

**PENGARUH PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS TERHADAP MOTIVASI
BERPRESTASI GURU SMP NEGERI KECAMATAN PADANG UTARA**

¹Yuni Widiyastuti, ²Hanif Al Kadri, ³Ermita, ⁴Lusi Susanti

^{1,2,3,4}Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas
Negeri Padang

yuniwidiyastuti71@gmail.com, hanifalkadri@fip.unp.ac.id,
ermita@fip.unp.ac.id, [lusisusanti mp@fip.unp.ac.id](mailto:lusisusanti_mp@fip.unp.ac.id)

ABSTRACT

This study aims to examine the extent of teacher achievement motivation, the extent of teacher professional development, and the influence of professional development on the achievement motivation of state junior secondary school (SMP Negeri) teachers in Kecamatan Padang Utara. Initial observations indicated that teachers tended to remain within a comfortable routine, treated professional-development activities mainly as an administrative obligation, and avoided professional competition, which raised concern about the strength of their achievement motivation. The study used a quantitative approach with a descriptive-correlational design through a survey method. The population consisted of 128 teachers from three state junior secondary schools, and a sample of 102 teachers was determined using the Slovin formula and proportionate stratified random sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire consisting of 46 valid statement items and analyzed descriptively and inferentially, including normality, linearity, simple linear regression, t-test, and coefficient of determination, using IBM SPSS Statistics 27. The results show that teacher achievement motivation and teacher professional development are both in the high category, with an achievement level of 81.40% and 81.00% respectively. Simple linear regression produced the equation $Y = 66.292 + 0.294X$, with $t_{count} 3.820 > t_{table} 1.984$ and $p < 0.001$, indicating that professional development has a positive and significant effect on teachers' achievement motivation, while explaining 12.7% of its variance ($R^2 = 0.127$). These findings suggest that professional development contributes meaningfully to teachers' achievement motivation, although other factors outside the model remain influential and merit further investigation.

Keywords: teacher professional development, teacher achievement motivation, junior secondary school teachers

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi berprestasi guru, tingkat pengembangan profesionalitas guru, serta pengaruh pengembangan profesionalitas terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri Kecamatan Padang Utara. Observasi awal menunjukkan adanya indikasi bahwa guru cenderung berada dalam zona nyaman, menjadikan kegiatan pengembangan profesionalitas sebatas pemenuhan administrasi, serta menghindari kompetisi profesional, sehingga muncul kekhawatiran terhadap kekuatan motivasi berprestasi guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif korelasional melalui metode survei. Populasi penelitian berjumlah 128 guru dari tiga SMP Negeri, dengan sampel sebanyak 102 guru yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui angket berskala Likert yang terdiri dari 46 butir pernyataan valid, kemudian dianalisis secara deskriptif dan inferensial meliputi uji normalitas, uji linearitas, regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru dan pengembangan profesionalitas guru sama-sama berada pada kategori tinggi, dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) masing-masing sebesar 81,40% dan 81,00%. Hasil regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 66,292 + 0,294X$, dengan $t_{hitung} 3,820 > t_{tabel} 1,984$ dan $p < 0,001$, yang menunjukkan bahwa pengembangan profesionalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru, dengan kontribusi sebesar 12,7% ($R^2 = 0,127$). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan profesionalitas memberikan kontribusi yang bermakna terhadap motivasi berprestasi guru, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang perlu dikaji lebih lanjut.

Kata Kunci: pengembangan profesionalitas guru, motivasi berprestasi guru, guru SMP

A. Pendahuluan

Pendidikan formal, khususnya pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP), memiliki peran fundamental dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan global. Keberhasilan sekolah sebagai

lembaga tempat berlangsungnya interaksi instruksional yang kompleks sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten, dan dalam struktur tersebut guru memegang peranan paling strategis karena dedikasi dan tanggung jawabnya menentukan kualitas hasil belajar siswa sekaligus

pencapaian visi sekolah (Kurniawati, 2018). Agar peran tersebut terlaksana secara optimal, setiap guru semestinya memiliki motivasi berprestasi sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai standar keunggulan, mengembangkan kompetensi, berinovasi dalam metode pengajaran, serta berupaya maksimal mencari solusi atas berbagai tantangan pembelajaran (Sudirman, Andriani, & Amalia, 2023).

