

## PENGARUH MOTIVASI OTONOM DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU (STUDI PADA GURU SMK NEGERI 1 PURWOKERTO)

Raras Nuring Sasongkowati<sup>1\*</sup>, Refius Pradipta Setyanto<sup>1</sup>, Rio Dhani Laksana<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman

\*Email corresponding author: [rsasongkowati17@gmail.com](mailto:rsasongkowati17@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi otonom dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Purwokerto. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 107 responden, dan penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan alat analisis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa : (1) motivasi otonom memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (2) kompetensi profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** motivasi otonom, kompetensi profesional, kinerja guru, *self-determination theory*

### Abstract

*This research is a quantitative research. The purpose of this study is to determine the effect of autonomous motivation and professional competence on teacher performance SMK Negeri 1 Purwokerto. The number of respondents in this study was 107 respondents, and the determination of the number of samples used by the author in this study was the census method. The data collection used in this research is by using a questionnaire. Meanwhile, the analytical tool in this research uses Multiple Regression Analysis. Based on the results of research and data analysis shows that: (1) autonomous motivation has a positive and significant influence on teacher performance.*

**Keywords:** *autonomous motivation, professional competence, teacher performance, Self-determination theory*

## PENDAHULUAN

Guru adalah pendidik profesional dan tugas utama pendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Tanpa kualitas guru dan kinerja guru yang baik maka kualitas pendidikan akan tetap dinilai sebagai sesuatu hal yang tidak berhasil. SMK Negeri 1 Purwokerto merupakan organisasi sekolah yang tentunya tidak terlepas begitu saja dari permasalahan yang ada kaitannya dengan pendidikan. Adapun masalah yang sering muncul dalam dunia pendidikan adalah masalah kinerja guru.

SMK Negeri 1 Purwokerto merupakan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang beralamat di Jalan Dr. Soeparno No. 29 Purwokerto tepatnya di desa Purwokerto Wetan. Secara administratif masuk dalam wilayah Kecamatan Purwokerto Timur Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah. Sekolah ini mulai berdiri pada tahun 1963, hingga saat ini telah memiliki 8 Kompetensi Keahlian di Bidang Teknologi Informatika Komunikasi, Kesehatan dan Manajemen Bisnis. Adapaun untuk Program Keahlian/Jurusan unggulan yaitu Rekayasa Perangkat Lunak (RPL), Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), Multimedia (MM), Farmasi Klinis dan Komunitas (FKK), Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OTKP), Akuntansi Keuangan Lembaga (AKL), Bisnis Daring dan Pemasaran (BDP) dan Perbankan Syariah (PBS).

Mengingat peran guru yang cukup penting, SMK Negeri 1 Purwokerto menerapkan aturan untuk guru non PNS yang sama dengan guru PNS seperti beban kerja dan tupoksi yang sama rata

antara guru PNS dan guru non PNS, aturan cuti, ketidaksiplinan guru, dan sebagainya. Hampir dipastikan tidak ada perbedaan aturan yang signifikan antara pegawai yang statusnya sebagai PNS dengan guru non PNS. Namun terkait peraturan yang ada, memang terdapat perbedaan pada kebijakan gaji, tunjangan, dan kompensasi lainnya. Perbedaan tersebut terletak pada gaji dan tambahan penghasilan pegawai. Guru PNS juga mendapatkan tunjangan profesi guru yang diterima tiap triwulannya. sedangkan guru non PNS tidak mendapatkan tunjangan profesi guru.

**Tabel 1. Nilai Supervisi SMK Negeri 1 Purwokerto Tahun 2020-2021**

Nilai Supervisi Tahun 2020	Nilai		Nilai Supervisi Tahun 2021	Nilai	
	RPP	Observasi		RPP	Observasi
Nilai Tertinggi	87.00	86.30	Nilai Tertinggi	87.50	86.80
Nilai Terendah	80.50	80.40	Nilai Terendah	75.00	77.90
Rata-Rata Nilai	85.21	85.41	Rata-Rata Nilai	82.76	82.92
Kategori	Baik		Kategori	Baik	

Sumber : Pokja SDM, SMK Negeri 1 Purwokerto (2021)

