

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMUNIKASI KERJA  
TERHADAP PROFESIONALISME GURU SD SE-KECAMATAN NGALIYAN,  
KOTA SEMARANG**

*The Influence of Achievement and Works of Communication Motivation to the  
Professionalism of Elementary School in Ngaliyan Subdistrict, Semarang*

**SRI SUSILANINGSIH**

*UNNES Semarang*

**ABSTRACT**

*The most strategic and systematic component in improving the quality of education is teacher component, especially related with the effort in showing professional ability. In this case the teacher really expected to be able to manage the other components in one system. The population in this research are the whole level of achievement motivation and works of communication of elementary school teacher in Ngaliyan subdistrict Semarang which number are 106 persons spread in 14 elementary school i.e. SDN Kalipancur 1, SDN Kalipancur 2, SDN Purwoyoso 1, SDN Purwoyoso 2, SDN Purwoyoso 3, SDN Purwoyoso 4, SDN Wates 1, SDN Wates 2, SDN wates 3, SDN Tambakaji 1, SDN Tambakaji 2, SDN Koalisi (Ngaliyan Campus), SDN Wonosari 1, and SDN Wonosari 2. Sample determination using random sampling and simple random sampling. Then the data processed quantitatively using SPSS 12 version for Windows 2000 include descriptive analysis, simple correlative and regression. The result of first hypothesis experiment is equation  $Y = 1,486 + 0,631 X_1$ . So that the hypothesis that mention there is a positive and significant influence between achievement motivation and teacher professionalism is received. The value of  $R^2$  is 0,369 showing that motivation achievement gives contribution for 36,9% to the form of teacher professionalism. Achievement motivation is very important for the successful of teacher's effort because it is strong encouragement and appear in oneself consciously or unconsciously to do action for certain purposes in order to avoid the fail. So the higher teacher's achievement motivation so more and more teacher professionalism the opposite is lower teacher's achievement motivation so the professionalism becoming lower. The result of second test hypothesis is the equation  $Y = 1,487 - 0,017 X_1 0,0614 X_2$ . With this hypothesis expectation mention that there is positive and significant influence between teacher's professionalism and works of communication is received. The value of  $R^2$  IS 0,373 show that communication gives 37,3% contribution to the forming of teacher professionalism. It shows that more effective works of communication, so that teacher's professionalism becoming higher. Based on the result of experiment concluded that teacher professionalism influenced by achievement motivation and works of communication. The result of this experiment is empirical evidence that achievement motivation and works of communication influenced elementary school teacher's professionalism in Ngaliyan subdistrict Semarang. Therefore, it needs an effort of improve teacher professionalism as needed to improve achievement and the existence of communication.*

**Keywords:** *achievement motivation, works of communication, teacher's professionalism*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses pembentukan tingkah laku dan kemampuan seseorang sehingga ia menjadi orang yang berguna bagi nusa, bangsa serta agama. Melalui pendidikan, dikembangkan kepribadian dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Peningkatan mutu pendidikan menuntut komitmen yang tinggi dari berbagai komponen yang terkait.

Komponen yang paling strategis dan sistematis adalah komponen guru, terutama berkenaan dengan kinerja dalam menampilkan kemampuan profesionalnya. Dalam Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa salah satu penentu peningkatan kualitas pendidikan adalah faktor guru. Tetapi analisis terakhir juga menunjukkan bahwa guru tetap merupakan faktor kunci yang paling menentukan karena pelaksanaan kegiatan pembelajaran ditentukan oleh pendidik dan peserta didik (Soeparto, 1998). Peningkatan profesionalisme guru sangat penting karena tuntutan peningkatan kualitas pendidikan.

Guru profesional seharusnya memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogis, kognitif, personal, dan sosial.