Secara konseptual, motivasi berprestasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk melakukan usaha secara maksimal guna mencapai target atau prestasi dengan cara yang lebih baik dari sebelumnya, yang berfungsi sebagai daya penggerak perilaku guru untuk memperoleh hasil kerja maksimal dan pengakuan atas usahanya (Adriana, Santoso, Adijaya, & Srinio, 2023). Guru dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung mencari dan memanfaatkan peluang pengembangan diri, berani mencoba hal baru, terbuka terhadap kritik, serta memandang tantangan pembelajaran sebagai kesempatan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Namun demikian, observasi awal yang dilakukan pada Januari–Februari 2026 di SMP Negeri Kecamatan Padang Utara menunjukkan indikasi yang berbeda dari kondisi ideal tersebut. Sebagian besar guru masih mempertahankan pola pembelajaran konvensional meskipun telah memperoleh pelatihan pemanfaatan media digital; keikutsertaan dalam pelatihan atau workshop lebih banyak diarahkan untuk memenuhi syarat administratif seperti E-Kinerja dan angka kredit dibandingkan sebagai sarana refleksi dan perbaikan pembelajaran; sebagian guru menghindari ajang kompetisi inovasi pembelajaran maupun seleksi guru berprestasi; dan aktivitas produktif di luar jam mengajar wajib relatif jarang terlihat. Fenomena tersebut sejalan dengan temuan bahwa banyak guru terjebak dalam zona nyaman (Purnawati, 2022), sementara penelitian lain membuktikan bahwa pengembangan profesi yang tepat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru (Mahyudin, Ritonga, & Kustati, 2024).

Berbagai faktor diyakini memengaruhi motivasi berprestasi

guru, salah satunya adalah pengembangan profesionalitas. Berdasarkan Theory of Needs yang digagas McClelland (1961), need for achievement merupakan dorongan untuk mencapai standar keunggulan yang tidak bersifat statis, melainkan dapat dipelajari dan dikembangkan secara berkesinambungan melalui stimulasi lingkungan, dan dalam konteks profesi pendidik, program pengembangan profesionalitas berperan sebagai stimulasi tersebut. Pandangan ini diperkuat oleh Self-Determination Theory dari Ryan dan Deci (2000) yang menjelaskan bahwa motivasi internal dapat tumbuh melalui pemenuhan kebutuhan akan kompetensi, serta Self-Efficacy Theory dari Bandura (1997) yang menegaskan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri turut memacu motivasi seseorang untuk berani menghadapi tantangan dan bekerja melampaui standar.

Pengembangan profesionalitas guru dipahami sebagai proses pembelajaran berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Pengembangan

profesional yang efektif bersifat berkelanjutan, berfokus pada konten pembelajaran, melibatkan kolaborasi aktif, serta memberi kesempatan praktik dan umpan balik (Darling-Hammond, Hyler, & Gardner, 2017), dengan karakteristik utama berupa fokus pada materi ajar, partisipasi aktif guru, durasi memadai, dan koherensi dengan kebutuhan sekolah (Desimone & Garet, 2015). Meski demikian, pengamatan awal menunjukkan bahwa pengembangan profesionalitas guru belum berjalan optimal: partisipasi dalam pelatihan atau penelitian tindakan kelas masih rendah, sebagian guru mengikuti kegiatan pengembangan hanya sebagai pemenuhan administrasi, dan refleksi terhadap praktik pembelajaran masih minim. Kondisi ini sejalan dengan temuan bahwa banyak guru belum mencapai tingkat profesional yang diharapkan karena cenderung menjalankan tugas secara rutin tanpa inovasi berarti (Munawwir, Murniati, Artiani, & Syabilana, 2024), bahwa pengembangan profesionalitas menuntut pembelajaran berkelanjutan namun dalam praktiknya masih banyak guru yang belum aktif memperbarui pengetahuan dan keterampilannya (Munawwir, Yani, &

Az-Zahra, 2025), serta bahwa tantangan pengembangan profesional guru masih kompleks baik dari aspek partisipasi, kesadaran, maupun implementasi program (Muzakky, Maisyaroh, & Supriyanto, 2025).

