihartono, dkk , 2007) bahwa persepsi merupakan proses untuk menerjemahkan atau menginterpretasikan rangsangan yang diterima oleh panca indera. Terdapat penerapan perundangan yang mengatur hak dan kewajiban guru untuk menciptakan persepsi tentang profesi pendidik. Undang-undang yang mengatur hak dan kewajiban guru sebagai jaminan baik pemenuhan hak kehidupan guru (kesejahteraan, penghargaan dan lain-lain)

Uno (2011) motivasi adalah kekuatan dari dalam maupun luar seseorang yang mampu mendorong seseorang dalam mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi terbagi menjadi dua macam yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik merupakan melibatkan diri kedalam sebuah aktivitas yang memiliki nilai/manfaat (aktivitas tersebut merupakan sebuah tujuan akhir) Menurut (Schunk skk, 2012). Faktor-faktor motivasi yang timbul dari dirinya sendiri yaitu: keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk maju dan keinginan memiliki kehidupan

pribadi. Motivasi ekstrinsik merupakan kegiatan belajar yang tumbuh dari dorongan dan kebutuhan diluar diri seseorang (Yamin, 2008). Faktor-faktor ekstrinsik seorang guru yang akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja, sebagai berikut: pekerjaan itu sendiri, status kerja, tempat pekerjaan, keamanan pekerjaan, gaji atau penghasilan yang layak, pengakuan dan penghargaan, kepercayaan melakukan pekerjaan, serta kebijaksanaan administrasi.

Kinerja guru merupakan tindakan nyata yang ditampilkan oleh seorang guru sebagai prestasi kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya dalam proses pembelajaran (Rivai, 2004). Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) merupakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (Mangkunegara, 2005). Faktor-faktor kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal kinerja guru merupakan faktor yang datang dari dalam diri seorang guru sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Selain itu, faktor eksternal kinerja guru merupakan faktor yang datang dari luar diri seorang diri sehingga mampu mempengaruhi kinerja (Barnawi & Arifin, 2012).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena informasi serta data dokumen yang diperoleh diwujudkan dalam bentuk angka serta analisis statistik. Desain *correlational multivariate* digunakan dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan adalah 109 orang dari jumlah populasi 150 orang yang terdiri dari para guru. Teknik analisis yang akan digunakan adalah (1) teknik analisis deskriptif; (2) pengujian data melalui uji normalitas; (3) analisis jalur (*path analysis*). Model analisis jalur digunakan agar dapat melukiskan adanya hubungan antara variabel eksogen yaitu X (persepsi), dan variabel endogen Y1 (motivasi kerja) dan Y2 (kinerja guru). Setiap variabel eksogen maupun endogen digambarkan dalam bentuk segitiga. Dapat diartikan bahwa hubungan X terhadap Y1, X terhadap Y2, dan disebut pengaruh langsung jika dari Y1 ke Y2, sedangkan disebut pengaruh tidak langsung jika X terhadap Y2 melalui Y1.

HASIL

Tingkat Persepsi tentang Profesi sebagai Pendidik

Tabel 1 Analisis Deskriptif Variabel Persepsi Tentang Profesi Pendidik

Interval	Kualifikasi	Frekuensi	Percent
----------	-------------	-----------	---------

114-128	Rendah	18	16,5
129-143	Sedang	62	56,9
≥144	Tinggi	29	26,6
Total		109	100

Berdasarkan data dalam tabel 1 di atas menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap profesi pendidik dalam interval nilai 114-128 memperoleh 18 responden (16,5%) yang menyatakan bahwa persepsi tersebut termasuk dalam kualifikasi rendah. Interval nilai 129-143 memperoleh 62 responden (56,9%) yang menyatakan bahwa persepsi tersebut termasuk dalam kualifikasi sedang. Kemudian pada interval nilai \geq 144 memperoleh 29 responden (26,6%) yang menyatakan bahwa persepsi tersebut termasuk dalam kualifikasi tinggi. Hasil rata-rata yang diperoleh secara keseluruhan untuk variabel persepsi tentang profesi pendidik adalah sebesar 138,24. Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi tentang profesi sebagai pendidik dapat dikategorikan dalam interval atau tingkat sedang karena berada pada interval 129-143.

