

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu sistem sosial yang memiliki peran strategis dalam pembangunan bangsa, dan kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik akan mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran secara efektif serta menyesuaikan diri dengan tuntutan pendidikan abad ke-21 (Ruman, 2025). Oleh karena itu, peningkatan dan pengembangan kompetensi guru menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditawar dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Namun demikian, berbagai kajian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru di Indonesia masih menghadapi sejumlah permasalahan. Problematika kompetensi dan profesionalisme guru di era saat ini tidak hanya berkaitan dengan kurangnya pelatihan yang berkelanjutan dan beban administratif, tetapi juga dipengaruhi oleh kesenjangan digital serta lemahnya motivasi dan kolaborasi. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya pengembangan kompetensi guru, khususnya bagi mereka yang berada pada satuan pendidikan dengan minimnya akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan (Putri dkk., 2025).

Secara normatif, pengembangan kompetensi guru merupakan kewajiban profesional yang telah diatur dalam kebijakan nasional. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru wajib mengembangkan dan meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Ketentuan tersebut saat ini diperkuat oleh (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 04 Tahun, 2022) tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan. Regulasi ini menekankan pentingnya standardisasi, penjaminan, dan peningkatan mutu pendidikan nasional, yang di dalamnya sangat bergantung pada pemenuhan standar kompetensi pendidik secara

berkesinambungan. Dengan demikian, guru idealnya dituntut untuk memiliki komitmen dan motivasi kerja yang tinggi untuk terus mengembangkan kapasitasnya sebagai bentuk tanggung jawab profesionalitas.

Meskipun secara normatif pengembangan kompetensi telah diatur dan diwajibkan, fenomena di lapangan menunjukkan realitas yang berbeda. Pendidikan abad ke-21 dan era *Society 5.0* menuntut adaptasi yang cepat, namun banyak guru yang masih kesulitan mengikuti perkembangan teknologi dan metode pembelajaran terbaru yang relevan. Fenomena ini memperlihatkan bahwa problematika profesionalisme merupakan isu yang kompleks, di mana ketidaksiapan menghadapi tuntutan zaman juga berakar pada lemahnya motivasi guru itu sendiri untuk terus mengembangkan kualitas dirinya secara adaptif. Tanpa adanya motivasi yang kuat serta upaya kolaboratif, program pengembangan kompetensi eksternal apa pun tidak akan berjalan optimal dalam menjawab tantangan era digital yang semakin kompleks (Putri dkk., 2025).

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini difokuskan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah, secara spesifik di SD Muhammadiyah 1 Margahayu dan SMP Muhammadiyah 4 Margahayu Kabupaten Bandung. Pemilihan lokus ini didasarkan pada alasan bahwa institusi pendidikan swasta di bawah naungan yayasan besar memiliki otonomi dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga fluktuasi motivasi internal guru sangat menentukan tingkat pengembangan kompetensinya. Selain itu, kedua sekolah ini sedang berada dalam fase krusial untuk terus meningkatkan daya saing mutunya di tengah masyarakat.

Hal ini diperkuat oleh hasil studi pendahuluan (prasurvei) melalui penyebaran kuesioner kepada 24 responden di kedua institusi tersebut. Berdasarkan uji statistik deskriptif, ditemukan sebuah fenomena empiris yang menarik:

Pada jenjang SD, tingkat motivasi kerja (X) berada pada kategori tinggi sebesar 86,7%, namun persentase pengembangan kompetensi (Y) sedikit lebih rendah, yaitu 73,3% pada kategori tinggi. Pada jenjang SMP, baik motivasi kerja maupun pengembangan kompetensi sama-sama dominan di angka 88,9% pada kategori

tinggi. Secara kumulatif dari kedua sekolah, 87,5% guru memiliki motivasi tinggi, namun pengembangan kompetensinya baru mencapai 79,2%.

Data prasurvei ini mengindikasikan bahwa tingginya motivasi kerja belum sepenuhnya terkonversi secara optimal menjadi tindakan nyata dalam pengembangan kompetensi. Terdapat kesenjangan (gap) persentase yang memunculkan pertanyaan empiris mengenai seberapa besar sesungguhnya daya dorong motivasi kerja terhadap perilaku pengembangan kompetensi secara statistik.

Pada dasarnya, kemauan guru untuk terus melakukan pengembangan kompetensi sangat bergantung pada dorongan psikologis mereka di lingkungan kerja. Kondisi ini secara komprehensif dapat dianalisis menggunakan pendekatan teori McClelland (1987), di mana secara teoretis, David C. McClelland (1987) dalam karyanya *Human Motivation* menjelaskan bahwa perilaku kerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan didorong oleh tiga kebutuhan psikologis utama: kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*). Dalam konteks keprofesian pendidik, ketiga dimensi motivasi ini bekerja secara sinergis. Guru tidak hanya didorong untuk mencapai standar keunggulan dan keberhasilan akademik (*prestasi*), tetapi juga termotivasi untuk mengambil peran kepemimpinan instruksional yang memengaruhi ekosistem kelas secara positif (*kekuasaan*), serta membangun kolaborasi dan hubungan yang harmonis dengan rekan sejawat maupun peserta didik (*afiliasi*). Guru yang memiliki keseimbangan pada ketiga dorongan internal ini cenderung lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas dirinya melalui berbagai upaya pengembangan kompetensi profesional. Guru yang memiliki keseimbangan pada ketiga dorongan internal ini cenderung lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas dirinya. Selain ketiga dorongan tersebut, motivasi kerja guru juga akan semakin optimal apabila didukung oleh pemenuhan kebutuhan otonomi (*autonomy*) sebagaimana dikemukakan dalam Self-Determination Theory oleh Ryan & Deci (2000), di mana guru merasa memiliki kebebasan dan kendali profesional dalam merancang pembelajarannya. Temuan empiris terkini menegaskan bahwa motivasi kerja yang

bersifat multidimensional ini merupakan determinan krusial yang memiliki hubungan signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kualitas pelaksanaan tugas profesional guru di sekolah (Biabi dkk., 2025; Sahito dkk., 2025).