Berdasarkan data penilaian kinerja pada tabel nilai supervisi SMK Negeri 1 Purwokerto diatas dapat dilihat bahwa secara umum terjadi penurunan rata-rata nilai baik melalui penilaian RPP maupun penilaian Observasi tahun 2020 ke tahun 2021 yaitu dari 85.21 di tahun 2020 menjadi 82.76 di tahun 2021. Hal ini belum sesuai dengan komando atau instruksi dari pimpinan Sekolah SMK N 1 Purwokerto yang mengemukakan bahwa kinerja guru setiap tahunnya harus meningkat.

**Tabel 2. Data Uji Kompetensi Nasional Guru Wilayah Banyumas Tahun 2020**

Nama Wilayah	SD	SMP	SMA	SMK	Pedagogik	Profesional	Rata-rata
Kab. Banyumas	64.34	66.05	70.15	61.85	58.38	67.12	64.50

Sumber : (<https://npd.kemdikbud.go.id>)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa kompetensi guru di Banyumas saat ini masih jauh dari harapan dan dapat dikatakan belum berada di kondisi yang memadai. Menurut data uji kompetensi guru di wilayah Kabupaten Banyumas yang dikeluarkan oleh Kemendikbud, saat ini kompetensi guru di Banyumas masih sangat rendah daripada rata-rata nilai kompetensi guru Nasional. Di Kabupaten Banyumas sendiri uji kompetensi pada pedagogik sebesar 58.38 , profesionalisme sebesar 67.12 dan rata-ratanya di angka 64.50, sedangkan penilaian untuk sekolah SMK juga paling terlihat paling rendah daripada jenjang sekolah lainnya di Kabupaten Banyumas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMK di wilayah Banyumas belum sesuai kinerja yang diharapkan oleh pemerintah. Fenomena penelitian ini menjadi sesuatu yang menarik untuk diteliti, dimana belum maksimalnya kinerja guru pada sekolah kejuruan di Kabupaten Banyumas pada umumnya, dan pada SMK Negeri 1 Purwokerto pada khususnya tidak semata-mata ditentukan oleh beban kerja maupun besaran kompensasi yang diterima.

Hal ini menimbulkan pertanyaan bagi penulis apakah belum maksimalnya kinerja guru tersebut, dipengaruhi oleh perilaku motivasi dari dalam diri atau biasa disebut sebagai motivasi otonom (motivasi dalam diri) dan dari kompetensi profesional guru itu sendiri yang merujuk pada kemampuan guru yang berkenaan dengan penguasaan materi, kurikulum dan wawasan keilmuan. (Gunawan, 2002) .

*Performance* atau kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja erat kaitannya dengan sistem penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Sebagai seorang guru yang profesional dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, oleh karena itu berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru berdasarkan pendapat Gibson (1995) dalam Suharsaputra (2010) bahwa kinerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dipengaruhi oleh: variabel individual, variabel organisasi, variabel psikologis. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel individu yang berarti kemampuan seorang guru dalam kapasitas profesi gurunya, kemudian variabel organisasi yang berarti komitmen dan pengabdian kepada tempat guru mengajar dan terakhir adalah variabel psikologis. itulah motivasinya dalam menjalankan profesi guru. Hal itu semakin diperkuat dengan pendapat Mathis. L.Robert dan Jackson H. (2001) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. kemampuan mereka, 2. motivasi, 3. dukungan yang diterima, 4. adanya pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5. hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan menurut Supardi (2014) kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi, Supardi (2014), Mathis. L.Robert dan Jackson H. (2001). Motivasi guru digambarkan sebagai keinginan-keinginan dalam diri seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Guru bekerja di antaranya karena ingin mendapatkan penghasilan, ingin berprestasi, meningkat kariernya. Ketika keinginan tersebut terpenuhi dan menghasilkan perubahan-perubahan, maka guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam konteks meningkatkan kinerja guru, aspek motivasi internal dirasa masih kurang diperhatikan padahal suasana batin guru biasanya lebih kuat dan lebih permanen dalam memotivasi guru untuk bekerja. Apabila kinerja guru hanya didasarkan pada motif untuk mendapatkan kompensasi material, maka ketika material yang diharapkan tidak terwujud akan menyebabkan kinerja kembali menurun. Menurut Mulyasa (2004) para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan.