Tingkat Motivasi Kerja

Tabel 2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Interval	Kualifikasi	Frekuensi	Percent
106-117	Rendah	37	33,9
118-129	Sedang	40	36,7
≥130	Tinggi	32	29,4
Total		109	100

Berdasarkan data dalam tabel 2 di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam interval nilai 106-117 memperoleh 37 responden (33,9%) yang menyatakan bahwa motivasi kerja termasuk dalam kualifikasi rendah. Interval nilai 118-129 memperoleh 40 responden (36,7%) yang menyatakan bahwa motivasi kerja termasuk dalam kualifikasi sedang. Kemudian pada interval nilai \geq 130 memperoleh 30 responden (29,4%) yang menyatakan bahwa motivasi kerja termasuk dalam kualifikasi tinggi. Hasil rata-rata yang diperoleh secara keseluruhan untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 123,68. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat dikategorikan dalam interval atau tingkat sedang karena berada pada interval 118-129.

Tingkat Kinerja

Tabel 4 Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Interval	Kualifikasi	Frekuensi	Percent
173-195	Rendah	40	36,7
196-218	Sedang	43	39,4
≥219	Tinggi	26	23,9
Total		109	100

Berdasarkan data dalam tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dalam interval nilai 173-195 memperoleh 40 responden (36,7%) yang menyatakan bahwa kinerja guru termasuk dalam kualifikasi rendah. Interval nilai 196-218 memperoleh 43 responden (39,4%) yang menyatakan bahwa kinerja guru termasuk dalam kualifikasi sedang. Kemudian pada interval nilai ≥ 219 memperoleh 26 responden (23,9%) yang menyatakan bahwa kinerja guru termasuk dalam kualifikasi tinggi. Hasil rata-rata yang diperoleh secara keseluruhan untuk variabel kinerja guru adalah sebesar 206,28. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat dikategorikan dalam interval atau tingkat rendah karena berada pada interval 196-218.

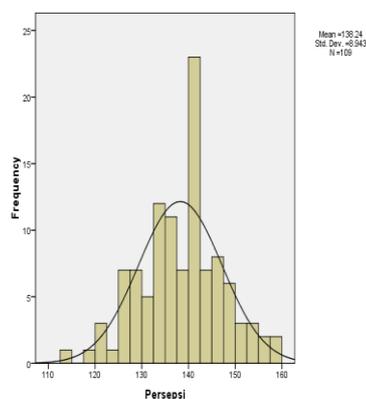
Analisis Uji Normalitas

Uji normalitas data pengaruh persepsi tentang profesi sebagai pendidik terhadap motivasi kerja dan kinerja guru sekolah menengah pertama se-kecamatan Wonoayu kabupaten Sidoarjo dilaksanakan dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* melalui *SPSS For Windows ver16.0*. Ketentuan dalam pengujian normalitas adalah jika alpha 0,05 maka nilai z dibandingkan dengan nilai kritis $\pm 1,96$. (Ghozali,2011). Tabel berikut adalah hasil pengujian normalitas data.

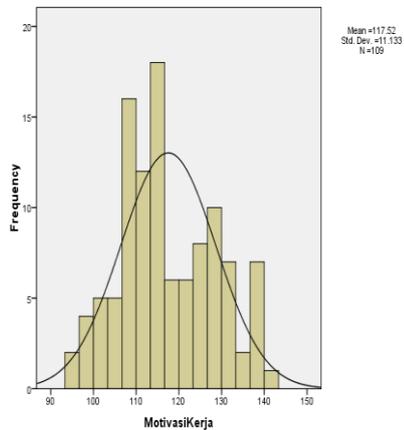
Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Nilai Skewness	Nilai Kurtosis	Keterangan
Persepsi tentang profesi pendidik (X)	109	-0,626	-0,121	Normal
Motivasi kerja (Y ₁)	109	-0,042	-0,007	Normal
Kinerja guru (Y ₂)	109	1,261	-2,218	Normal