Di sisi lain, (Spencer & Spencer, 2008) memandang kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja yang efektif dan dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran dan pengalaman kerja. Kompetensi guru mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap profesional, serta karakteristik pribadi yang mendukung pelaksanaan tugas pendidikan. Dengan demikian, pengembangan kompetensi guru merupakan proses berkelanjutan yang sangat dipengaruhi oleh dorongan internal individu, salah satunya motivasi kerja.

Secara empiris, berbagai penelitian terdahulu cenderung berfokus pada pengaruh motivasi kerja langsung terhadap kinerja akhir guru (Husaini dkk., 2024; Ihsan dkk., 2021; A. Rahmawati dkk., 2024). Hal ini memunculkan sebuah *research gap*, di mana literatur yang ada sering kali 'melompati' proses esensial yang menjembatani motivasi dengan kinerja, yaitu pengembangan kompetensi. Kinerja yang tinggi tidak akan dapat dipertahankan (*sustainable*) apabila guru tidak secara aktif mengembangkan kompetensinya.

Adapun kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada dua aspek utama. Pertama, penelitian ini memberikan perluasan perspektif dengan memosisikan pengembangan kompetensi guru sebagai variabel terikat utama, sehingga tidak hanya terpaku pada pengukuran kinerja akhir seperti penelitian pada umumnya. Kedua, penelitian ini mengonstruksi pengukuran motivasi kerja secara lebih komprehensif dengan memadukan teori kebutuhan klasik McClelland (kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi) dan konsep otonomi dari *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci). Integrasi teoretis ini dirancang untuk membedah akar dorongan internal guru secara mendalam, khususnya dalam merespons tuntutan kemandirian profesional di lingkungan sekolah dasar dan menengah pertama swasta.

Melihat adanya kesenjangan antara tuntutan kompetensi abad 21, *research gap* pada literatur terdahulu, serta anomali pada data prasurvei di lokasi penelitian, maka

urgensi penelitian ini menjadi sangat tinggi. Apabila akar pengaruh motivasi terhadap pengembangan kompetensi ini tidak dipetakan, pihak yayasan dan sekolah akan kesulitan merancang intervensi sumber daya manusia yang tepat sasaran, sehingga kualitas pendidikan akan stagnan. Oleh karena itu, penelitian berjudul **'PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI SEKOLAH'** ini mendesak untuk dilakukan. Hasil penelitian ini secara urgen dibutuhkan sebagai pijakan strategis bagi manajemen sekolah dalam menciptakan ekosistem kerja yang tidak hanya memotivasi, tetapi juga menjamin lahirnya pendidik yang senantiasa mau belajar dan berkembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah pokok tersebut, maka pertanyaan penelitiannya adalah:

1. Bagaimana realitas motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 dan Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 4 Margahayu?
2. Bagaimana realitas pengembangan kompetensi guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 dan Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 4 Margahayu?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja guru terhadap pengembangan kompetensi guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 dan Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 4 Margahayu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui realitas motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 dan Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 4 Margahayu.
2. Untuk Mengetahui realitas pengembangan kompetensi kerja guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 dan Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 4 Margahayu.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja guru terhadap pengembangan kompetensi guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 dan Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 4 Margahayu.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja guru dan pengembangan kompetensi guru. Penelitian ini memperkaya pemahaman empiris mengenai penerapan teori motivasi McClelland, terutama konsep kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), dalam konteks pendidikan dasar dan menengah pertama. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji pengembangan kompetensi guru dengan menjadikan motivasi kerja sebagai faktor determinan utama.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Sekolah, sebagai bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan dan strategi peningkatan motivasi kerja guru yang berorientasi pada pengembangan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan.
- b. Bagi Kepala Sekolah dan Pengelola Pendidikan, sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan iklim kerja yang mampu mendorong motivasi dan pengembangan kompetensi guru.
- c. Bagi Guru, sebagai bahan refleksi untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya motivasi kerja dalam pengembangan kompetensi profesional sebagai bagian dari tanggung jawab profesi.

- d. Bagi Peneliti Selanjutnya, sebagai sumber rujukan dan pembanding dalam mengembangkan penelitian sejenis pada konteks, variabel, atau jenjang pendidikan yang berbeda.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dibangun berdasarkan asumsi teoretis bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi kerja guru (Variabel X) dengan pengembangan kompetensi guru (Variabel Y). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan Teori Motivasi McClelland (1987) dan *Self-Determination Theory* dari Ryan & Deci (2000) untuk membedah variabel X, serta konsep Kompetensi dari Spencer & Spencer (2008) untuk variabel Y.

Secara teoretis, dorongan untuk mengembangkan kompetensi profesional tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan distimulasi oleh kebutuhan psikologis di dalam lingkungan kerja. Hubungan pengaruh ini dijelaskan melalui empat dimensi utama motivasi kerja. Pertama, pengaruh *Need for Achievement* (kebutuhan akan prestasi) menunjukkan bahwa guru yang memiliki dorongan berprestasi tinggi akan selalu menetapkan standar keunggulan dalam kariernya. Asumsi teoretisnya, untuk mencapai keunggulan tersebut, guru secara otomatis akan merasa perlu untuk terus memperbarui pengetahuan pedagogik dan keilmuannya. Dorongan inilah yang memicu perilaku aktif dalam pengembangan kompetensi. Kedua, pengaruh *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan) dalam konteks pendidikan dimanifestasikan sebagai dorongan guru untuk memimpin, mendidik, dan memberikan pengaruh positif kepada peserta didik maupun rekan sejawat. Hal ini menuntut mereka untuk secara konsisten mengembangkan kompetensi profesional dan kepribadiannya agar layak menjadi figur pemimpin pembelajaran.

Ketiga, pengaruh *Need for Affiliation* (kebutuhan akan afiliasi) mendorong guru untuk membangun hubungan interpersonal, komunikasi, dan kolaborasi yang harmonis di lingkungan sekolah. Asumsi teoretisnya, dorongan untuk berkolaborasi ini akan merangsang guru untuk saling berbagi ilmu (*knowledge sharing*) dan memperkuat pengembangan kompetensi sosialnya. Terakhir, pengaruh kebutuhan akan Otonomi (*Autonomy*) menunjukkan bahwa ketika guru diberikan kebebasan

dan kendali dalam merancang pembelajarannya, motivasi intrinsik mereka akan meningkat. Perasaan memiliki kendali mandiri ini mendorong guru untuk secara proaktif dan sukarela merencanakan pengembangan kariernya.