Bila kita mencermati prinsip-prinsip profesional di atas, kondisi kerja pada dunia pendidikan di Indonesia masih memiliki titik lemah pada hal-hal berikut. (1) Kualifikasi dan latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang tugas. (2) Tidak memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas. (3) Penghasilan tidak ditentukan sesuai dengan prestasi kerja. (4) Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan. Dengan integritas barulah, sang guru menjadi teladan atau role model. Menyadari

banyaknya guru yang belum memenuhi kriteria profesional, guru dan penanggung jawab pendidikan harus mengambil langkah. Hal-hal yang dapat dilakukan di antaranya (1) penyelenggaraan pelatihan. Dasar profesionalisme adalah kompetensi. Sementara itu, pengembangan kompetensi mutlak harus berkelanjutan. Caranya, tiada lain dengan pelatihan. (2) Pembinaan perilaku kerja. (3) Penciptaan waktu luang. Waktu luang (*leisure time*) sudah lama menjadi sebuah bagian proses pembudayaan. (4) Peningkatan kesejahteraan. Agar seorang guru bermartabat dan mampu "membangun" manusia muda dengan penuh percaya diri, guru harus memiliki kesejahteraan yang cukup.

Salah satu faktor mendorong seorang guru meningkatkan profesionalismenya adalah motivasi untuk berprestasi. Motivasi berprestasi sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Motivasi kerja mendorong seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Di samping sebagai pendorong, motivasi kerja juga merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk melakukan pekerjaan.

Motivasi berprestasi merupakan keinginan atau dorongan yang timbul dari seseorang untuk memacu semangat kerjanya agar meraih sesuatu yang positif dalam kariernya, dihargai oleh pihak sekolah karena dinilai telah memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki demi kemajuan sekolah tersebut. Motivasi berprestasi menjadi semacam kekuatan pendorong yang ada pada diri seseorang untuk mencapai kesuksesan. Motivasi berprestasi sering disebut dengan keinginan atau dorongan untuk berhasil dan unggul. Motivasi berprestasi adalah dasar untuk hidup yang berkualitas. Orang yang mempunyai motivasi ini secara keseluruhan akan dapat menikmati hidup dan merasa terkontrol. Lain

daripada itu, akan mendorong kita untuk tetap produktif dan memberi kita penghargaan diri yang sesuai. Motivasi berprestasi didasarkan pula pada harapan seseorang terhadap aktivitas yang dilakukannya.

Selain itu, di dalam proses pencapaian profesionalisme guru, faktor yang tidak kalah penting adalah adanya komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan. Tanpa adanya proses komunikasi, tidak akan terjadi hubungan yang harmonis antar berbagai pihak. Pentingnya komunikasi dalam hubungannya dengan pekerjaan ditunjukkan oleh banyaknya waktu yang dipergunakan untuk berkomunikasi dalam pekerjaan. Komunikasi diibaratkan sebagai darah organisasi yang menghubungkan bagian-bagian terpisah dalam organisasi. Tujuan pembelajaran dapat dicapai tanpa menemukan kendala yang berarti jika guru dapat melakukan komunikasi yang baik.

Mengingat pentingnya faktor motivasi berprestasi dan komunikasi kerja terhadap profesionalisme guru, usaha peningkatan kualitas guru di Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang tidak terlepas dari variable bersangkutan. Namun demikian, kebijakan yang mengarah ke peningkatan profesionalisme guru hanya bisa diambil manakala secara empiris pengaruh variable motivasi berprestasi dan komunikasi kerja telah terbukti mempengaruhi profesionalisme guru.

Adanya kesalahpahaman dan kurang jelasnya informasi yang diterima guru, kesulitan melaksanakan perintah dari kepala sekolah, kesalahpahaman di antara guru menunjukkan adanya permasalahan dalam hal komunikasi internal. Selain itu, rendahnya motivasi untuk berprestasi juga melanda guru. Kegiatan yang dilaksanakan sebatas untuk memenuhi persyaratan untuk

mengikuti sertifikasi guru sehingga apa yang sudah diusahakan para guru tidak banyak berpengaruh dalam peningkatan profesionalisme mereka. Berdasarkan masalah-masalah tersebut di atas, maka hal tersebut dijadikan pertimbangan untuk melakukan penelitian tentang motivasi berprestasi dan komunikasi kerja serta profesionalisme guru-guru SD se-Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang. Motivasi adalah proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara sikap dan kebutuhan seseorang dengan lingkungannya (Sumidjo, 1994). Selanjutnya motivasi kerja guru dioperasionalkan sebagai interaksi antara sikap dan kebutuhan.