**Tabel 3. Kelompok Kepangkatan Guru SMK Negeri 1 Purwokerto**

Golongan/Status	Jumlah
IV/b	1
IV/a	22
III/d	22
III/c	29
III/b	3
III/a	2
Guru Honorer/Non PNS	30
Total	109

Sumber : Pokja SDM, SMK Negeri 1 Purwokerto (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 tentang kelompok guru di SMK Negeri 1 Purwokerto diketahui bahwa mayoritas kepangkatan guru pada di SMK Negeri 1 Purwokerto adalah yang berpangkat III/c sebanyak 29 guru, IV/a sebanyak 22 guru dan III/d sebanyak 22 guru. Data tersebut menunjukkan bahwa masih sedikit guru yang mencapai pangkat golongan IVb. Dalam penelitian

yang dilakukan oleh Susanto (2012) menemukan fakta bahwa kepangkatan guru sangat erat hubungannya dengan motivasi, motivasi yang dimaksud adalah terbatasnya motivasi guru membuat penelitian tindakan kelas atau karya tulis ilmiah sebagai persyaratan untuk untuk mencapai pangkat golongan IVb. Berdasarkan hal tersebut terlihat bahwa motivasi otonom (motivasi dalam diri) pada guru SMK N 1 purwokerto masih sangat rendah. Shen et al (2009) mengungkapkan bahwa guru yang memiliki motivasi determinasi diri yang rendah (motivasi otonom) cenderung kurang terlibat dalam program pendidikan. Sedangkan apabila guru memiliki motivasi determinasi rendah (*controlled motivation*) cenderung memilih tindakan untuk kurang terlibat dalam kegiatan pembelajaran, tidak menikmati kegiatan, dan tidak aktif dalam menjalankan tugasnya. Wijsman, (2017), Esdras, (2021) dan Forson, (2021) melakukan penelitian tentang motivasi yang merujuk pada *Self-Determination Theory* dan menemukan bahwa *autonomous motivation* dan *controlled motivation* berhubungan positif dengan kinerja. Penelitian lain yang menggunakan pendekatan berbeda juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dias (2021) Akman (2018) Kolk et al (2018) Miao, (2018) Abusama, (2017).

Faktor yang selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi profesional (Gunawan, 2002). Guru saat ini memang selalu dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar yang tercermin pada kompetensi profesional guru. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. Kompetensi (*competency*) pada dasarnya adalah perpaduan ilmu pengetahuan, keterampilan serta sikap yang diwujudkan dalam bentuk unjuk kerja. Mulyasa (2007), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan gabungan ilmu pengetahuan, keterampilan, yang diaktualisasikan dalam kegiatan berfikir dan bertindak, ketidakcukupan kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya secara langsung akan berdampak rendahnya mutu pendidikan yang akan dihasilkan sekaligus mencerminkan rendahnya kinerja yang telah dicapai guru. Menurut Gunawan (2002), pencapaian target kompetensi mempunyai tujuan untuk membentuk sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat berkompetisi untuk memenuhi sumber daya manusia yang terampil, memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi tantangan persaingan. Dengan kompetensi profesional seorang guru akan meningkatkan kualitasnya yang akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pembelajaran guru itu sendiri. Pada beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinaga (2021) Kartini, (2020) Murkatik, (2020) Sumantri, (2017) menemukan bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Bersumber dari fenomena dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh motivasi otonom dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru (Studi pada guru SMK Negeri 1 Purwokerto)"

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Kinerja guru**

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. George dan Jones, menyatakan bahwa kinerja adalah, "*performance is an evaluation of the results of a person behaviour. It involves determining how well or poorly a person has accomplished a task or done a job.*" Kinerja sebagai suatu penilaian atas hasil perilaku individu yang di dalamnya juga termasuk

bagaimana pengukuran baik dan buruknya tindakan individu tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Secara definitif Bernadine dan Rusel dalam Uhar Suharsaputra (2012) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Jika diaplikasikan dalam dunia pendidikan maka kinerja disini merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seluruh warga di lembaga pendidikan yang bersangkutan dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan kelembagaan yang telah ditetapkan. Sedangkan, kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2014). Sedangkan menurut Wahyudi (2012) kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi

### **Motivasi Otonom**

Motivasi berasal dari kata motif sering diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk mulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. (Beck, 1990). Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. (Sardirman, 1989) dalam Edy (2019). Disamping itu, motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu. Dorongan tersebut adalah gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat.