Ketidaksesuaian antara ketersediaan program pengembangan profesionalitas dengan indikasi rendahnya dorongan berprestasi pada guru menjadi alasan penting dilakukannya kajian lebih mendalam. Jika kondisi ini dibiarkan, tujuan sekolah sebagai institusi pendidikan yang efektif akan sulit tercapai secara maksimal. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tingkat motivasi berprestasi guru SMP Negeri Kecamatan Padang Utara; (2) tingkat pengembangan profesionalitas guru SMP Negeri Kecamatan Padang Utara; dan (3) pengaruh pengembangan profesionalitas terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri Kecamatan Padang Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi kajian manajemen pendidikan serta kontribusi praktis bagi guru, kepala sekolah, dan peneliti

selanjutnya dalam upaya memperkuat motivasi berprestasi guru melalui pengembangan profesionalitas yang lebih terarah.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional melalui metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui analisis data statistik, sesuai dengan pandangan Sugiyono (2023) bahwa pendekatan kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dengan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu Pengembangan Profesionalitas sebagai variabel bebas (X) dan Motivasi Berprestasi Guru sebagai variabel terikat (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri 7 Padang, SMP Negeri 25 Padang, dan SMP Negeri 40 Padang yang berjumlah 128 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan

tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel awal sebanyak 97 guru. Selanjutnya, penentuan jumlah sampel pada masing-masing sekolah menggunakan teknik proportionate stratified random sampling agar setiap strata (sekolah, jenjang pendidikan, dan masa kerja) terwakili secara proporsional, sehingga diperoleh total sampel sebanyak 102 guru sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Distribusi Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Populasi Sampel	
1	SMP Negeri 7 Padang	47	37
2	SMP Negeri 25 Padang	48	39
3	SMP Negeri 40 Padang	33	26
	Jumlah	128	102

Motivasi berprestasi guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai dorongan internal yang mengarahkan guru untuk bekerja sungguh-sungguh guna mencapai hasil pembelajaran yang optimal, yang diukur melalui empat indikator, yaitu dorongan untuk unggul, penyelesaian tugas di atas standar, kompetitif, dan ambisi melampaui prestasi. Pengembangan profesionalitas dimaknai sebagai

upaya peningkatan kompetensi dan kualitas diri guru melalui kegiatan pembelajaran berkelanjutan, yang diukur melalui empat indikator, yaitu mengikuti diklat pendidikan, menyusun karya tulis, berpartisipasi dalam forum ilmiah, dan aktif dalam organisasi profesi.

Instrumen penelitian berupa kuesioner berskala Likert dengan lima alternatif jawaban (Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah) yang diberi bobot skor 5 sampai 1. Instrumen diujicobakan kepada 26 guru di luar sampel penelitian pada tanggal 02–12 Juni 2026. Hasil uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27 menunjukkan 23 butir valid dari masing-masing variabel, sehingga total instrumen yang digunakan berjumlah 46 butir pernyataan. Hasil uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach menunjukkan nilai sebesar 0,881 untuk variabel Motivasi Berprestasi Guru dan 0,854 untuk variabel Pengembangan Profesionalitas, sehingga instrumen dinyatakan reliabel ($\alpha \geq 0,70$).

Prosedur penelitian dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu

tahap persiapan (pengurusan izin penelitian, penyusunan dan uji coba instrumen, serta koordinasi dengan pihak sekolah), tahap pelaksanaan (penentuan responden, penyebaran angket, dan pengumpulan kembali angket beserta verifikasi kelengkapan jawaban), serta tahap penyelesaian (tabulasi dan skoring data, pengolahan data dengan SPSS, pengujian hipotesis, dan penarikan kesimpulan). Teknik pengumpulan data menggunakan angket sebagai satu-satunya instrumen, dengan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden.

Teknik analisis data menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27. Analisis deskriptif meliputi perhitungan mean, median, modus, standar deviasi, dan Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk mengetahui kategori setiap variabel dan indikator, dengan kriteria: 90–100% sangat tinggi, 80–89% tinggi, 65–79% sedang, 55–64% rendah, dan 1–54% sangat rendah. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji prasyarat berupa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dan uji linearitas. Pengujian

hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear sederhana ($Y = a + bX$), uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi Pengembangan Profesionalitas terhadap Motivasi Berprestasi Guru.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Data variabel Motivasi Berprestasi Guru (Y) diperoleh dari 23 butir pernyataan yang disebarkan kepada 102 responden. Hasil analisis deskriptif menunjukkan skor mean sebesar 93,07, median 93,00, modus 91, standar deviasi 5,452, dengan skor minimum 69 dan maksimum 106. Sementara itu, data variabel Pengembangan Profesionalitas (X) menunjukkan skor mean sebesar 90,92, median 92,00, modus 87, dan standar deviasi 6,607, dengan skor minimum 62 dan maksimum 102, sebagaimana dirangkum pada Tabel 2.

Tabel 2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik	Motivasi Berprestasi (Y)	Pengembangan Profesionalitas (X)
N	102	102
Mean	93,07	90,92
Median	93,00	92,00
Modus	91	87
Std. Deviation	5,452	6,607
Minimum	69	62
Maksimum	106	102

Berdasarkan hasil pengolahan Tingkat Capaian Responden (TCR), variabel Motivasi Berprestasi Guru memperoleh mean 4,07 dengan TCR sebesar 81,40% dan berada pada kategori tinggi. Indikator dorongan untuk unggul memperoleh capaian tertinggi (83,60%), diikuti penyelesaian tugas di atas standar (81,80%) dan ambisi melampaui prestasi (80,60%), sedangkan indikator kompetitif memperoleh capaian terendah (79,60%) dan berada pada kategori sedang, sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 TCR Indikator Motivasi Berprestasi Guru

No	Indikator	Mean	TCR (%)	Kategori
1	Dorongan untuk Unggul	4,18	83,60	Tinggi
2	Penyelesaian Tugas di Atas Standar	4,09	81,80	Tinggi
3	Kompetitif	3,98	79,60	Sedang
4	Ambisi Melampaui Prestasi	4,03	80,60	Tinggi
	Rata-Rata Keseluruhan	4,07	81,40	Tinggi

Variabel Pengembangan Profesionalitas memperoleh mean 4,05 dengan TCR sebesar 81,00% dan berada pada kategori tinggi. Indikator aktif dalam organisasi profesi memperoleh capaian tertinggi (83,60%), diikuti mengikuti diklat pendidikan (82,40%) dan berpartisipasi dalam forum ilmiah (81,00%), sedangkan indikator menyusun karya tulis memperoleh capaian terendah (77,00%) dan berada pada kategori sedang, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 TCR Indikator Pengembangan Profesionalitas

No	Indikator	Mean	TCR (%)	Kategori
----	-----------	------	---------	----------

1	Mengikuti Diklat Pendidikan	4,12	82,40	Tinggi
2	Menyusun Karya Tulis	3,85	77,00	Sedang
3	Berpartisipasi Forum Ilmiah	4,05	81,00	Tinggi
4	Aktif Organisasi Profesi	4,18	83,60	Tinggi
	Rata-Rata Keseluruhan	4,05	81,00	Tinggi

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji normalitas dan linearitas. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,173 ($> 0,05$), sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai Deviation from Linearity Sig. sebesar 0,253 ($> 0,05$), sehingga hubungan antara Pengembangan Profesionalitas dan Motivasi Berprestasi Guru dinyatakan linear.

Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan nilai Fhitung sebesar 14,596 dengan signifikansi $p < 0,001$, yang menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan. Koefisien regresi Pengembangan Profesionalitas sebesar 0,294 dengan nilai t sebesar 3,820 dan signifikansi $p < 0,001$, sehingga diperoleh

persamaan regresi $Y = 66,292 + 0,294X$, sebagaimana dirangkum pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	B / F	t / Sig.	Keterangan
Constant (a)	66,292	$t = 9,434$	$p = 0,000$
Pengembangan Profesionalitas (b)	0,294	$t = 3,820$	$p = 0,000$
Uji Kelayakan Model	$F = 14,596$	-	$p = 0,000$

Nilai ttabel pada derajat kebebasan $df = 100$ dan taraf signifikansi 5% adalah 1,984. Karena thitung $3,820 > ttabel 1,984$ dengan $p < 0,001$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Pengembangan Profesionalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMP Negeri Kecamatan Padang Utara. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,357 dan R Square sebesar 0,127, sebagaimana disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,357	0,127	0,119

Nilai R Square sebesar 0,127 menunjukkan bahwa Pengembangan Profesionalitas mampu menjelaskan 12,7% variasi Motivasi Berprestasi Guru, sedangkan 87,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi Guru SMP Negeri Kecamatan Padang Utara berada pada kategori tinggi (TCR 81,40%). Temuan ini perlu dimaknai secara berhati-hati mengingat fenomena awal penelitian mengindikasikan adanya persoalan pada motivasi berprestasi guru. Perbedaan tersebut tidak berarti fenomena awal keliru, melainkan menunjukkan bahwa persoalan motivasi berprestasi tidak terjadi secara merata pada seluruh aspek. Dorongan untuk unggul menjadi indikator dengan capaian tertinggi, sedangkan aspek kompetitif menjadi capaian terendah dan berada pada kategori sedang, yang berarti guru cenderung lebih kuat dalam dorongan meningkatkan kualitas dan pencapaian pribadi dibandingkan dalam bentuk orientasi berkompetisi dengan rekan sejawat. Kondisi ini

sejalan dengan karakteristik lingkungan kerja guru yang kolaboratif melalui MGMP, forum ilmiah, dan organisasi profesi, sehingga interaksi antarguru lebih banyak diarahkan pada berbagi pengalaman dibandingkan persaingan langsung.

Pengembangan Profesionalitas guru juga berada pada kategori tinggi (TCR 81,00%), dengan capaian tertinggi pada indikator aktif dalam organisasi profesi dan capaian terendah pada indikator menyusun karya tulis (77,00%, kategori sedang). Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan profesionalitas guru lebih kuat pada kegiatan yang bersifat partisipatif dan kolaboratif, seperti mengikuti diklat, forum ilmiah, dan organisasi profesi, dibandingkan kegiatan yang menuntut guru menghasilkan produk profesional secara mandiri. Guru relatif aktif mengikuti kegiatan pengembangan sebagai peserta, namun keterlibatan tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh kemampuan atau kebiasaan menghasilkan karya tulis, sejalan dengan pandangan bahwa pengembangan profesional merupakan proses multidimensional yang mencakup berbagai bentuk

pengalaman belajar (Sancar, Atal, & Deryakulu, 2021) dan idealnya bersifat berkelanjutan, kolaboratif, serta berbasis praktik (Sims & Fletcher-Wood, 2021).

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Pengembangan Profesionalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi Guru ($Y = 66,292 + 0,294X$; $t_{hitung} 3,820 > t_{tabel} 1,984$; $p < 0,001$). Artinya, semakin tinggi keterlibatan guru dalam pengembangan profesionalitas, semakin tinggi pula kecenderungan motivasi berprestasinya. Hubungan ini dapat dijelaskan melalui tiga perspektif teoretis yang saling melengkapi. Pertama, Theory of Needs McClelland (1961) menjelaskan bahwa kebutuhan untuk berprestasi dapat dipelajari dan dikembangkan melalui stimulasi lingkungan, dan kegiatan pengembangan profesionalitas berperan sebagai bentuk stimulasi tersebut. Kedua, Self-Determination Theory dari Ryan dan Deci (2000) menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan akan kompetensi melalui pengalaman belajar profesional dapat memperkuat motivasi internal guru.

Ketiga, Self-Efficacy Theory dari Bandura (1997) menjelaskan bahwa penguasaan pengetahuan dan keterampilan baru melalui kegiatan pengembangan profesional dapat memperkuat keyakinan guru terhadap kemampuannya sendiri, yang pada akhirnya mendorong keberanian menghadapi tantangan dan bekerja melampaui standar.

Meskipun demikian, nilai koefisien determinasi sebesar 12,7% menunjukkan bahwa kontribusi Pengembangan Profesionalitas dalam menjelaskan variasi Motivasi Berprestasi Guru masih relatif terbatas, sedangkan 87,3% variasi lainnya dijelaskan oleh faktor di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, penghargaan, kesempatan pengembangan karier, maupun karakteristik psikologis individu yang tidak diuji dalam penelitian ini. Nilai kontribusi yang terbatas ini tidak menegasikan pentingnya pengembangan profesionalitas, karena pengaruhnya tetap terbukti signifikan secara statistik, sehingga pengembangan profesionalitas dapat dipandang sebagai salah satu upaya penting

namun bukan satu-satunya faktor penentu motivasi berprestasi guru.

Temuan ini memperkuat dan memperluas hasil penelitian terdahulu. Sejalan dengan hasil ini, profesionalisme dan motivasi kerja terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru (Dewi, 2015; Kurniati, 2021), sementara pengembangan profesi yang tepat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru (Mahyudin, Ritonga, & Kustati, 2024). Penelitian ini memberikan kontribusi yang lebih spesifik dengan membuktikan secara kuantitatif bahwa Pengembangan Profesionalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMP Negeri Kecamatan Padang Utara, sekaligus menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan profesionalitas tidak cukup diukur dari banyaknya kegiatan yang diikuti guru, tetapi perlu diarahkan pada penguatan kompetensi, keyakinan diri, refleksi, dan produksi karya profesional agar berdampak lebih besar terhadap motivasi berprestasi guru.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan

dalam menafsirkan hasil. Penelitian hanya dilakukan pada guru SMP Negeri Kecamatan Padang Utara sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas; data dikumpulkan melalui kuesioner self-report yang berpotensi menimbulkan bias jawaban; serta desain penelitian bersifat cross-sectional sehingga belum dapat menjelaskan perubahan kedua variabel dari waktu ke waktu atau membuktikan hubungan sebab-akibat secara kuat.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) motivasi berprestasi guru SMP Negeri Kecamatan Padang Utara berada pada kategori tinggi dengan TCR sebesar 81,40%, dengan dorongan untuk unggul sebagai indikator tertinggi dan kompetitif sebagai indikator terendah; (2) pengembangan profesionalitas guru berada pada kategori tinggi dengan TCR sebesar 81,00%, dengan keaktifan dalam organisasi profesi sebagai indikator tertinggi dan penyusunan karya tulis sebagai indikator terendah; (3) pengembangan profesionalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

berprestasi guru, dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = 66,292 + 0,294X$ dengan thitung $3,820 > ttabel$ $1,984$ pada $p < 0,001$; dan (4) kontribusi pengembangan profesionalitas terhadap motivasi berprestasi guru adalah sebesar $12,7\%$ ($R^2 = 0,127$), sedangkan $87,3\%$ sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan simpulan tersebut, guru disarankan meningkatkan pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan, terutama pada kemampuan menyusun karya tulis melalui penelitian tindakan kelas atau artikel ilmiah, serta membangun orientasi kompetitif yang sehat dengan menjadikan pencapaian rekan sejawat sebagai sumber inspirasi. Kepala sekolah disarankan menyediakan program pendampingan penulisan karya ilmiah dan memberikan apresiasi terhadap capaian profesional guru. Peneliti selanjutnya disarankan melibatkan variabel lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, penghargaan, dan efikasi diri, memperluas lokasi dan subjek penelitian, serta mempertimbangkan desain longitudinal dan kombinasi

data self-report dengan observasi atau dokumentasi agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai motivasi berprestasi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriana, M., Santoso, D., Adijaya, Y.H., & Srinio, F. (2023). Effect of Organizational Climate and Achievement Motivation on Teacher Performance. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 152–165.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Desimone, L. M., & Garet, M. S. (2015). Best Practices in Teachers' Professional Development in the United States. *Psychology, Society, & Education*, 7(3), 252–263.
- Dewi, T. A. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA se-Kota Malang.

- Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro, 3(1), 24–35.
- Kurniati, D. (2021). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Tesis. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kurniawati. (2018). Peranan Motivasi Berprestasi, Budaya Keluarga dan Perilaku Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar PAI. *DAYAH: Journal of Islamic Education*, 1(2), 223–245.
- Mahyudin, Ritonga, M., & Kustati, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Profesi terhadap Peningkatan Motivasi dan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 12(2), 45–58.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Munawwir, M., Murniati, D., Artiani, F. I. N., & Syabilana, S. N. (2024). Problematika Pengembangan Profesionalitas Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(2), 765–774.
- Munawwir, M., Yani, F. P., & Az-Zahra, E. A. (2025). Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Program Pendidikan Berkelanjutan. *Indonesian Journal of Learning and Educational Studies*, 3(1), 14–26.
- Muzakky, M. I., Maisyaroh, M., & Supriyanto, A. (2025). Pengembangan Profesional sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia*, 5(3), 681–694.
- Purnawati, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa OTKP SMKN 1 Boyolangu. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(2).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and The Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Sancar, R., Atal, D., & Deryakulu, D. (2021). A new framework for teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 101, 103305.

Sims, S., & Fletcher-Wood, H. (2021).

Identifying the characteristics of effective teacher professional development: A critical review. *School Effectiveness and School Improvement*, 32(1), 47–63.

Sudirman, Andriani, D. S., & Amalia, N. (2023). Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru PAI dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 10(3), 950–956.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Syarifuddin. (2018). Motivasi Berprestasi dalam Perspektif Psikologi Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 23(1), 55–63.

Uno, H. B. (2023). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.