Komunikasi kerja harus selalu dikembangkan baik oleh kepala sekolah maupun para guru dan personil lainnya. Komunikasi kerja yang terbina baik akan memberikan kemudahan dan keringanan dalam melaksanakan pekerjaan sekolah yang menjadi tugas bersama (Sutomo, 2004).

Upaya peningkatan kemampuan profesional guru berarti upaya memperbaiki kualitas pembelajaran, meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam penciptaan suasana belajar mengajar yang lebih kondusif bagi berkembangnya kemampuan belajar siswa. Profesionalisme guru teraktualisasikan dalam wujud kinerja pembelajaran yang memungkinkan siswa untuk belajar tentang sesuatu, melakukan sesuatu, menjadi dirinya, dan hidup bersama orang lain secara aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan.

Berdasarkan uraian di atas, masalah yang diteliti adalah sebagai berikut : Seberapa besar motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang ? Seberapa besar komunikasi

kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang ? Seberapa besar motivasi berprestasi dan komunikasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang ?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah : (1) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. (2) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. (3) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi dan komunikasi terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

## **BAHAN DAN METODE**

Penelitian ini menggunakan metode survey, pendekatan dan rancangan kuantitatif yang menggambarkan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat tanpa melalui eksperimen. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari  $X_1$  yaitu motivasi berprestasi, dan  $X_2$  yaitu komunikasi. Sedangkan variabel terikat adalah  $Y$ , yaitu profesionalisme guru SD.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD yang sudah mengikuti kegiatan sertifikasi guru di Kecamatan Ngaliyan yang berjumlah 106 orang. Seluruh elemen populasi tersebut dijadikan responden penelitian (sensus). Metode sensus ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran secara rinci tentang heterogenitas karakteristik dan tanggapan guru. Karena jumlah populasi sangat sedikit penelitian ini dilakukan

secara sensus. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan populasi.

Metode angket digunakan untuk memperoleh data tentang motivasi berprestasi dan komunikasi guru SD. Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket berbentuk tertutup. Artinya angket diberikan langsung kepada responden yang sudah disiapkan alternatif jawabannya. Responden tinggal memberi tanda yang dikehendaki, setiap alternatif jawaban memiliki bobot sebagai berikut : skor 4 untuk jawaban a, skor 3 untuk jawaban b, skor 2 untuk jawaban c dan skor 1 untuk jawaban d.

Validitas instrumen pada penelitian ini menggunakan validitas item yaitu untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan item-item dalam angka yang digunakan untuk mengungkap data dari variabel. Korelasi skor butir dengan skor total liarus signifikan. Jika semua skor butir berkorelasi secara signifikan dengan skor total, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur itu mempunyai validitas (Sugiyono, 2000:272). Langkah yang ditempuh dalam pengolahan data adalah sebagai berikut : pemeriksaan data, klasifikasi data, tabulasi dan interpretasi data, dan merumuskan hasil-hasil atau temuan penelitian disesuaikan dan atau didasarkan kepada masalah atau tujuan penelitian.

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Data yang digunakan adalah berdasarkan angket yang disebarakan kepada responden. Hasil jawaban angket kemudian dianalisis dengan menggunakan uji pra syarat, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas dan uji hipotesis.

Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah disusun dengan mempergunakan perhitungan analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda. Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksi melalui variabel bebas. Dampak dari penggunaan analisis regresi ini dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel terikat dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan variabel

bebas (Sugiyono, 1999). Untuk proses penghitungan selanjutnya dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 12.00.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru SD se-Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang

Uji regresi linier sederhana mengenai pengaruh motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru didapatkan hasil sebagai berikut.