Menurut Wexley dan Yukl (1977) dalam Edy (2019) ada berbagai ciri yang diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja, antara lain : kenerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, dan seringkali terdapat umpan balik yang kongkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien. *Self Determination Theory* menurut Ryan dan Deci (2000), merupakan teori yang berkaitan dengan motivasi dan kepribadian manusia. Dua tipe motivasi yang melekat dalam diri manusia adalah *autonomous motivation* dan *controlled motivation*. Motivasi otonom disebut juga sebagai motivasi dalam diri dimana aktivitas yang dilakukan oleh individu atas dasar rasa senang dan ketulusan, sedangkan *controlled motivation* yang sering disebut juga sebagai motivasi ekstrinsik merupakan aktivitas yang dikerjakan individu karena tekanan dari pihak luar. Seseorang dikatakan memiliki *self determination* apabila kegiatan yang dilakukan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik. Itulah alasan kenapa manusia bisa merasa bahagia setelah menolong orang lain meskipun kerja kerasnya tidak dibayar sama sekali. Seseorang yang memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya memiliki potensi besar yang membuat orang bekerja lebih keras bahkan tanpa adanya insentif.

Motivasi yang dibahas pada penelitian saat ini lebih cenderung kepada aspek psikologis. Ryan dan Deci (2009) menjelaskan dari sisi psikologis bahwa motivasi yang diputuskan karena faktor diri (bukan faktor luar, seperti materi, gaji, jabatan, atau orang lain) dapat memberikan berbagai luaran yang positif, kebermaknaan bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Sebaliknya,

motivasi yang cenderung timbul karena faktor luar dapat merusak kebermaknaan serta luaran hasilnya ke arah yang negatif. Motivasi yang semacam itu disebut dengan motivasi determinasi diri. (Ryan dan Deci, 2020). Motivasi ini juga menjelaskan bagaimana motivasi intrinsik mengambil bagian penting daripada motivasi ekstrinsik. Konsep motivasi determinasi diri dikembangkan sampai sekarang untuk konsistensi teorinya. Konsep ini terangkum dalam penjelasan *self-determination theory* dengan menjelaskan bagaimana motivasi manusia berevolusi, semakin timbul dari intrinsik maka dikatakan berkualitas tinggi. Levesque, Blais dan Hess dalam Utomo, (2019) juga menyatakan hal yang setara dalam hasil penelitiannya, urgensi dari motivasi guru sebagai fungsi agar individu melakukan tindakan secara optimal. Hal ini dikarenakan, guru yang motivasinya tinggi akan lebih terlibat banyak dalam pekerjaannya. Selama perkembangannya dapat dijelaskan bahwa motivasi manusia meliputi beberapa jenis motivasi yang dapat diidentifikasi menurut derajat penentuan *Self-Determination*, diantaranya adalah *amotivation, external, introjected, identified and integrated regulation*, dan *intrinsic motivation*. Kemudian, kelima jenis motivasi ini dibuat perbandingan dengan membagi menjadi *amotivation, autonomous motivation* (terdiri dari intrinsik *regulation* dan *identified regulation*) dan *controlled motivation* (terdiri dari eksternal *regulation* dan *introjected regulation*) (Ryan & Deci, 2000).