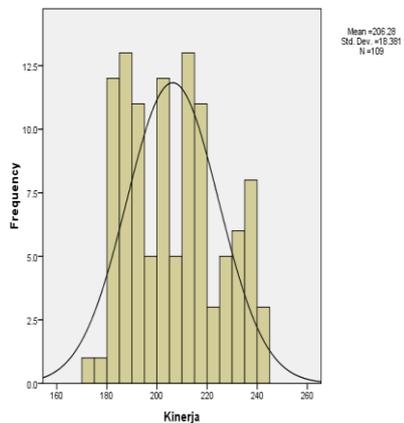
Selain itu, juga terdapat grafik yang membuktikan bahwa hasil data yang telah dihitung berdistribusi normal. Berikut ini adalah grafiknya.



Gambar 1 Grafik variabel persepsi terhadap profesi pendidik



Gambar 2 Grafik variabel motivasi kerja.



Gambar 3 Grafik variabel kinerja guru.

Hasil perhitungan uji normalitas untuk masing-masing variabel berdistribusi normal, hal tersebut dikarenakan berada pada rentang nilai $\pm 1,96$. Selain itu, hasil dari gambar 1, 2 dan 3 membuktikan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal. Normalitas dapat dilihat dari hasil perhitungan *skewness* dan *kurtosis* peneliti dalam tabel 5. Sebagai pedoman, rentangan nilai statistik yang diterima *skewness* ≤ 3 , sedangkan nilai untuk *kurtosis* ≤ 8 (Kline, 2005). Maka dapat disimpulkan bahwa data yang yang diperoleh berdistribusi normal sehingga dapat digunakan sebagai penelitian selanjutnya.

Pengaruh Signifikan Persepsi Guru Sebagai Pendidik Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama se- Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo

Penelitian ini dapat diinterpretasikan dengan hasil regresi $\beta = 0,937$ (motivasi < --- persepsi) dengan signifikansi “****” yang menandakan bahwa tingkat kebenaran sangat kuat. Berdasarkan uraian klasifikasi *effect sizes of the path coefficients*, maka koefisien tersebut tergolong tinggi dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan langsung pada persepsi tentang profesi pendidik sebagai variabel bebas dengan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Artinya persepsi tentang profesi pendidik mampu mempengaruhi motivasi kerja guru. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh Signifikan Persepsi Guru Sebagai Pendidik Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo dapat diterima.

Pengaruh Signifikan Persepsi Guru Sebagai Pendidik Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis kedua berdasarkan klasifikasi *effect sizes of the path coefficient* diperoleh hasil regresi $\beta = -1,151$ maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak langsung persepsi tentang profesi sebagai pendidik sebagai variabel bebas terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat. Koefisien tersebut tergolong rendah dan menunjukkan pengaruh yang kurang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi/positif persepsi tentang profesi sebagai pendidik, belum mampu meningkatkan kinerja guru. Sehingga hipotesis kedua yaitu pengaruh signifikan persepsi guru sebagai pendidik terhadap kinerja guru tidak dapat diterima.

Pengaruh Signifikan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis ketiga berdasarkan hasil regresi $\beta = 1,990$ dengan signifikansi “****” sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kebenaran sangat kuat, maka dapat diinterpretasikan berdasarkan klasifikasi *effect sizes of the path coefficient* bahwa koefisien tersebut tergolong sangat kuat dan menunjukkan pengaruh secara langsung. Dapat diartikan jika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerjanya pun juga tinggi. Sehingga hipotesis ketiga yaitu pengaruh signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dapat diterima.

Pengaruh Persepsi Guru Sebagai Pendidik Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Oleh Tingkat Motivasi Kerja Guru

Pengujian terakhir berdasarkan hasil koefisien regresi persepsi terhadap motivasi $\beta_1 = 0,94$ koefisien regresi motivasi terhadap kinerja regresi $\beta_2 = 2,0$. Dalam menghitung nilai seberapa besar pengaruh yang ada maka harus diperoleh persamaan $(\beta_1 = 0,94) \times (\beta_2 = 2) = 1,88$. Sehingga dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh persepsi guru sebagai pendidik terhadap kinerja guru dimediasi oleh tingkat motivasi kerja guru. Hal tersebut sesuai dengan klasifikasi *effect sizes of the path coefficient* bahwa koefisien tersebut tergolong sangat kuat dan menunjukkan pengaruh secara langsung.