Melalui sintesis teoretis di atas, ditarik sebuah premis bahwa dimensi motivasi kerja tersebut bertindak sebagai determinan psikologis yang menggerakkan dan mempertahankan perilaku guru untuk terus melakukan pengembangan kompetensi. Rincian konseptual mengenai masing-masing indikator variabel dijabarkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi kesungguhan individu dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan pekerjaan. Salah satu teori yang menjelaskan motivasi kerja adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David C. McClelland dalam buku *Human Motivation*, yang menyatakan bahwa perilaku kerja individu dipengaruhi oleh tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*). Kebutuhan akan prestasi berkaitan dengan dorongan individu untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan menantang, kebutuhan akan kekuasaan berkaitan dengan keinginan untuk memengaruhi atau mengarahkan orang lain, sedangkan kebutuhan akan afiliasi berkaitan dengan keinginan untuk membangun hubungan sosial yang harmonis dengan lingkungan kerja. Ketiga kebutuhan tersebut menjadi dasar yang mendorong individu untuk menunjukkan perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (McClelland, 1987).

Selain ketiga kebutuhan tersebut, motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh kebutuhan psikologis lain yang berkaitan dengan motivasi intrinsik. Dalam *Self-Determination Theory*, yang dikembangkan oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan, dijelaskan bahwa individu memiliki kebutuhan dasar untuk merasakan *autonomy*, yaitu perasaan memiliki kendali atas tindakan dan keputusan yang dilakukan. Individu yang merasakan *autonomy* dalam pekerjaannya cenderung

menunjukkan motivasi yang lebih tinggi karena aktivitas yang dilakukan dipersepsikan sebagai pilihan pribadi, bukan semata-mata akibat tekanan eksternal. Oleh karena itu, dalam penelitian ini konsep *autonomy* dipertimbangkan sebagai indikator tambahan untuk memperkaya pemahaman mengenai motivasi kerja, khususnya dalam melihat sejauh mana individu memiliki kebebasan dalam menentukan cara melaksanakan pekerjaannya (Ryan & Deci, 2000).

Berdasarkan pemikiran tersebut, motivasi kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai dorongan internal yang dipengaruhi oleh beberapa kebutuhan psikologis yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, variabel motivasi kerja diukur melalui empat indikator utama, yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), serta kebutuhan akan otonomi (*autonomy*) yang berkaitan dengan perasaan memiliki kendali terhadap tindakan dan keputusan dalam pekerjaan.

a. Kebutuhan akan Prestasi (*need for achievement*)

Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) merupakan salah satu konsep utama dalam teori motivasi yang dikemukakan oleh David C. McClelland. Dalam bukunya *Human Motivation*, McClelland menjelaskan bahwa *need for achievement* adalah dorongan internal individu untuk mencapai standar kinerja yang tinggi, memperoleh keberhasilan melalui usaha pribadi, serta menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Individu yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung memiliki orientasi kuat terhadap pencapaian hasil kerja yang lebih baik, menetapkan target yang menantang namun realistis, serta berupaya secara konsisten untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Dorongan ini tidak hanya didasarkan pada keinginan memperoleh penghargaan, tetapi juga pada kepuasan pribadi yang muncul ketika seseorang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik atau melampaui standar yang telah ditetapkan.

Menurut McClelland, individu dengan tingkat *need for achievement* yang tinggi biasanya menunjukkan beberapa karakteristik perilaku, seperti memiliki tanggung jawab pribadi terhadap hasil pekerjaan, menyukai tantangan yang moderat, serta memiliki keinginan untuk memperoleh umpan balik atas kinerja yang telah dilakukan. Individu tersebut juga cenderung lebih berorientasi pada pencapaian tujuan daripada sekadar menghindari kegagalan. Dalam konteks pekerjaan, kebutuhan akan prestasi mendorong individu untuk terus meningkatkan kemampuan, mencari cara kerja yang lebih efektif, dan berusaha menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa *need for achievement* menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang.

Dalam konteks profesi guru, kebutuhan akan prestasi dapat tercermin dari dorongan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif, serta mencapai hasil belajar siswa yang lebih baik. Guru yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi umumnya menunjukkan inisiatif dalam mengembangkan kompetensi profesional, berusaha mencapai standar kerja yang tinggi, serta memiliki komitmen untuk terus memperbaiki kualitas pengajaran yang dilakukan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini *need for achievement* dipandang sebagai salah satu indikator penting dalam variabel motivasi kerja, karena kebutuhan tersebut berkaitan dengan dorongan individu untuk mencapai keberhasilan kerja melalui usaha dan peningkatan kemampuan secara berkelanjutan.

b. Kebutuhan akan Kekuasaan (*need for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) merupakan salah satu komponen penting dalam teori motivasi yang dikemukakan oleh David C. McClelland dalam bukunya *Human Motivation*. *Need for power* merujuk pada dorongan individu untuk memengaruhi, mengarahkan, atau mengendalikan perilaku orang lain serta memiliki peran dalam menentukan keputusan dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan cenderung ingin memiliki pengaruh terhadap

lingkungan sekitarnya dan merasa termotivasi ketika dapat memberikan arahan, memimpin, atau berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Kebutuhan ini tidak selalu berkaitan dengan keinginan untuk mendominasi secara negatif, tetapi juga dapat tercermin dalam upaya individu untuk memberikan pengaruh positif, mengoordinasikan aktivitas kelompok, serta mendorong tercapainya tujuan bersama.

Menurut McClelland, kebutuhan akan kekuasaan dapat muncul dalam dua bentuk, yaitu *personalized power* dan *socialized power*. *Personalized power* berkaitan dengan keinginan individu untuk memperoleh kekuasaan demi kepentingan pribadi atau untuk meningkatkan status dan pengakuan diri. Sementara itu, *socialized power* lebih berorientasi pada penggunaan pengaruh untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Individu dengan orientasi *socialized power* biasanya lebih mampu memanfaatkan pengaruhnya secara konstruktif, misalnya dengan membimbing, mengarahkan, serta memotivasi orang lain agar dapat bekerja secara lebih efektif. Oleh karena itu, kebutuhan akan kekuasaan tidak hanya berkaitan dengan kontrol terhadap orang lain, tetapi juga dengan kemampuan memimpin dan mengarahkan kegiatan kelompok secara produktif.