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana ( $X_1$  terhadap Y)**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	2.575	.422		6.097	.000
Motivasi Berprestasi	.347	.105	.308	3.302	.001

a Dependent Variabel Motivasi Berprestasi

Hasil pengujian hipotesis pertama menghasilkan persamaan regresi  $Y = 2,575 + 0,347 X_1$ . Nilai t sebesar 3,302 dengan signifikansi 0,001, dengan demikian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan profesionalisme guru adalah diterima. Nilai  $R^2$  sebesar 0,095 atau 9,5%. Nilai  $R^2$  sebesar 0,095 menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan kontribusi sebesar 9,5% terhadap pembentukan profesionalisme guru. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi berprestasi dari seseorang akan memacu dia untuk meningkatkan profesionalismenya. Selain itu, motivasi

berprestasi akan memberikan motivasi yang tinggi kepada seorang guru untuk lebih meningkatkan profesionalismenya.

Dengan adanya motivasi berprestasi, guru semakin terpacu untuk meningkatkan profesionalismenya. Semakin tinggi motivasi berprestasi, semakin tinggi pula keinginan guru untuk meningkatkan profesionalismenya.

### Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap profesionalisme guru SD se-Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang

Uji regresi linier sederhana mengenai pengaruh motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru didapatkan hasil sebagai berikut.

**Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana ( $X_1$  terhadap Y)**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	1.486	.320		4.651	.000
Komunikasi Kerja	.631	.081	.608	7.802	.000

a Dependent Variable : Komunikasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis dua menghasilkan persamaan regresi  $Y = 1,486 + 0,631 X_2$ . Nilai t sebesar 7,802 dengan signifikansi 0,000, dengan demikian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi kerja dan profesionalisme guru adalah diterima. Nilai  $R^2$  sebesar 0,369 atau 36,9%. Nilai  $R^2$  sebesar 0,369 menunjukkan bahwa komunikasi memberikan kontribusi sebesar 36,9% terhadap pembentukan profesionalisme guru. Adanya komunikasi kerja ini sangat berpengaruh terhadap profesionalisme guru karena melalui komunikasi inilah guru dapat berinteraksi dengan rekan sejawat, pimpinan dan semua pihak.

Proses komunikasi ini akan membantu guru dalam meningkatkan profesionalismenya. Di dalam proses komunikasi inilah, akan terbina hubungan kerja yang baik antar pimpinan dan

bawahan, serta antar teman sejawat. Terciptanya hubungan komunikasi yang baik akan memacu seorang guru dalam rangka peningkatan profesionalismenya.

Komunikasi kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik. Dengan komunikasi kerja yang berjalan dengan baik antara kepala sekolah dan guru serta antar sesama rekan sejawat maka hubungan kerja akan terjalin dengan baik. Hubungan kerja yang baik akan memacu guru dalam meningkatkan profesionalismenya.

### **Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Komunikasi Kerja terhadap profesionalisme guru SD se-Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang**

Uji regresi linier sederhana mengenai pengaruh motivasi berprestasi dan komunikasi terhadap profesionalisme guru didapatkan hasil sebagai berikut.

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana ( $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ )**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
(Constant)	1.487	.392		3.798	.000
Komunikasi kerja	-.017	.104	-.015	-.165	.869
Motivasi Berprestasi	.614	.102	.591	6.001	.000
Profesionalisme Guru	.037	.046	.067	.791	.431

Dependent : Profesionalisme Guru

Berdasarkan hasil uji simultan, pengaruh motivasi berprestasi dan komunikasi kerja terhadap profesionalisme guru dihasilkan persamaan  $Y = 1,487 - 0,017 X_1 + 0,0614 X_2$ , nilai F sebesar 20,251 dengan signifikansi 0,000, dengan demikian hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan komunikasi kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru adalah diterima. Nilai  $R^2$  sebesar 0,373 atau 37,3 %. Nilai  $R^2$  sebesar 0,373 menunjukkan bahwa

motivasi berprestasi dan komunikasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 37,3 % terhadap peningkatan profesionalisme guru.

Adanya motivasi berprestasi dan terjalinnya komunikasi kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang guru mempunyai motivasi berprestasi dan didukung dengan adanya komunikasi kerja yang terjalin dengan baik, maka hal tersebut dapat meningkatkan profesionalisme guru.