PEMBAHASAN

Tingkat Persepsi terhadap Profesi Pendidik

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada SMP se-Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo diketahui bahwa persepsi terhadap profesi pendidik yang diteliti kepada para guru SMP se-Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo dengan responden sebanyak 109 guru mempunyai persepsi yang sedang. Sehingga dapat diartikan bahwa persepsi yang dimiliki terhadap profesi pendidik dalam kategori sedang karena para guru merasa hak mereka yang dirasa cukup terpenuhi dan kewajiban yang telah dilaksanakan. Pernyataan di atas dapat dibuktikan dengan jumlah responden sebanyak 62 responden (56,9%) mempunyai persepsi tentang profesi sebagai pendidik dalam kategori sedang. Berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 138,24 dengan interval 129-143. Artinya bahwa persepsi tentang profesi pendidik Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo dapat dikategorikan sedang.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa persepsi tentang profesi pendidik dari segi hak guru dengan indikator yang paling tinggi adalah perlindungan hukum atas hasil kekayaan intelektual dan indikator yang paling rendah adalah penghargaan terhadap tugas dan prestasi. Selanjutnya persepsi tentang profesi pendidik dari segi kewajiban guru dengan indikator yang paling tinggi adalah menjaga nama baik lembaga dan profesi sedangkan indikator yang paling rendah adalah menciptakan suasana pendidikan.

Persepsi tentang profesi pendidik adalah penilaian, peginterpretasian dan pemaknaan individu tentang pekerjaan seorang pendidik atau guru. Sesuai dengan pernyataan Robbin (2001) persepsi merupakan proses pengorganisasian dan penafsiran kesan oleh indera masing-masing individu. Persepsi seseorang timbul dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhinya, misalnya adalah pengamatan terhadap suatu obyek yang diolah oleh alat indera setiap individu. Pekerjaan seorang guru tidak dapat dilaksanakan oleh seseorang yang tidak memiliki keahlian dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang pendidik. Pernyataan tersebut sesuai dengan persepsi dari hasil penelitian Usmawati (2015) yang menyatakan bahwa indikator dari persepsi siswa tentang profesi guru diantaranya yaitu 1) persepsi tentang tugas guru; 2) persepsi tentang profesi guru; 3) persepsi tentang peran guru; 4) persepsi tentang kelompok sosial guru. Tingkat persepsi tentang profesi pendidik bertolak dari masing-masing pemaknaan dari setiap guru yang menjalankan profesi pendidik.

Jadi dapat dikatakan bahwa persepsi tentang profesi pendidik merupakan pemaknaan seseorang terhadap profesi pendidik sehingga dalam melaksanakan profesi tersebut masing-masing individu memiliki penilaian yang menyebabkan tingkah lakunya pun berbeda. Untuk itu kemampuan guru dalam menciptakan suasana pendidikan harus disesuaikan dengan penghargaan terhadap tugas dan prestasi serta penelitian ini sesuai dengan yang dikatakan. Sejalan dengan penelitian ini Anif (2012) mengatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan keahlian secara khusus diperlukan dalam menjalani profesi guru dengan mendapatkan kompensasi berupa gaji dan tunjangan yang besar. Dari penelitian ini menunjukkan seorang guru merasa bahwa hak untuk mendapatkan penghargaan terhadap tugas dinilai tidak terlalu baik sehingga berdampak pada rendahnya kesadaran untuk melaksanakan kewajiban dalam menciptakan suasana pendidikan.