Dalam konteks profesi guru, kebutuhan akan kekuasaan dapat tercermin dari keinginan untuk memberikan pengaruh positif terhadap siswa maupun lingkungan sekolah, seperti kemampuan mengelola kelas, membimbing siswa dalam proses belajar, serta berperan aktif dalam kegiatan organisasi sekolah. Guru yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan yang sehat cenderung menunjukkan kemampuan kepemimpinan dalam proses pembelajaran, mampu mengarahkan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, *need for power* dipandang sebagai salah satu indikator dalam variabel motivasi kerja karena berkaitan dengan dorongan individu untuk memengaruhi lingkungan kerjanya secara positif guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

c. Kebutuhan akan Afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) merupakan salah satu komponen dalam teori motivasi yang dikemukakan oleh David C. McClelland dalam bukunya *Human Motivation*. Menurut McClelland *Need for affiliation* merujuk pada dorongan individu untuk membangun, mempertahankan, dan memperkuat hubungan sosial yang harmonis dengan orang lain. Individu yang memiliki kebutuhan afiliasi tinggi cenderung memiliki keinginan untuk diterima oleh lingkungan sosialnya, menjalin interaksi yang positif, serta menciptakan suasana hubungan yang hangat dan saling mendukung. Kebutuhan ini muncul karena manusia pada dasarnya merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dan rasa kebersamaan dalam menjalankan aktivitasnya, termasuk dalam lingkungan kerja.

Menurut McClelland, individu dengan tingkat *need for affiliation* yang tinggi biasanya menunjukkan karakteristik seperti menyukai kerja sama dengan orang lain, menghindari konflik yang dapat merusak hubungan sosial, serta berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis. Individu tersebut cenderung lebih sensitif terhadap perasaan orang lain dan memiliki keinginan untuk menjaga hubungan interpersonal yang baik. Dalam konteks organisasi, kebutuhan akan afiliasi dapat mendorong terbentuknya komunikasi yang efektif, kerja sama tim yang solid, serta hubungan kerja yang lebih kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan afiliasi tidak hanya berkaitan dengan hubungan sosial semata, tetapi juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Dalam konteks profesi guru, kebutuhan akan afiliasi dapat tercermin dari kemampuan guru dalam membangun hubungan yang baik dengan siswa, sesama guru, maupun pihak sekolah lainnya. Guru yang memiliki kebutuhan afiliasi tinggi umumnya lebih mudah bekerja sama dalam kegiatan pendidikan, mampu menciptakan suasana kelas yang positif, serta menjalin

komunikasi yang baik dengan berbagai pihak yang terlibat dalam proses pembelajaran. Hubungan sosial yang harmonis tersebut dapat mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif dan meningkatkan efektivitas proses pendidikan. Oleh karena itu, *need for affiliation* dipandang sebagai salah satu indikator dalam variabel motivasi kerja karena berkaitan dengan dorongan individu untuk membangun hubungan sosial yang positif dalam lingkungan kerja guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

d. Kebutuhan akan Otonomi (*autonomy*)

Kebutuhan akan otonomi (*autonomy*) merupakan salah satu kebutuhan psikologis dasar dalam *Self-Determination Theory* yang dikembangkan oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan. Dalam teori ini, *autonomy* diartikan sebagai kebutuhan individu untuk merasakan bahwa tindakan yang dilakukan berasal dari kehendak dan pilihan dirinya sendiri. Individu yang merasakan *autonomy* akan merasa bahwa perilaku dan keputusan yang diambil tidak semata-mata didorong oleh tekanan eksternal, melainkan merupakan hasil dari kesadaran dan kemauan pribadi. Perasaan memiliki kendali terhadap tindakan tersebut menjadi faktor penting dalam membentuk motivasi intrinsik, karena individu cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap aktivitas yang dipilih secara sukarela. Konsep ini dijelaskan oleh Ryan dan Deci dalam artikel *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, yang menekankan bahwa *autonomy* berkaitan dengan pengalaman psikologis individu dalam mengarahkan dan mengatur perilakunya sendiri.

Menurut Ryan dan Deci, terpenuhinya kebutuhan *autonomy* dapat meningkatkan keterlibatan individu dalam suatu aktivitas karena individu merasa memiliki tanggung jawab dan kendali terhadap apa yang dikerjakannya. Lingkungan yang memberikan dukungan terhadap *autonomy* biasanya ditandai dengan adanya kesempatan bagi individu untuk menyampaikan pendapat, menentukan cara dalam menyelesaikan tugas, serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan

pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan yang terlalu bersifat mengontrol dapat mengurangi perasaan *autonomy* karena individu merasa bahwa tindakannya hanya dilakukan untuk memenuhi tuntutan atau tekanan dari pihak lain. Oleh karena itu, dukungan terhadap *autonomy* dianggap penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong motivasi intrinsik dan meningkatkan kualitas kinerja individu.

Dalam konteks profesi guru, kebutuhan akan otonomi dapat tercermin dari adanya kesempatan bagi guru untuk menentukan metode pembelajaran, mengembangkan strategi pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, serta berperan aktif dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan di sekolah. Guru yang merasakan *autonomy* dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan kreativitas yang lebih tinggi dalam proses pembelajaran, memiliki inisiatif untuk mengembangkan kompetensi profesional, serta menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap tanggung jawabnya sebagai pendidik. Oleh karena itu, dalam penelitian ini *autonomy* dipandang sebagai indikator tambahan dalam variabel motivasi kerja karena berkaitan dengan sejauh mana individu merasakan kebebasan dan kendali dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

2. Pengembangan Kompetensi Guru

Pengembangan kompetensi guru merupakan proses peningkatan kemampuan, keterampilan, dan sikap profesional guru yang dilakukan secara sadar dan berkelanjutan untuk mendukung pelaksanaan tugas pendidikan secara efektif. Kompetensi guru tidak bersifat statis, melainkan dapat dikembangkan melalui pengalaman kerja, pembelajaran, dan dorongan internal individu. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi menjadi bagian penting dari profesionalisme guru dalam menghadapi tuntutan pendidikan yang terus berkembang.