## PEMBAHASAN

Data penelitian ini didapatkan dari hasil survai terhadap 60 guru SD se-Kecamatan ngaliyan kota Semarang. Dari 60 kuesioner yang didapatkan 60 angket kembali (semua) dan layak dianalisis.

Hasil pengujian hipotesis satu konsisten menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Dilihat dari konsep teoritisnya motivasi berprestasi adalah suatu hasrat atau keinginan untuk melakukan segala sesuatu sebaik-baiknya, bukan demi memperoleh penghargaan social atau prestise, melainkan untuk mencapai kepuasan batin dalam dirinya. Sedangkan *need for achievement* diartikan sebagai suatu kebutuhan yang mendorong manusia berbuat lebih baik daripada orang lain guna mencapai kesuksesan karier di masa depan sesuai dengan standar kesempurnaan yang telah ditetapkan sendiri. Dengan pengertian tersebut, secara logika dapat disimpulkan seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi maka akan mempunyai profesionalisme yang tinggi pula. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan berarti antara motivasi berprestasi dan profesionalisme guru. Hasil pengujian hipotesis ini juga mendukung pendapat teori kebutuhan yang dikemukakan David Mc. Chelland dalam Robbins (2001:206) tentang tiga motivasi social yang menjadi pendorong tingkah laku manusia. Ketiga motivasi social tersebut adalah kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi lebih suka menetapkan sendiri tujuan prestasinya, lebih suka menghindari tujuan yang mudah dan sukar tetapi sebenarnya mereka menyukai tujuan balikan atau feedback yang cepat dan efisien mengenai prestasi mereka dan

suka bertanggungjawab untuk pemecahan masalah yang dihadapi. Dalam kaitannya dengan motivasi guru untuk berprestasi, adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan profesionalisme guru mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi guru memiliki motivasi berprestasi yang lebih tinggi sehingga memberikan semangat bagi mereka dalam menjalankan proses belajar mengajar serta kemampuan untuk mengembangkan potensi individu guru sehingga memberikan kontribusi yang lebih banyak terhadap terwujudnya profesionalisme guru.

Hasil pengujian hipotesis dua konsisten dengan pendapat Siagian (1993) yang mengemukakan bahwa komunikasi merupakan sebuah aktivitas vital dan banyak dilakukan dalam sebuah organisasi. Komunikasi ditujukan untuk menyampaikan informasi baik secara lisan maupun secara simbolis dan dilakukan oleh 2 orang atau lebih. Dalam lingkungan sekolah, komunikasi terjadi dalam bentuk komunikasi vertikal yaitu antara kepala sekolah dengan guru. Komunikasi horizontal terjadi antar guru dengan mengabaikan jabatan dalam organisasi sekolah. Komunikasi diagonal terjadi antar guru dalam konteks guru dilihat sebagai sosok yang menjabat jabatan structural organisatif seperti misalnya bendahara sekolah dan wakil kepala sekolah. Komunikasi formal terjadi antar guru secara resmi seperti rapat sekolah. Komunikasi informal terjadi setiap hari antar guru yang topic dan temanya ada kalanya berhubungan dengan masalah pekerjaan dan masalah lain di luar pekerjaan. Sedangkan komunikasi non formal terjadi sehari-hari bisa berbentuk resmi atau tidak resmi tetapi masih ada hubungannya dengan masalah pekerjaan sekolah. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap profesionalisme

guru mengindikasikan bahwa semakin tinggi efektivitas pola komunikasi baik yang bersifat vertikal, horizontal, diagonal, formal, informal dan non formal mengindikasikan bahwa semakin tinggi profesionalisme guru yang dicerminkan dengan tingginya kemampuan guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar, kemampuan dalam melakukan pembaruan dalam proses belajar, kemampuan dalam bersikap objektif guru dalam memberikan penilaian terhadap siswa, berkomunikasi dengan siswa, bersikap empatik, dan bekerja sama dengan rekan kerja dalam sekolah. Dari hasil ini pula dapat dimaknai bahwa komunikasi memiliki peran penting bagi guru untuk menjalankan tugasnya dalam proses belajar mengajar baik ditinjau dari kemampuan profesional, kemampuan pribadi dan kemampuan sosial.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijelaskan pada bab IV dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut : semakin baik motivasi berprestasi akan mengakibatkan semakin baik pula profesionalisme guru SD di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, begitu pula sebaliknya semakin kurang motivasi berprestasi akan mengakibatkan menurunnya profesionalisme guru. Semakin baik komunikasi kerja akan mengakibatkan semakin baik pula profesionalisme guru SD di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, begitu pula sebaliknya semakin kurang komunikasi kerja akan mengakibatkan menurunnya profesionalisme guru. Motivasi berprestasi dan komunikasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