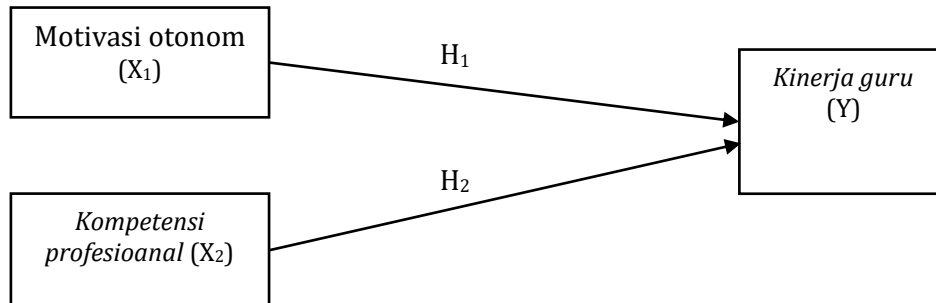
Motivasi otonom ditandai dengan keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh rasa pengertian, kemauan, dan pilihan secara mandiri. Deci, Olafsen, & Ryan (2017) telah memberikan arahan bahwa kegiatan yang diatur secara otonom merupakan motivasi dalam diri. Motivasi ekstrinsik pada kondisi yang tepat dapat menjadi bagian motivasi dari dalam diri, yaitu individu dapat terlibat dengan menunjukkan autentik dan vitalitasnya. Ketika individu memahami nilai dan tujuan, rasa memiliki, mandiri dalam melaksanakan, serta menerima umpan balik dan dukungan dari pekerjaannya, kemungkinan besar mereka akan menjadi termotivasi secara otonom. Sehingga, mereka dapat dengan andal melakukan pekerjaan lebih baik, belajar lebih baik, dan lebih bisa menyesuaikan diri. Sebaliknya, *controlled motivation* merupakan motivasi yang dikendalikan berdasarkan penghargaan atau dinamika kekuasaan. Dampak fokus ekstrinsik ini dapat mempersempit jangkauan upaya individu, hanya menghasilkan keuntungan jangka pendek, hanya mengejar target, dan memiliki efek negatif pada perilaku dan keterlibatan kerja berikutnya. Guru yang memiliki tingkat penentuan diri (*self-determined*) yang tinggi akan lebih adaptif dan mendapatkan kepuasan dalam mengajar di sekolah. Sedangkan guru yang memiliki kontrol yang rendah cenderung kurang dapat beradaptasi dengan baik dan memperlihatkan hasil pencapaian prestasi yang kurang optimal (Liu, Wang, Tan, Koh & Ee, 2009). Seorang yang memiliki kualitas motivasi yang baik (*highself-determined dan low control*) cenderung memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan yang tidak (Vansteenkiste & dkk, 2009). Jadi dalam hal ini SDT menekankan bahwa kualitas motivasi yang baik yaitu memiliki pengaturan diri yang tinggi dan kontrol dari luar yang rendah dapat memberikan hasil perilaku yang lebih baik. Sedangkan seseorang yang memiliki kontrol dari luar yang tinggi dan memiliki pengaturan diri yang rendah dapat memberikan hasil perilaku yang kurang optimal.

### **Kompetensi profesional**

Salah satu kompetensi yang memiliki peran penting agar pembelajaran dapat dilakukan sesuai dengan tujuannya adalah kompetensi profesional. Menurut Mulyasa, (2007) kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud meliputi: kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab, dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya. Dari beberapa uraian

di atas yang dimaksud kompetensi profesional secara spesifik adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam menguasai materi pelajaran yang luas dan mendalam berkaitan dengan mata pelajaran yang diampunya, yang dibuktikan dari pemahaman terhadap konsep materi, penyampaian materi yang mudah dipahami siswa, mampu mengembangkan materi.

### **Kerangka Penelitian**



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Motivasi otonom berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H<sub>2</sub> : Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah di pahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya (Suliyanto, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah para guru pada di SMK Negeri 1 Purwokerto yaitu sebanyak 107 guru. Sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya (Suliyanto, 2018). Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus, menurut Sugiyono (2002) mengemukakan bahwa "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Isilah lain dari sampel jenuh adalah sensus".

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja guru  
 X<sub>1</sub> = Motivasi otonom  
 X<sub>2</sub> = Kompetensi profesional  
 β = Koefisien Regresi  
 α = Konstanta  
 e = Error

### Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian yang dilakukan, terdapat tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu motivasi otonom, kompetensi profesional dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru.