Spencer dan Spencer (2008) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan secara kausal dengan kinerja efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan. Kompetensi tersebut mencakup unsur pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), konsep diri dan nilai (*self-*

concept and values), serta karakteristik pribadi (*traits*). Berdasarkan pandangan ini, pengembangan kompetensi guru dipahami sebagai proses peningkatan keempat unsur tersebut dalam konteks pelaksanaan tugas keguruan.

Untuk memahami lebih lanjut bagaimana kompetensi tersebut berkembang dalam konteks profesional, perlu dikaji proses pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam aspek pengembangan karir. Menurut Human Resource Management, pengembangan karir merupakan proses berkelanjutan yang melibatkan perencanaan dan peningkatan kapasitas individu melalui pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja guna mencapai tujuan karir yang diinginkan (Mondy & Martocchio, 2016). Pengembangan karir tidak hanya berorientasi pada pencapaian posisi atau jabatan tertentu, tetapi juga pada peningkatan kemampuan dan kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dalam hal ini, pengembangan karir berkaitan erat dengan proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap penguatan kompetensi individu.

Lebih lanjut, Mondy dan Martocchio menjelaskan bahwa pengembangan karir mencakup beberapa komponen penting, yaitu perencanaan karir (*career planning*), pengembangan kemampuan melalui pelatihan dan pendidikan (*training and development*), serta kesempatan kemajuan karir yang diberikan oleh organisasi. Perencanaan karir mendorong individu untuk menetapkan tujuan profesional dan strategi pencapaiannya, sedangkan pelatihan dan pengembangan berfungsi untuk meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Sementara itu, kesempatan promosi dan pengalaman kerja menjadi indikator nyata dari berkembangnya kapasitas individu dalam organisasi. Dengan demikian, pengembangan karir dapat dipahami sebagai proses sistematis yang tidak hanya meningkatkan kualitas individu, tetapi juga memperkuat kesiapan profesionalnya dalam menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan.

Dalam konteks profesi guru, pengembangan karir tercermin dari berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas profesional, seperti melanjutkan pendidikan, mengikuti pelatihan, serta terlibat dalam kegiatan pengembangan profesi. Upaya tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak dapat dipisahkan dari pengembangan kompetensi, karena peningkatan kompetensi menjadi dasar utama dalam mendukung kemajuan karir guru. Oleh karena itu, pengembangan karir dapat dipandang sebagai salah satu bentuk konkret dari pengembangan kompetensi guru, yang mencerminkan adanya peningkatan kemampuan, pengalaman, dan kesiapan individu dalam menjalankan tugasnya secara profesional dan berkelanjutan.

Dalam konteks penelitian ini, pengembangan kompetensi guru difokuskan pada upaya peningkatan kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang tercermin melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, karir, dan karakter pribadi guru. Adapun indikator pengembangan kompetensi guru berdasarkan teori Spencer dan Spencer adalah sebagai berikut:

a. Pengembangan Pengetahuan

Pengetahuan merupakan salah satu indikator utama dalam peningkatan kompetensi guru. Sebagaimana dikemukakan oleh Spencer dan Spencer, pengetahuan merujuk pada informasi spesifik yang dimiliki oleh individu pada bidang atau area tertentu sebagai dasar penting untuk menjalankan pekerjaannya secara optimal. Aspek ini mencerminkan upaya guru dalam memperdalam penguasaan materi ajar, memahami karakteristik peserta didik, serta memperluas wawasan keilmuan dan pedagogik agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif. Pengetahuan menjadi fondasi bagi guru dalam mengambil keputusan instruksional, memilih strategi pembelajaran yang tepat, serta menyesuaikan metode mengajar dengan kebutuhan siswa.

Pengetahuan yang kuat memungkinkan guru melaksanakan tugas secara lebih efektif, sebagaimana dikemukakan Spencer dan Spencer bahwa pengetahuan merupakan dasar penting bagi individu dalam menjalankan

pekerjaan secara optimal. Dengan demikian, semakin tinggi upaya guru dalam mengembangkan pengetahuannya, semakin besar pula peluang terciptanya pembelajaran berkualitas dan peningkatan hasil belajar peserta didik.

b. Pengembangan Keterampilan

Sebagaimana dikemukakan oleh Spencer dan Spencer, keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas fisik maupun mental tertentu secara efektif. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif. Pengembangan keterampilan ini menunjukkan kapasitas guru dalam menerapkan pengetahuan secara praktis di kelas, mulai dari memilih strategi pembelajaran, mengelola kelas, hingga melakukan asesmen terhadap hasil belajar peserta didik. Spencer dan Spencer menyatakan bahwa keterampilan merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas mental maupun fisik secara efektif, sehingga keterampilan menjadi indikator penting dalam profesionalitas guru.

Guru yang terus mengembangkan keterampilannya akan lebih mampu mengelola pembelajaran secara adaptif, menciptakan lingkungan belajar yang efektif, serta meningkatkan kualitas hasil belajar siswa. Oleh karena itu, semakin tinggi upaya guru dalam meningkatkan keterampilan, semakin kuat pula kompetensi profesional yang dimilikinya dalam menjalankan tugas pendidikan.

c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan kompetensi guru yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan, pengalaman, serta kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan profesional yang lebih tinggi. Menurut Mondy & Martocchio (2016) dalam buku *Human Resource Management*, pengembangan karir adalah proses berkelanjutan di mana individu meningkatkan kemampuan,

keterampilan, dan pengalaman kerja untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan serta memenuhi kebutuhan organisasi. Pengembangan karir tidak hanya berfokus pada pencapaian jabatan tertentu, tetapi juga mencerminkan proses berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas diri melalui pembelajaran, pelatihan, dan pengalaman kerja. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir dipahami sebagai pendekatan formal yang dilakukan untuk memastikan tersedianya individu dengan kualifikasi dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak terlepas dari proses peningkatan kompetensi sebagai dasar utama dalam perkembangan profesional (Mondy & Martocchio, 2016).