Dari kesimpulan tersebut, maka direkomendasikan sebagai berikut : bagi Kepala Sekolah diharapkan bisa

membangun komunikasi kerja yang bagus dan dapat memberikan motivasi untuk berprestasi bagi bawahannya sehingga mereka bisa meningkatkan profesionalismenya. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang dapat memberikan dorongan bagi para guru untuk mempunyai lebih berprestasi dengan jalan menciptakan komunikasi kerja yang baik, sehingga guru dapat selalu meningkatkan profesionalismenya.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Keberhasilan penelitian "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Komunikasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SD se-Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang" ini berkat kerja sama serta bantuan dan berbagai pihak yang telah diberikan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada pihak-pihak yang telah memberikan dorongan dan bimbingan, yaitu :

1. Dr. Joko Widodo, selaku pembimbing I yang selalu memotivasi dan membimbing penulis untuk bangkit dan berbuat yang terbaik.
2. Prof. Dr Tri Joko Rahardjo, sebagai Pembimbing II yang memberi kesempatan dan motivasi penulis untuk segera menyelesaikan penyusunan tesis.
3. Prof. Dr. Maman Rahman M.Sc, Direktur Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, yang telah memberi kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti Program Magister di lembaga yang dipimpinnya.
4. Dosen dan Staf Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan pelayanan terbaik selama penulis menempuh studi.

5. Dinas Pendidikan Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang yang telah memberikan ijin penelitian ini.
6. Kepala Sekolah, guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang yang bersedia menjadi responden penelitian ini.
7. Semua kolega yang banyak memberikan dorongan dan bantuan serta membuka kesempatan untuk berdiskusi tentang hal-hal yang

berhubungan dengan penyusunan tesis ini.

8. Pihak-pihak lain yang telah memberikan bantuan dalam berbagai bentuk, namun tidak memungkinkan untuk disebutkan satu persatu dalam lembaran ini.

Semoga segala bantuan, dorongan, bimbingan, simpati dan kerjasama yang telah diberikan semua pihak, diterima oleh Tuhan sebagai amalan shalih. Amin

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad. 1999. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Charles, C.M. 1985. *Building Classroom Discipline*. New York: Longman Inc
- Danim, Sudarwan. 2003. *Agenda Pembaruan Sistem Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. H. 191-192
- David, McClelland. 1974. *The Achievement Motive*. New York: IrvingtonPublisher Inc
- ....., 1997. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gerungan, W.A. 1983. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Eresco
- Hadi, Sutrisno, 1994. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM
- Hasibuan, Malayu .S.P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Masagung
- Kerlinger, Fred. N. 1996. *Azas-azas Penelitian Behavioral*. Terjemahan Landung Simatupang. Yogyakarta : UGM Press
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Natsir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nasution. 2004. *Metode Research*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 1991. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Nitiseminto, Alex. S. 1992. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pigors, Paul & Mayers, A.Charles. 1977. *Personal Administration : A Point of View and A Method*. Kogakusha, Tokyo: Mc.Grow Hill
- Richard, Denny. 1997. *Sukses Memotivasi. Jurus Jitu Meningkatkan Prestasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Satmoko. 1987. *Persepsi Tenaga Akademik FIP IKIP Semarang Tentang Kriteria Penilaian Prestasi Akademik*. Semarang : IKIP Semarang

Sikula. Andre. E. 1981. *Personel Administration and Human Resources Management*. Santa Barbara: John Wiley&Sons. Inc

Wahjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia