

# HUBUNGAN INOVASI, KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PROFESIONALISME WIDYAISWARA PADA PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MEDAN

Oleh:

Irwan HSB <sup>1)</sup>

Zainuddin <sup>2)</sup>,

Anton AP Sinaga <sup>3)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan <sup>1,2,3)</sup>

E-mail:

[irwanhasibuan@gmail.com](mailto:irwanhasibuan@gmail.com) <sup>1)</sup>

[Zaindjaros1955@gmail.com](mailto:Zaindjaros1955@gmail.com) <sup>2)</sup>,

[anton.ap.sinaga88@gmail.com](mailto:anton.ap.sinaga88@gmail.com) <sup>3)</sup>

## ABSTRACT

*Professionalism is a description of the degree or level of knowledge and expertise and attitudes that are also owned by a person to be able to perform tasks in accordance with his profession or position. The efforts made by PPPPTK Medan to improve the professionalism of the “widyaiswara” have not been fully successful, because there are still many scholars who are less able to plan and carry out the learning process properly. “Widyaiswara” also lacks commitment and is not motivated to develop the learning process as demanded by his profession as a teacher of the Education and Training. This research aims at finding the relationship between innovation, commitment and work motivation either partially or simultaneously with the professionalism of the “widyaiswara” at the Center for Development and Empowerment of Educators and Educational Personnel in Medan. The population of this research is 53 “widyaiswara” people. To determine the number of samples saturated samples are used so that the sample amounted to 53 people. Data collection techniques in this study were questionnaires, interviews and documentation studies. While the data analysis technique used is the classical assumption test, correlation analysis and the coefficient of determination. The results show that the innovation variable has a positive and significant relationship with the professionalism of “widyaiswara” in PPPPTK Medan with a correlation coefficient of 0.885, which means that the level of the relationship is very strong. The commitment variable has a positive and significant relationship with the professionalism of the “widyaiswara” in PPPPTK Medan with a correlation coefficient of 0.875, which means that the level of the relationship is very strong. The work motivation variable has a positive and significant relationship with the professionalism of the widyaiswara at PPPPTK Medan with a correlation coefficient value of 0.899 which has a very strong level of relationship. The variables of innovation, commitment and work motivation simultaneously have a significant relationship with the professionalism of the “widyaiswara” at PPPPTK Medan. The coefficient of determination is 85.90%, the variation of professionalism can be explained by innovation, commitment, and work motivation, while the remaining 14.10% is explained by other factors, such as compensation and work environment*

*variables. It is suggested that "Widyaiswara" needs to increase his innovation by looking for new things in learning, as well as innovating to overcome difficulties in the delivery of learning. "Widyaiswara" needs to improve his commitment to the education and training agency by feeling the problems that occur in the institution are also a problem, and feels it is important to complete the tasks that have been delegated to him to achieve the objectives of the education and training agency. "Widyaiswara" at the institution should have the opportunity to increase their abilities through education and training, and receive appropriate awards according to their work performance. It is necessary to do further research on other independent variables such as compensation and work environment to see its relationship with "widyaiswara's professionalism.*

**Keywords: Innovation, Commitment, Work Motivation, Professionalism**

## ABSTRAK

Profesionalisme adalah gambaran mengenai derajat atau tingkat pengetahuan dan tingkat keahlian serta sikap yang juga dimiliki oleh seseorang untuk dapat melakukan tugas sesuai dengan profesi atau jabatannya. Upaya yang dilakukan PPPPTK Medan untuk meningkatkan profesionalisme widyaiswara belum sepenuhnya berhasil, karena masih banyak widyaiswara yang kurang mampu merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Widyaiswara juga masih kurang berkomitmen dan belum termotivasi untuk mengembangkan proses pembelajaran sebagaimana tuntutan dari profesinya sebagai pengajar Diklat. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat hubungan inovasi, komitmen dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan dengan profesionalisme widyaiswara pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Medan. Populasi penelitian ini berjumlah 53 orang widyaiswara. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan sampel jenuh sehingga sampel berjumlah 53 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis korelasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel inovasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan profesionalisme widyaiswara di PPPPTK Medan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,885 yang berarti tingkat hubungannya sangat kuat. Variabel komitmen mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan profesionalisme widyaiswara di PPPPTK Medan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,875 yang berarti tingkat hubungannya sangat kuat. Variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan profesionalisme widyaiswara di PPPPTK Medan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,899 yang mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Variabel inovasi, komitmen dan motivasi kerja yang serempak mempunyai hubungan signifikan dengan profesionalisme widyaiswara di PPPPTK Medan. Koefisien determinasi adalah sebesar 85,90 % variasi profesionalisme dapat dijelaskan oleh inovasi, komitmen, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 14,10 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Disarankan Widyaiswara perlu meningkatkan inovasinya dengan mencari hal-hal baru dalam pembelajaran, serta berinovasi untuk mengatasi kesulitan dalam penyampaian pembelajaran. Widyaiswara perlu memperbaiki komitmennya ke instansi diklat dengan merasa masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahannya juga, dan merasa penting untuk menyelesaikan tugasnya yang sudah dilimpahkan

kepadanya untuk mencapai tujuan instansi diklat. Widyaiswara pada instansi sebaiknya mendapat kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan, serta mendapat penghargaan yang layak sesuai dengan prestasi kerjanya. Perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap variabel bebas yang lain seperti kompensasi dan lingkungan kerja untuk melihat hubungannya dengan profesionalisme widyaiswara.

**Kata Kunci: Inovasi, Komitmen, Motivasi Kerja, Profesionalisme**

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Profesionalisme adalah gambaran mengenai derajat atau tingkat pengetahuan dan tingkat keahlian serta sikap yang juga dimiliki seseorang untuk dapat melakukan tugas sesuai dengan profesi atau jabatannya. Profesionalisme merupakan sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan, menjaga dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listriik (PPPPTK BBL) Medan adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah koordinasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. Sesuai dengan namanya, unit ini memiliki tugas utama melaksanakan program yang berkaitan dengan pengembangan dan pemberdayaan tenaga guru dengan tujuan untuk menciptakan tenaga pendidik yang lebih profesional dari waktu ke waktu. Unit ini dahulu diberi nama Pusat Pengembangan dan Penataran Guru Teknologi Medan (disingkat PPPGT Medan). Instansi tersebut telah berupaya meningkatkan profesionalisme widyaiswara dengan cara memperbaiki kemampuan berinovasi dan berupaya menghimbau para guru untuk lebih berkomitmen serta memotivasi dalam meningkatkan keperdulianya terhadap proses pembelajaran, sehingga guru diharapkan

lebih profesional dalam mengajar. Tetapi dari hasil pengamatan penulis dapat dikatakan bahwa upaya yang dilakukan PPPPTK Medan untuk meningkatkan profesionalisme widyaiswara belum sepenuhnya berhasil, karena masih banyak widyaiswara yang kurang mampu merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Widyaiswara juga masih kurang berkomitmen dan belum termotivasi untuk mengembangkan proses pembelajaran sebagaimana tuntutan dari profesinya sebagai pengajar Diklat. Dengan demikian penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Hubungan Inovasi, Komitmen dan Motivasi Kerja dengan Profesionalisme Widyaiswara pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Medan.**

### Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan inovasi dengan profesionalisme widyaiswara pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Medan?
2. Apakah terdapat hubungan komitmen dengan profesionalisme widyaiswara pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Medan?

3. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan profesionalisme widyaiswara pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Medan?
4. Apakah terdapat hubungan inovasi, komitmen dan motivasi kerja secara simultan dengan profesionalisme widyaiswara pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Medan?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Profesionalisme

Profesional merupakan pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dan menjadi sumber penghasilan untuk kehidupan yang memerlukan keahliannya, atau kecakapan memenuhi standar mutu tertentu yang memerlukan pendidikan profesi. Profesi merupakan suatu keahlian (*skill*) dan kewenangan dalam suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan kompetensi (pengetahuan sikap dan keterampilan) secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademik dan intensif. Sedangkan profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencarian seseorang.

### Inovasi

Inovasi diartikan suatu pembaharuan, penemuan dan ada yang mengaitkan pada modernisasi. Perubahan dan inovasi, keduanya sama yaitu dalam hal memiliki unsur-unsur yang baru atau lain dari yang ada sebelumnya. Inovasi berbeda dari perubahan karena dalam inovasi dalam unsur kesengajaan. Pembaharuan misalnya, dalam hal pembaharuan kebijakan pendidikan mengandung unsur kesengajaan dan pada umumnya istilah pembaharuan dapat disamakan dengan inovasi.

### Komitmen

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu: kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

### Motivasi Kerja

Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan yang positif antara inovasi dengan profesionalisme widyaiswara pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Medan.
2. Terdapat hubungan yang positif antara komitmen dengan profesionalisme widyaiswara pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Medan.
3. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan profesionalisme widyaiswara pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Medan.
4. Terdapat hubungan yang positif antara inovasi, komitmen dan motivasi kerja secara simultan dengan profesionalisme widyaiswara pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan

Pendidik dan Tenaga Kependidikan Medan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Medan dengan alamat Jalan Setiabudi No. 75 Helvetia Medan, Helvetia Timur Kecamatan Medan Helvetia. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Mei 2020 s/d Juli 2020.

#### Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan data di lapangan. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis statistik dengan uji korelasi.

#### Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini berjumlah 53 orang widyaiswara. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan sampel jenuh sehingga sampel berjumlah 53 orang.

#### Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel bebas (independent variable), yaitu inovasi (X1), komitmen (X2) dan motivasi kerja (X3) dan satu variabel terikat (dependent variable), yaitu profesionalisme (Y).

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data

Cara yang umum digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan cara mengorelasikan antara skor diperoleh di masing-masing item pertanyaan dan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan agar memperoleh bukti ketepatan dan kecermatan dari alat ukur untuk melakukan fungsi ukurnya.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas atau populasi. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan

dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*.

##### Uji Heteroskedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisis regresi adalah heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji sebuah regresi apakah terdapat ketidaksamaan varians yang merupakan residual dari satu pengamatan.

##### Uji Multikolinieritas

Asumsi tidak adanya hubungan linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku pada analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda.

#### Pengujian Hipotesis

##### Analisis Korelasi

Untuk mengetahui hubungan variabel X1, X2 dan X3 dengan variabel Y baik secara parsial maupun simultan digunakan analisis korelasi

##### Uji-t (Parsial)

Uji-t yang dilakukan untuk melihat sampai seberapa jauh pengaruh variabel bebasnya secara masing-masing dalam kemampuan menjelaskan variasi variabel terikat.

##### Uji-F (Serempak)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui semua variabel bebas yang digunakan dalam model regresi mempunyai dampak yang secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

##### Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Dalam pengujian  $R^2$  digunakan nilai dari *R Square* untuk mengukur persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variasi dari perubahan variabel terikat.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Data Penelitian

Sebagian besar widyaiswara responden adalah laki-laki, yaitu 73,59 %, sedangkan perempuan 26,41 % dari semua responden.

Kebanyakan responden (52,84 %) pada penelitian ini sebagian besar berusia 51 – 60 tahun dan yang paling

sedikit (9,43 %) adalah usia 31 – 40 tahun. tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah Magister (67,93 %) dan yang paling kecil adalah tamatan Doktor (S3), yakni 3,77 %.

**Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya Uji Asumsi Klasik**

Dari grafik uji *Normal P-P Plot* dapat dilihat titik yang menyebar disekitar dari garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah dari garis diagonal, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel kinerja dari karyawan berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

Nilai *asympt. sig* adalah 0,067 > *sig-α* (0.05) dan nilai normal 0,000 < 0,05. Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika *sig-p* > *sig-α* (0.05) atau nilai normal < 0,05 sehingga dapat disimpulkan data di penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

Tidak ada gejala multikolinearitas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 (VIF < 10), dimana variabel inovasi VIF 5,964 dan komitmen memiliki VIF 4,404 dan motivasi kerja memiliki VIF 6,794.

**Pengujian Hipotesis**

**Pengujian Secara Parsial**

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 1. Coefficients Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		t	Sig.	Correlations		
				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.733	.009			
	Inovasi (X1)	2.200	.033	.885	.300	.118
	Komitmen (X2)	2.762	.008	.875	.367	.148
	Motivasi (X3)	2.634	.011	.899	.352	.141

a. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Koefisien korelasi antara inovasi dengan profesionalisme widyaiswara adalah sebesar 0,885. Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik inovasi widyaiswara maka profesionalisme widyaiswara juga akan semakin baik. Nilai t-hitung untuk variabel inovasi adalah sebesar 2,200 > 2,010 pada tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,033 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel inovasi mempunyai hubungan signifikan dengan profesionalisme widyaiswara.
2. Koefisien korelasi antara komitmen dengan profesionalisme widyaiswara adalah sebesar 0,875. Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik komitmen widyaiswara maka profesionalisme widyaiswara juga akan semakin baik. Nilai t-hitung untuk variabel komitmen adalah sebesar 2,762 > 2,010 pada tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,008 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel komitmen mempunyai hubungan signifikan dengan profesionalisme widyaiswara.
3. Koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan profesionalisme widyaiswara adalah sebesar 0,899. Koefisien korelasi pada tkisks tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik motivasi kerja maka profesionalisme widyaiswara juga akan semakin baik. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 2,634 > 2,010 pada tingkat signifikansinya yaaoitu, 0,008 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai hubungan signifikan dengan profesionalisme widyaiswara.

Tabel 2. Koefisien Korelasi  $X_1X_2X_3Y$

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	RX1X2X3Y	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 <sup>a</sup>	.859	.850	4.61587

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Komitmen (X2), Inovasi (X1)

b. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai  $RX_1X_2X_3Y$  adalah 0,927, artinya hubungan inovasi, komitmen, dan motivasi kerja dengan profesionalisme widyaiswara adalah sangat kuat, dimana nilai  $R = 0,927$  dibandingkan dengan interpretasi koefisien (Tabel 3.8) terlihat interval koefisien 0,80 – 1,00 mempunyai tingkat hubungan sangat kuat.

### Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan terlihat pada Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Uji F

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.859	99,295	3	49	.000

b. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa secara simultan variabel inovasi, komitmen, dan motivasi kerja dengan profesionalisme widyaiswara. Hubungan signifikan tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar 99,295 > F tabel sebesar 2,794. Dengan demikian diambil keputusan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa secara simultan variabel inovasi, komitmen, dan motivasi kerja dengan profesionalisme widyaiswara di PPPPTK Medan.

### Pengujian Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat kualitas pelayanan dapat dijelaskan oleh variabel bebas kompetensi, motivasi berprestasi dan fasilitas kerja. Berdasarkan print

out SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. R Square

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	RX1X2X3Y	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 <sup>a</sup>	.859	.850	4.61587

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Komitmen (X2), Inovasi (X1)

b. Dependent Variable: Profesionalisme (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi  $R^2$  adalah sebesar 0,859. Artinya 85,90 % variasi profesionalisme dapat dijelaskan oleh inovasi, komitmen, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 14,10 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

### Pembahasan Hasil Penelitian Hubungan Inovasi dengan Profesionalisme Widyaiswara di PPPPTK

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis diketahui bahwa variabel inovasi widyaiswara mempunyai hubungan yang signifikan dengan profesionalisme widyaiswara di PPPPTK. Nilai koefisien korelasi antara inovasi dengan profesionalisme widyaiswara adalah sebesar 0,885 yang berarti mempunyai tingkat hubungan sangat kuat, dimana koefisien korelasi tersebut mempunyai tanda positif (+) yang berarti semakin baik inovasi widyaiswara maka profesionalisme widyaiswara juga akan semakin baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan profesionalisme widyaiswara dapat dilakukan dengan memperbaiki inovasi.

Berdasarkan jawaban responden bahwa terdapat beberapa unsur inovasi yang kurang dipenuhi oleh widyaiswara, yaitu: widyaiswara jarang memanfaatkan kesempatan untuk mencoba hal-hal baru dalam pembelajaran, dan widyaiswara jarang berinovasi untuk mengatasi kesulitan dalam penyampaian pembelajaran.

### Hubungan Komitmen dengan Profesionalisme Widyaiswara di PPPPTK

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis diketahui bahwa variabel komitmen widyaiswara mempunyai hubungan yang signifikan dengan profesionalisme widyaiswara di PPPPTK. Nilai koefisien korelasi antara komitmen dengan iprofesionalisme widyaiswara adalah sebesar 0,875 yang berarti mempunyai tingkat hubungan sangat kuat, dimana koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik komitmen widyaiswara maka profesionalisme widyaiswara juga akan semakin baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan profesionalisme widyaiswara dapat dilakukan dengan memperbaiki komitmen widyaiswara.

Berdasarkan jawaban responden bahwa terdapat beberapa unsur komitmen yang kurang dipenuhi oleh widyaiswara, yaitu: widyaiswara tidak merasa masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahannya juga, dan widyaiswara kurang merasa bahwa penting untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya untuk mencapai tujuan instansi diklat.

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Profesionalisme Widyaiswara di PPPPTK**

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis diketahui bahwa variabel motivasi kerja widyaiswara mempunyai hubungan yang signifikan dengan profesionalisme widyaiswara di PPPPTK. Nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan profesionalisme widyaiswara adalah sebesar 0,899 yang berarti mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat, dimana koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik motivasi kerja maka profesionalisme widyaiswara juga akan semakin baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan profesionalisme widyaiswara dapat dilakukan dengan memperbaiki motivasi kerja widyaiswara.

Berdasarkan jawaban responden bahwa terdapat beberapa unsur motivasi kerja yang kurang dipenuhi oleh

widyaiswara, yaitu: widyaiswara kurang mendapat kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan, dan widyaiswara yang berprestasi kurang mendapat penghargaan yang layak sebagai bentuk pengakuan terhadap hasil kerja.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Variabel inovasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan profesionalisme widyaiswara di PPPPTK Medan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,885 yang tingkat hubungannya sangat kuat. Semakin baik inovasi widyaiswara maka profesionalisme widyaiswara juga akan semakin baik.
2. Variabel komitmen mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan profesionalisme widyaiswara di PPPPTK Medan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,875 yang berarti mempunyai tingkat hubungannya sangat kuat. Semakin baik komitmen widyaiswara maka profesionalisme widyaiswara juga akan semakin baik.
3. Variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan profesionalisme widyaiswara di PPPPTK Medan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,899 yang tingkat hubungannya sangat kuat. Semakin baik motivasi kerja maka profesionalisme widyaiswara juga akan semakin baik.
4. Variabel inovasi, komitmen dan motivasi kerja secara serempak mempunyai hubungan yang signifikan dengan profesionalisme

widyaiswara di PPPPTK Medan. Koefisien determinasi adalah sebesar 85,90 % variasi profesionalisme dapat dijelaskan oleh inovasi, komitmen, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 14,10 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan agar:

1. Widyaiswara perlu meningkatkan inovasinya dengan mencari hal-hal baru dalam pembelajaran, serta berinovasi untuk mengatasi kesulitan dalam penyampaian pembelajaran.
2. Widyaiswara perlu memperbaiki komitmennya ke instansi diklat dengan merasa masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahannya juga, dan merasa penting untuk menyelesaikan tugasnya yang sudah dilimpahkan kepadanya untuk mencapai tujuan instansi diklat.
3. Widyaiswara pada instansi sebaiknya mendapat kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan, serta mendapat penghargaan yang layak sesuai dengan prestasi kerjanya.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap variabel bebas yang lain seperti kompensasi dan lingkungan kerja untuk melihat hubungannya dengan profesionalisme widyaiswara.

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku:**

Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Kunandar. 2013. Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: Rajawali Pers.

Mulyasa. 2014. Menjadi guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Jakarta: Rineka Cipta.

Priansa, Donni Juni. 218. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian**. Bandung: Alfabeta.

### **Jurnal:**

Matondang, Zulkifli. 2012. Hubungan Komitmen dan Sikap Inovasi dengan Profesionalisme Guru SMP Sub Rayon 2 Kota Medan. Jurnal Tabularasa PPS Unimed Vol. 9 No.1, Juni 2012.