Pengembangan karir juga melibatkan peran aktif individu dalam merencanakan dan mengembangkan potensi dirinya melalui berbagai kegiatan yang mendukung peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Dalam konteks profesi guru, hal ini tercermin dari upaya meningkatkan kualifikasi akademik, mengikuti pelatihan, serta memperluas pengalaman profesional sebagai bentuk kesiapan menghadapi dinamika pendidikan. Dengan demikian, pengembangan karir dapat dipandang sebagai salah satu indikator dari pengembangan kompetensi guru, karena kemajuan karir hanya dapat dicapai apabila didukung oleh peningkatan kompetensi yang memadai, sehingga semakin tinggi upaya pengembangan karir yang dilakukan, semakin menunjukkan berkembangnya kompetensi profesional guru

d. Pengembangan Karakteristik Pribadi

Merujuk pada konsep Spencer dan Spencer, karakteristik pribadi (*traits*) merupakan watak atau respons yang konsisten dari seorang individu dalam menghadapi berbagai situasi atau informasi. Pengembangan karakteristik pribadi berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengelola emosi, menjalin hubungan interpersonal yang positif, serta bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja dan peserta didik. Aspek ini termasuk dalam *traits*, yaitu karakteristik individu yang relatif stabil namun tetap dapat

berkembang melalui pengalaman profesional dan interaksi sosial di lingkungan kerja. Karakteristik pribadi yang baik membantu guru menciptakan suasana belajar yang kondusif sekaligus mendukung kesejahteraan psikologis dirinya dan siswa.

Kemampuan mengelola emosi, membangun hubungan positif, dan berkolaborasi secara profesional tidak hanya meningkatkan kualitas interaksi di kelas, tetapi juga mendukung kesejahteraan kerja serta efektivitas pembelajaran. Dengan demikian, semakin kuat karakteristik pribadi yang dimiliki guru, semakin besar peluang terciptanya lingkungan pendidikan yang sehat, inklusif, dan berorientasi pada perkembangan peserta didik.

Berdasarkan penjabaran konseptual di atas, asumsi teoretis utama yang mendasari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan searah antara Motivasi Kerja (Variabel X) terhadap Pengembangan Kompetensi Guru (Variabel Y). Motivasi kerja diposisikan sebagai daya dorong utama (*driving force*) yang menentukan sejauh mana seorang guru bersedia menginvestasikan waktu dan tenaganya untuk meningkatkan kualitas diri.

Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y secara nyata terlihat dari perubahan perilaku dan komitmen guru terhadap pengembangan dirinya. Ketika motivasi kerja guru tinggi yang direpresentasikan oleh kuatnya dorongan untuk berprestasi, memimpin, berafiliasi, serta adanya otonomi kerja maka guru akan secara proaktif berupaya meningkatkan karakteristik kompetensinya. Dorongan internal tersebut secara langsung berdampak pada kemauan guru untuk memperbarui pemahaman (*knowledge*) dan keterampilan teknis mengajarnya (*skill*), serta memperkuat konsep diri (*self-concept*) dan karakter profesionalnya (*traits*) sebagai seorang pendidik.

Lebih lanjut, motivasi yang kuat ini membuat guru tidak lagi memandang program pengembangan sumber daya manusia sebagai tuntutan administratif semata. Sebaliknya, mereka akan secara sukarela berpartisipasi dalam berbagai program pelatihan (*training*) maupun kegiatan pengembangan karier (*development*) berkelanjutan. Secara teoretis diasumsikan bahwa tanpa

adanya tingkat motivasi kerja yang memadai (X yang rendah), fasilitas dan program pengembangan kompetensi sebaik apa pun yang disediakan oleh pihak sekolah tidak akan diserap secara optimal. Dengan demikian, ditarik sebuah premis bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki (X), maka akan semakin optimal pula upaya Pengembangan Kompetensi Guru tersebut (Y). Alur pemikiran ini secara visual dapat digambarkan melalui bagan berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- 1) H₁ (Hipotesis Alternatif): Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap pengembangan kompetensi guru di sekolah.
- 2) H₀ (Hipotesis Nol): Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap pengembangan kompetensi guru di sekolah.

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, peneliti mengajukan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan kompetensi guru di SD Muhammadiyah 1 Margahayu dan SMP Muhammadiyah 4 Margahayu Kabupaten Bandung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Temuan
1	Pramono & Ghofar (2025) Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Kompetensi Guru, dan Pelatihan Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa di SD Hj. Isriati Baiturrahman 1 Kota Semarang	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen angket/kuesioner. • Subjek utama adalah guru di lingkungan sekolah swasta. • Sama-sama mengkaji elemen motivasi kerja dan kompetensi guru. 	<p>Fokus: Pada riset terdahulu, Kompetensi Guru berposisi sebagai variabel bebas (X) bersama Motivasi dan Pelatihan, dengan variabel terikat (Y) berupa Prestasi Belajar Siswa.</p> <p>Perbedaan Hasil: Riset terdahulu menunjukkan gabungan motivasi, kompetensi, dan pelatihan</p>	Motivasi kerja, kompetensi, dan pelatihan guru secara parsial dan simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi belajar siswa (Adjusted R ² = 67,8%). Pelatihan guru menjadi faktor paling dominan ($\beta = 0,384$) dibandingkan kompetensi ($\beta = 0,257$) dan motivasi kerja ($\beta = 0,249$).

			menyumbang 67,8% terhadap prestasi belajar. Sebaliknya, riset ini membuktikan bahwa motivasi kerja secara spesifik menyumbang 35,7% terhadap pengembangan kompetensi guru itu sendiri.	(Pramono & Ghofar, 2025)
2	<p>Wahyuni dkk. (2024)</p> <p>Pengaruh Kemampuan TIK, Pengalaman Mengajar, dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri Jeneponto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama mengkaji variabel motivasi kerja. • Memiliki fokus yang sejalan pada peningkatan kompetensi guru sebagai <i>outcome</i> penelitian. • Menggunakan pendekatan kuantitatif. 	<p>Fokus: Menggunakan variabel tambahan (Kemampuan TIK dan Pengalaman Mengajar). Variabel Y difokuskan secara spesifik pada <i>kompetensi profesional</i>, dan lokasi riset berada di SMK Negeri tingkat menengah kejuruan.</p> <p>Perbedaan Hasil: Riset terdahulu menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan (faktor</p>	<p>Kemampuan TIK berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional, sedangkan pengalaman mengajar dan motivasi kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan. Namun, secara simultan ketiga variabel berkontribusi sebesar 54% terhadap peningkatan kualitas pengajaran.</p>

			dominan adalah TIK). Sebaliknya, riset penulis membuktikan bahwa motivasi kerja justru memiliki pengaruh signifikan dan menyumbang 35,7% terhadap pengembangan kompetensi guru secara keseluruhan.	(Wahyuni dkk., 2025)
3	Enjarwati & Ahsani (2024) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Warga Surakarta	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menjadikan Motivasi Kerja sebagai fokus kajian pada SDM pendidik (guru). • Menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji kausalitas antarvariabel. 	<p>Fokus: Riset terdahulu menempatkan <i>kinerja guru</i> sebagai variabel terikat (Y) dan <i>kompetensi</i> sebagai variabel bebas (X). Lokasi penelitian berada di tingkat SMA.</p> <p>Perbedaan Hasil: Riset terdahulu menganalisis bagaimana kompetensi memengaruhi kinerja. Sebaliknya, riset penulis justru</p>	Motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik parsial maupun simultan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh positif, sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif (disiplin yang terlalu ketat tanpa fleksibilitas justru menurunkan kinerja).

			menempatkan <i>pengembangan kompetensi guru</i> sebagai hasil (variabel Y) yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, dengan kontribusi terbukti sebesar 35,7% di jenjang pendidikan dasar dan menengah.	(Enjarwati & Ahsani, 2024)
4	Ihsan, Supiana, & Gustini (2021) Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Madrasah serta Implikasinya bagi Manajemen Pendidikan Islam	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus mengkaji Motivasi Kerja guru sebagai faktor strategis mutu pendidik. • Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan guru sebagai subjek utama. 	Fokus: Riset terdahulu menempatkan <i>kinerja guru</i> sebagai variabel terikat (Y) dengan latar lokasi <i>madrasah</i> . Riset penulis berfokus pada <i>pengembangan kompetensi guru</i> di jenjang SD dan SMP. Perbedaan Hasil: Riset terdahulu menemukan kontribusi motivasi terhadap kinerja sangat dominan (78,85%). Sementara	Motivasi kerja dan kinerja guru sama-sama berada pada kategori tinggi. Terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan ($r = 0,888$) antara kedua variabel, dengan koefisien determinasi sebesar 78,85% sebagai bentuk kontribusi motivasi terhadap kinerja guru. (Ihsan dkk., 2021)

			itu, riset penulis menemukan bahwa kontribusi motivasi terhadap pengembangan kompetensi guru adalah sebesar 35,7%, mengindikasikan adanya ruang bagi faktor lain di luar motivasi pada lokus penelitian penulis.	
5	Nifasri, Mustaqim, Suryadi (2024) Strategi Pengembangan Kompetensi Dosen	<ul style="list-style-type: none"> • Menitikberatkan pada pentingnya pengembangan kompetensi pendidik sebagai langkah strategis peningkatan kualitas pendidikan. • Sama-sama memandang bahwa kompetensi harus dikembangkan secara berkelanjutan. 	Fokus: Riset terdahulu mengambil subjek <i>dosen</i> di perguruan tinggi dengan tinjauan pada strategi pengembangan kompetensi secara umum (program formal/institusional). Riset penulis berfokus pada <i>guru</i> di jenjang SD dan SMP dengan variabel spesifik berupa <i>motivasi kerja</i> .	Strategi pengembangan (pendidikan lanjutan, pelatihan, seminar) berkontribusi pada peningkatan kualitas tridharma perguruan tinggi. Keberhasilan ini sangat dipengaruhi oleh dukungan institusi, budaya akademik, serta kesiapan/komitmen individu pendidik itu sendiri.

			<p>Perbedaan Hasil: Riset terdahulu menemukan bahwa strategi institusi dan kesiapan individu memengaruhi kualitas layanan pendidikan. Riset penulis mempertegas peran komitmen individu tersebut secara terukur, di mana <i>motivasi kerja</i> (faktor internal) terbukti menyumbang pengaruh nyata sebesar 35,7% terhadap pengembangan kompetensi.</p>	(Nifasri dkk., 2024)
6	<p>Jud dkk. (2023) Teachers' motivation: Exploring the success expectancies, values and costs of the promotion</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus pada Motivasi Kerja guru sebagai faktor penentu kualitas profesionalisme. • Memandang motivasi sebagai pendorong penting dalam pelaksanaan tugas dan 	<p>Fokus: Riset terdahulu menekankan <i>outcome</i> pada keterlibatan kerja (<i>work engagement</i>), kesejahteraan, dan kinerja profesional di tingkat internasional.</p>	<p>Motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, komitmen profesional, serta kualitas pelaksanaan pembelajaran. Guru dengan motivasi</p>

	of self-regulated learning	pengembangan pendidik.	<p>Riset penulis spesifik menjadikan <i>pengembangan kompetensi guru</i> sebagai variabel terikat (Y) dengan latar sekolah dasar dan menengah pertama (SD & SMP) swasta.</p> <p>Perbedaan Hasil: Riset terdahulu membuktikan dampak positif motivasi pada komitmen dan kinerja jangka panjang. Riset penulis melengkapi temuan tersebut dengan mengkuantifikasi secara empiris bahwa di tingkat SD dan SMP swasta, motivasi kerja secara nyata dan terukur menyumbang 35,7% terhadap proses penguatan kompetensi itu sendiri.</p>	tinggi menunjukkan dedikasi lebih, mudah beradaptasi, dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan profesional. (Jud dkk., 2023)
--	----------------------------	------------------------	--	---