Tingkat Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada SMP se-Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo diketahui bahwa variabel kedua dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja guru SMP se-Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo dengan responden sebanyak 109 guru mempunyai motivasi kerja yang sedang. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja dalam kategori sedang dengan jumlah responden

sebanyak 40 responden (36,7%) mempunyai motivasi kerja yang termasuk dalam kualifikasi sedang. Berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 123,68 dengan interval 118-129. Artinya bahwa motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo dapat dikategorikan sedang.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja dari dalam diri (intrinsik) indikator yang tertinggi adalah tanggungjawab terhadap diri sendiri sedangkan yang paling rendah adalah keinginan untuk berprestasi. Sedangkan indikator motivasi kerja dari luar diri (ekstrinsik) pada indikator tertinggi adalah kepemimpinan yang bijaksana dan indikator terendah adalah status kerja. Motivasi kerja adalah usaha, kekuatan, dorongan, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu baik individu maupun kelompok. Sejalan dengan hal tersebut Sopiah (2008) juga menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan usaha dan keinginan keras seseorang yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Usaha dan keinginan keras yang dilakukan oleh masing-masing individu merupakan dorongan dari dalam serta luar diri sehingga mampu mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tindakan atau pekerjaan serta menjadi lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya (Triono, 2008).

Motivasi kerja dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh tanggungjawab terhadap diri sendiri dan kepemimpinan yang bijaksana. Sejalan dengan hasil penelitian ini Hamzah (2011) perlunya beberapa upaya dengan arahan yang dilakukan dalam proses penggerakan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, dalam hal ini arahan dapat diberikan dari pemimpin (Kepala Sekolah) yang bijaksana dan keinginan diri untuk melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan bersama. Untuk itu, usaha meningkatkan keinginan untuk berprestasi dapat dilaksanakan oleh Kepala Sekolah dapat yang berperan sebagai pemberi dorongan melalui upaya pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan sehingga menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang harus diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya (Badrudin, 2015). Jadi dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo timbul karena adanya tanggungjawab terhadap diri sendiri dan kepemimpinan yang bijaksana.

Tingkat Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada SMP se-Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo diketahui bahwa variabel ketiga dalam penelitian ini yaitu kinerja guru SMP se-Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo dengan responden sebanyak 109 guru mempunyai kinerja yang sedang. Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja guru dalam kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 43 responden (39,4%) mempunyai kinerja guru yang termasuk dalam interval sedang. Berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 206,28 dengan interval 196-218. Artinya bahwa kinerja guru Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo dapat dikategorikan sedang. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kinerja guru yang paling tinggi diperoleh dalam indikator pelaksanaan tugas tambahan sedangkan kinerja guru yang terendah dimiliki oleh indikator pelaksanaan pembelajaran. Sejalan dengan penelitian ini hasil dari penelitian Suarjana (2012) yang dilaksanakan pada guru SMP Negeri di Kecamatan Sukawati menyatakan bahwa kinerja guru yang baik ditunjukkan oleh sebagian besar guru yang telah memiliki pengetahuan dan keyakinan atas hasil kerjanya ditinjau dari tugas yang diberikan. Namun masih perlu menambahkan kesadaran internal guru demi perbaikan dan perubahan kinerja guru terutama dalam pelaksanaan pembelajaran. Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa pelunya peningkatan kinerja guru terutama dalam pelaksanaan pembelajaran.

Pengaruh Persepsi sebagai Pendidik terhadap Motivasi Kerja Guru

Terdapat pengaruh positif dan signifikansi (***) dapat dikatakan bahwa tingkat kebenaran sangat kuat antara persepsi tentang profesi pendidik terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi $\beta = 0,937$. Regresi tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Terdapat beberapa indikator yang terbukti signifikan yaitu *keeping, exemplary, quality, commited, creating, amenities, protection, dan welfare*. Selain itu, terdapat nilai koefisien regresi yang positif pada masing-masing skala yang menunjukkan bahwa sub skala mampu menjelaskan konstruk atau variabel tersebut.

Ditinjau dari relevansinya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi tentang profesi pendidik maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki seorang guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ibrahim

(2012) yang melakukan penelitian untuk mahasiswa. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin tinggi/positif persepsi mahasiswa tentang profesi guru, maka semakin tinggi juga minat mahasiswa untuk menjadi guru profesional. Hal ini sejalan dengan pada analisa tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik persepsi sebagai pendidik maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini, secara umum dapat digarisbawahi bahwa persepsi tentang profesi pendidik terhadap motivasi kerja sudah dalam kategori tinggi tetapi juga akan lebih baik jika terus ditingkatkan. Untuk itu, perlu adanya peningkatan persepsi guna meningkatkan motivasi kerja sesuai dengan pendapat Sugihartono, dkk (2007) yang menyatakan bahwa tingkat persepsi yang dimiliki seseorang akan berpengaruh sikap dan perilaku terhadap sebuah obyek, dalam hal ini obyek yang dimaksud adalah motivasi kerja. Persepsi tentang profesi pendidik terhadap motivasi kerja guru cenderung positif sehingga semangat yang dimiliki para guru semakin meningkat.

Pengaruh Persepsi sebagai Pendidik terhadap Kinerja Guru

Hasil yang diperoleh pada tabel 4.79 berdasarkan klasifikasi *effect sizes of the path coefficient* diperoleh hasil regresi $\beta = -1,151$. Sejalan dengan hasil tersebut persepsi terhadap kinerja memiliki nilai estimate -1,335 dengan diperkuat hasil signifikansi (***) dengan arti tingkat kebenaran sangat kuat. Dari hasil tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh tersebut bersifat negatif dan dinyatakan tidak memiliki hubungan langsung antara persepsi tentang profesi pendidik dengan kinerja guru. Kalaupun ada pengaruhnya, tidak terlalu tinggi atau dengan kata lain melalui motivasi kerja.

Dilihat dari hasilnya bahwa tidak terdapat pengaruh antara persepsi tentang profesi pendidik terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Rowe (2014) yang melakukan penelitian tentang persepsi perawat dan masyarakat tentang karir dan kinerjanya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sebagian besar masyarakat berpendapat jika perawat merupakan profesi yang berpendidikan sehingga kinerja yang dimiliki dalam menjalankan tugas juga tinggi.

Selain itu, secara umum persepsi yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2010) bahwa faktor pegawai yang mempengaruhi kinerja diantaranya kecerdasan, kecakapan, umur, jenis kelamin, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Sejalan dengan hal tersebut persepsi tentang profesi sebagai pendidik dianggap menjadi salah satu sebab tinggi atau rendahnya kinerja seorang guru. Kinerja guru dapat didasari oleh persepsi awal terhadap pekerjaannya. Jika persepsi tentang profesi pendidik baik maka kinerja guru juga semakin baik. Hal tersebut sejalan dengan Gibson (1997) yang menjelaskan bahwa persepsi meliputi penerimaan stimulus, menterjemahkan dan mengorganisasikannya sehingga mampu mempengaruhi perilaku. Sikap merupakan hasil dari perasaan positif maupun negatif yang dapat memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap individu, maupun obyek lainnya. maka dari itu, sikap cenderung berkaitan erat dengan persepsi, pribadi, serta motivasi yang dimiliki masing-masing individu. Berangkat dari pernyataan tersebut persepsi tentang profesi pendidik dapat menjadi salah satu pembentuk baik atau buruknya kinerja guru. Dari penelitian ini dapat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan secara langsung antara persepsi tentang profesi pendidik terhadap kinerja guru yang berbanding terbalik dengan hasil teori dan penelitian terdahulu. Tidak adanya hubungan secara langsung dapat dikarenakan kurangnya pemenuhan hak dan kewajiban profesi pendidik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil regresi $\beta = 1,990$, maka dapat diinterpretasikan pada klasifikasi *effect sizes of the path coefficient*, selain itu pada hasil estimate motivasi terhadap kinerja memperoleh hasil 2,946 dengan hasil signifikansi (***) yang dapat dikatakan bahwa koefisien tersebut tergolong sangat kuat dan terdapat pengaruh secara langsung. Hasil di atas sesuai dengan Suarjana (2012) yang melakukan kajian untuk para guru SMP Negeri di Kecamatan Sukawati motivasi berprestasi individu guru berpengaruh terhadap kinerja guru maka setiap individu guru harus memiliki motivasi untuk meraih prestasi yang maksimal dalam melaksanakan tugas serta kewajiban. Maka semakin tinggi motivasi berprestasi seorang guru, dia akan meraih prestasi kerja yang baik dan optimal. Tinggi atau rendahnya motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga diperlukan motivasi kerja yang tinggi untuk kinerja yang baik.

Sesuai dengan pernyataan Farida (2014) yang menyatakan bahwa pencapaian tingkat kinerja seorang akan tinggi jika didukung oleh motivasi kerja yang dimiliki juga tinggi. Untuk itu motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi penentu kinerja yang baik sesuai dengan pernyataan Uno (2006) juga berpendapat bahwa motivasi dengan perilaku dan kinerja atau prestasi kerja sangat dekat. Maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya. Tingkat kinerja guru sesuai dengan motivasi kerja di atas dapat memberikan gambaran bahwa seberat apapun tugas serta tanggung jawab sebagai seorang guru di sekolah jika didasari oleh sikap profesional yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dari hasil dan kesesuaian teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki guru akan mendorong guru untuk melaksanakan aktifitasnya dalam menjalankan tugasnya dengan tekun, dan berdedikasi tinggi karena guru tersebut mengetahui adanya tujuan yang relevan antara lembaganya serta tujuan pribadinya.

Pengaruh Persepsi tentang Profesi sebagai Pendidik terhadap Kinerja Guru dimediasi Oleh Tingkat Motivasi Kerja

Penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh persepsi tentang profesi sebagai pendidik terhadap kinerja guru dimediasi oleh tingkat motivasi kerja guru. Hal tersebut sesuai dengan klasifikasi *effect sizes of the path coefficient* bahwa koefisien tergolong sangat kuat dan menunjukkan pengaruh secara langsung. Kesimpulan diperoleh dari hasil koefisien regresi persepsi terhadap motivasi $\beta_1 = 0,94$ koefisien regresi motivasi terhadap kinerja regresi $\beta_2 = 2,0$. Dalam menghitung nilai seberapa besar pengaruh yang ada maka harus menggunakan persamaan $(\beta_1 = 0,94) \times (\beta_2 = 2) = 1,88$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sutanto (2014) yang melakukan penelitian kepada karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai gaji mampu mempengaruhi kinerja mereka. Hal tersebut dibangun dari perbedaan persepsi mengenai jumlah gaji yang diterima menjadi salah satu faktor pertimbangan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. pernyataan

Berdasarkan hasil penelitian ini, secara umum dapat dikemukakan bahwa pengaruh persepsi tentang profesi sebagai pendidik terhadap kinerja guru dimediasi oleh tingkat motivasi kerja guru dengan penambahan penjelasan oleh Barnawi dan Arifin (2012) yang menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi faktor internal yang datang dari dalam diri guru seperti: kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal yang datang dari luar guru yang meliputi: gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, serta kepemimpinan. Dari hasil dan teori yang dijabarkan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh persepsi tentang profesi sebagai pendidik terhadap kinerja guru dimediasi oleh tingkat motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) persepsi tentang profesi pendidik termasuk dalam tingkatan sedang; (2) motivasi kerja termasuk dalam tingkatan sedang; (3) kinerja guru berada pada tingkat sedang; (4) terdapat pengaruh yang kuat antara persepsi guru sebagai pendidik terhadap motivasi kerja guru dengan hasil regresi $\beta = 0,937$ (motivasi < ---- persepsi), jika diklasifikasikan ke dalam *effect sizes of the path coefficients*, maka koefisien tersebut tergolong tinggi dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan langsung; (5) tidak terdapat pengaruh yang kuat antara persepsi guru sebagai pendidik terhadap kinerja guru dengan hasil regresi $\beta = -1,151$ pada tabel 4.79, maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak langsung. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru hasil regresi $\beta = 1,990$, maka dapat diinterpretasikan berdasarkan klasifikasi *effect sizes of the path coefficient* bahwa koefisien tersebut tergolong sangat kuat dan menunjukkan pengaruh secara langsung; (6) terdapat pengaruh persepsi guru sebagai pendidik terhadap kinerja guru dimediasi oleh tingkat motivasi kerja guru berdasarkan hasil koefisien regresi persepsi terhadap motivasi $\beta_1 = 0,94$ koefisien regresi motivasi terhadap kinerja regresi $\beta_2 = 2,0$. Dalam menghitung nilai seberapa besar pengaruh yang ada maka harus diperoleh persamaan $(\beta_1 = 0,94) \times (\beta_2 = 2) = 1,88$. Kesimpulan dari persamaan tersebut adalah

adanya pengaruh yang kuat dan secara langsung antara persepsi guru sebagai pendidik terhadap kinerja guru dimediasi oleh tingkat motivasi kerja guru.

Saran

Setelah didapatkan kesimpulan yang telah disebutkan di atas, selanjutnya beberapa saran diharapkan bermanfaat dalam penelitian yang telah dilaksanakan. Adapun beberapa saran akan dijabarkan sebagai berikut: (1) Universitas Negeri Malang untuk selalu memberi fasilitas kepada para civitas akademik dan mahasiswa agar mampu mengembangkan ilmu serta penelitian terdahulu; (2) Jurusan Administrasi Pendidikan mendukung dan memberi fasilitas yang sesuai sehingga mampu memperbaharui dan meningkatkan ilmu para civitas akademik dan mahasiswa sehingga mampu meningkatkan ilmu serta pengetahuan yang dimiliki; (3) Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan memberikan penghargaan terhadap tugas dan prestasi yang lebih tinggi sehingga para guru mampu menciptakan suasana pendidikan sesuai dengan kewajibannya; (4) Kepala Sekolah memberikan pelatihan agar para guru lebih berdaya dan mampu memberikan ilmu yang lebih baik lagi; (5) Pengawas Pendidikan selalu memberi wawasan, dan inspirasi dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru dalam berbagai persepsi yang dimiliki oleh para guru; (6) Sekolah dan guru harus meningkatkan keinginan untuk berprestasi dari dalam diri serta motivasi kerja dari luar diri seperti status kerja guru perlu ditingkatkan, selain itu perlunya peningkatan kinerja guru dari segi pelaksanaan pembelajaran; (7) Peneliti lain yaitu dapat dijadikan salah satu acuan jika ingin mengembangkan dan memperluas baik variabel, maupun populasinya.

DAFTAR RUJUKAN

- Anif, S. 2012. *Profesi Guru*. Surakarta: Muhammadiyah Universitas Press.
- Barnawi & Arifin, M. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Farida, T.H. 2014 *Peran Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (Studi Pada TK Aisyiyah Pembina Piyungan Bantul Yogyakarta)*. Tesis diterbitkan. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Gibson, James L, dkk. (1997). *Organisasi: Perilaku, struktur, proses jilid 1 Edisi Kedelapan*. Terjemahan. Jakarta: Bina Rupa Aksara.

- Ibrahim, 2014. *Pengaruh Fasilitas Belajar dan Persepsi Profesi Guru terhadap Minat dan Kesiapan Menjadi Guru Pada Mahasiswa Kependidikan di Fakultas Ekonomi UNY*. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Kartono, K & Gulo, D. 2003. *Kamus Psikologi*. Bandung: Pionir jaya.
- Ling, J. & Catling. J. 2012. *Psikologi Kognitif*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A, P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Miftah Toha. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S. 2001. *Psikologi Umum*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Schunk, D.H. etc. 2012. *Motivasi dalam Pendidikan Teori, Penelitian dan Aplikasi*. Jakarta: Indeks.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suarjana, I. W. 2012. *Kinerja Guru Dalam Hubungan Dengan Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Dan Sikap Profesional Guru SMP Negeri di Kecamatan Sukawati* (hlm.1-18). Bali: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sugihartono, dkk. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY PRESS.
- Sutanto,E.,M., dan Patty, F.M., 2014. Persepsi akan Gaji, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. Amita Bara Sejahtera. *Journal of Bussiness and Banking*, 4 (1): 1-14.
- Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Edisi kedelapan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yamin, M. 2008. *Profesionalisme Guru & Implementasi KTSP*. Ciputat: Gaung Persada Press Jakarta.