7	<p>X. Zhang dkk. (2021)</p> <p>Teachers' motivation to participate in continuous professional development: relationship with factors at the personal and school level</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama fokus pada motivasi sebagai pendorong utama proses pengembangan profesional dan kapasitas guru. • Mengkaji dalam konteks pendidikan formal mengenai pentingnya peningkatan kompetensi pendidik. 	<p>Fokus: Riset terdahulu menitikberatkan pada <i>determinan/penyebab motivasi</i>, yaitu bagaimana faktor personal dan sekolah memengaruhi motivasi ikut serta dalam <i>Continuous Professional Development</i> (CPD). Riset penulis berfokus pada <i>konsekuensi motivasi</i>, di mana motivasi kerja diposisikan sebagai variabel bebas (X) yang memengaruhi pengembangan kompetensi (Y).</p> <p>Perbedaan Hasil: Riset terdahulu menemukan bahwa dukungan sekolah dan faktor personal membentuk motivasi partisipasi CPD. Sebagai</p>	<p>Motivasi intrinsik dan dukungan lingkungan/struktural sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan guru dalam CPD. Guru dengan dorongan internal kuat dan didukung iklim kerja yang baik cenderung lebih aktif mengikuti pelatihan dan peningkatan kompetensi. (X. Zhang dkk., 2021)</p>
---	--	---	---	---

			kelanjutannya, riset penulis membuktikan secara empiris bahwa motivasi yang sudah terbentuk tersebut memberikan dampak langsung berupa kontribusi sebesar 35,7% terhadap capaian pengembangan kompetensi guru.	
8	<p>Sahito dkk. (2025) Understanding the Teacher Motivation: A Synthesis of Key Influencing Factors from the Literature</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menjadikan Motivasi Guru sebagai variabel utama yang menentukan kualitas profesionalisme. • Memandang motivasi sebagai pendorong penting dalam peningkatan kapasitas dan pengembangan profesional guru. 	<p>Fokus: Riset terdahulu menggunakan pendekatan <i>studi literatur (synthesis study)</i> untuk memetakan faktor penentu motivasi secara konseptual dan luas, tanpa menguji kausalitas. Riset penulis menggunakan pendekatan <i>kuantitatif empiris</i> untuk menguji hubungan kausal (sebab-akibat) secara</p>	<p>Motivasi guru dipengaruhi oleh faktor intrinsik (kebutuhan berprestasi, komitmen, kepuasan kerja) dan faktor ekstrinsik (kepemimpinan sekolah, lingkungan kerja, kebijakan, peluang pengembangan). Motivasi pendidik bersifat multidimensional dan vital bagi praktik profesional.</p>

			<p>langsung antara motivasi kerja (X) terhadap pengembangan kompetensi guru (Y) di SD dan SMP swasta.</p> <p>Perbedaan Hasil: Riset terdahulu memetakan bahwa motivasi bersifat multidimensional (dibentuk oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik). Sebagai pembuktian empiris, riset penulis secara langsung mengukur salah satu dimensi tersebut dan membuktikan bahwa motivasi kerja secara nyata memberikan kontribusi sebesar 35,7% terhadap pengembangan kompetensi guru.</p>	(Sahito dkk., 2025)
9	Biabi dkk. (2025)	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan variabel motivasi kerja dan 	<p>Fokus: Riset terdahulu menempatkan <i>kinerja</i></p>	Motivasi kerja, kompetensi, dan budaya kerja

<p>Enhancing Teacher Performance: The Impact Of Work Motivation, Teacher Competence, And Organizational Culture With Transformational Leadership As A Moderator</p>	<p>kompetensi sebagai faktor utama dalam peningkatan kualitas profesional guru.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan melihat motivasi sebagai determinan penting pelaksanaan tugas. 	<p><i>guru</i> sebagai variabel terikat (output akhir) dengan melibatkan <i>kepemimpinan transformasional</i> sebagai variabel moderator. Riset penulis memfokuskan <i>pengembangan kompetensi guru</i> sebagai variabel terikat utama tanpa variabel moderasi, dengan asumsi bahwa kompetensi adalah fondasi dan investasi jangka panjang.</p> <p>Perbedaan Hasil: Riset terdahulu menyimpulkan bahwa motivasi dan kompetensi secara langsung meningkatkan performa kerja guru. Riset penulis melengkapi temuan tersebut dengan membuktikan bahwa sebelum mencapai</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional terbukti memperkuat pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja (namun tidak memoderasi hubungan budaya kerja dan kinerja). (Biabi dkk., 2025)</p>
---	--	--	---

			<p>performa tinggi, motivasi kerja harus terlebih dahulu mendorong proses <i>pengembangan kompetensi</i> itu sendiri, di mana pengaruh motivasi tersebut terukur sebesar 35,7%.</p>	
10	<p>Richter dkk. (2025) Profiling Teachers' Motivation for Professional Development: A Nationwide Study</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus pada motivasi guru dan kaitannya dengan pengembangan profesional/kompetensi. • Menempatkan motivasi sebagai pendorong penting keterlibatan guru dalam meningkatkan kualitas diri. 	<p>Fokus: Riset terdahulu menggunakan analisis profil laten untuk memetakan variasi <i>profil/tipe motivasi</i> dalam skala nasional sebagai dasar kebijakan. Riset penulis secara spesifik menguji <i>hubungan kausal</i> (sebab-akibat) antara motivasi kerja dan pengembangan kompetensi pada jenjang SD dan SMP di sekolah swasta.</p> <p>Perbedaan Hasil: Riset terdahulu</p>	<p>Terdapat berbagai tipe motivasi guru. Guru dengan motivasi intrinsik yang kuat terbukti cenderung lebih aktif, konsisten, dan menunjukkan keterlibatan yang lebih mendalam dalam mengikuti proses pembelajaran/pengembangan profesional berkelanjutan. (Richter dkk., 2025)</p>

			<p>mengidentifikasi tipe-tipe motivasi secara kategorikal (intrinsik tinggi hingga eksternal rendah). Riset penulis mengisi celah penelitian tersebut dengan pembuktian regresi secara empiris terkait pengaruh langsung motivasi tersebut, di mana motivasi terbukti menyumbang kontribusi sebesar 35,7% terhadap pengembangan kompetensi guru.</p>	
--	--	--	--	--