Pada variabel motivasi otonom diukur dengan menggunakan skala *Autonomous Motivation for Teaching* yang dikemukakan oleh Roth et all (2001), untuk mengukur motivasi mengajar guru. Alat ukur ini mengacu pada teori *self determination* oleh Deci & Ryan (1985) yang dirancang khusus untuk mempelajari motivasi untuk mengajar. Pada variabel kompetensi profesional diukur menggunakan skala pengukuran menurut Standar Nasional Pendidikan Kompetensi profesional yang menjadi kompetensi keempat yang dimasukkan dalam landasan yuridis Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang guru dan dosen, yang dikemukakan oleh Usman, (2005), sedangkan pada kinerja guru diukur menggunakan skala *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang dikemukakan oleh Koopmans, (2016). Operasional variabel dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi otonom (X <sub>1</sub> ) Roth et all (2001)	<i>Identified Regulation</i>	Mencoba menemukan mata pelajaran yang menarik dan cara mengajar yang baru, karena penting bagi guru untuk mengikuti inovasi dalam mengajar Mencurahkan waktu untuk melakukan pembicaraan individu dengan siswa, agar dapat belajar dari siswa apa yang terjadi di kelas. Mencurahkan upaya dalam pekerjaan sebagai guru, untuk membuat siswa merasa bahwa guru peduli dengan mereka Mencurahkan upaya dalam pekerjaan sebagai guru, agar dapat membantu orang lain.
	<i>Intrinsik regulation</i>	Mencoba menemukan mata pelajaran yang menarik dan cara mengajar yang baru, untuk menciptakan hal-hal baru Mencurahkan upaya dalam pekerjaan sebagai guru, untuk menemukan solusi unik untuk siswa. Menginvestasikan upaya dalam pekerjaan sebagai guru, karena ingin menciptakan hubungan dengan orang lain.



		Mencurahkan waktu untuk melakukan pembicaraan individu dengan siswa, agar terjalin berhubungan baik dengan siswa-siswa saya.
Kompetensi profesional (X <sub>2</sub> ) Permendiknas No 16 Tahun 2007	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran	Memahami kompetensi dasar mata pelajaran dan tujuan pembelajaran
	Penguasaan materi	Memahami konsep dan struktur materi pelajaran Menganalisis materi pelajaran
	Pengembangan materi	Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai tingkat perkembangan peserta didik
	Pemanfaatan teknologi	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.
	<i>Contextual performance</i>	Tanggung jawab ekstra Memulai tugas baru ketika yang lama sudah selesai. Menerima pekerjaan yang menantang <i>Up-to-date</i> dengan pengetahuan <i>Up-to-date</i> dengan ketrampilan Memiliki solusi kreatif untuk masalah baru. Mencari tantangan baru dalam pekerjaan. Mengerjakan tugas lebih dari harapan Aktif dalam rapat Aktif dalam meningkatkan kinerja.
Kinerja guru (Y) <i>Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)</i> Koopmans, (2016)	<i>Task performance</i>	Kemampuan perencanaan dan manajemen kinerja, Opini terhadap hasil kuantitas dan kualitas pekerjaan sendiri, Orientasi pada hasil, Kemampuan penentuan proiritas pekerjaan, Kemampuan pemanfaatan waktu dan usaha dalam bekerja.
	<i>Contextual performance</i>	Tanggung jawab ekstra Memulai tugas baru ketika yang lama sudah selesai. Menerima pekerjaan yang menantang <i>Up-to-date</i> dengan pengetahuan <i>Up-to-date</i> dengan ketrampilan Memiliki solusi kreatif untuk masalah baru. Mencari tantangan baru dalam pekerjaan. Mengerjakan tugas lebih dari harapan

Aktif dalam rapat

Aktif dalam meningkatkan kinerja.

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2021

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif

Dari penelitian yang telah dilaksanakan dapat diidentifikasi karakteristik responden dan karakteristik variabel sebagai berikut:

**Tabel 5. Deskriptif Karakteristik Responden**

Profil	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	50	47%
Wanita	<u>57</u>	<u>53%</u>
	107	100%
<b>Usia</b>		
< 25 Tahun	3	3%
25 - 30 Tahun	15	14%
> 30 - 40 Tahun	15	14%
> 40 Tahun	<u>74</u>	<u>69%</u>
	107	100%
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
Diploma	2	2%
S1	86	80%
S2	<u>19</u>	<u>18%</u>
	107	100%
<b>Masa Kerja</b>		
< 3 Tahun	6	6%
3 - 6 Tahun	13	12%
> 6 - 10 Tahun	10	9%
> 10 Tahun	<u>78</u>	<u>73%</u>
	107	100%
<b>Status Kerja</b>		
Guru kontrak (Guru Tidak Tetap)	28	28%
Karyawan tetap	1	1%
PNS	<u>78</u>	<u>73%</u>
	107	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

**Tabel 6. Deskriptif Karakteristik Variabel**

Variabel	Item	Nilai Mean	TCR	Kategori
<b>Motivasi otonom</b>	X <sub>1.1</sub>	4.43	89%	Sangat Baik
	X <sub>1.2</sub>	4.19	84%	Baik
	X <sub>1.3</sub>	4.53	91%	Sangat Baik
	X <sub>1.4</sub>	4.46	89%	Sangat Baik
	X <sub>1.5</sub>	4.40	88%	Sangat Baik
	X <sub>1.6</sub>	4.36	87%	Sangat Baik
	X <sub>1.7</sub>	4.36	87%	Sangat Baik
	X <sub>1.8</sub>	4.34	87%	Sangat Baik
	<b>Rata</b>	<b>4.38</b>	<b>88%</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>Kompetensi profesional</b>	X <sub>2.1</sub>	4.03	81%	Baik
	X <sub>2.2</sub>	4.40	88%	Sangat Baik
	X <sub>2.3</sub>	3.73	75%	Baik

X <sub>2.4</sub>	4.73	95%	Sangat Baik
X <sub>2.5</sub>	4.54	91%	Sangat Baik
X <sub>2.6</sub>	4.63	93%	Sangat Baik
X <sub>2.7</sub>	4.31	86%	Sangat Baik
X <sub>2.8</sub>	4.53	91%	Sangat Baik
X <sub>2.9</sub>	4.41	88%	Sangat Baik
X <sub>2.10</sub>	4.30	86%	Sangat Baik
X <sub>2.11</sub>	4.04	81%	Baik
X <sub>2.12</sub>	4.58	92%	Sangat Baik
X <sub>2.13</sub>	4.34	87%	Sangat Baik
X <sub>2.14</sub>	4.41	88%	Sangat Baik
X <sub>2.15</sub>	4.33	87%	Sangat Baik
X <sub>2.16</sub>	4.63	93%	Sangat Baik
<b>Rata</b>	<b>4.37</b>	<b>87%</b>	<b>Sangat Baik</b>
Y <sub>1</sub>	4.23	85%	Sangat Baik
Y <sub>2</sub>	4.26	85%	Sangat Baik
Y <sub>3</sub>	4.13	83%	Baik
Y <sub>4</sub>	4.20	84%	Baik
Y <sub>5</sub>	3.82	76%	Baik
Y <sub>6</sub>	4.39	88%	Sangat Baik
Y <sub>7</sub>	3.70	74%	Baik
Y <sub>8</sub>	3.96	79%	Baik
Y <sub>9</sub>	4.04	81%	Baik
Y <sub>10</sub>	3.88	78%	Baik
Y <sub>11</sub>	4.32	86%	Sangat Baik
Y <sub>12</sub>	3.99	80%	Baik
Y <sub>13</sub>	4.44	89%	Sangat Baik
Y <sub>14</sub>	4.44	89%	Sangat Baik
Y <sub>15</sub>	4.15	83%	Baik
<b>Rata</b>	<b>4.13</b>	<b>83%</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan analisis total capaian responden pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa respon responden terhadap item pernyataan pada variabel motivasi otonom adalah sangat positif ditunjukkan dengan rata-rata total capaian responden adalah 88% atau dalam kategori sangat baik. Respon responden terhadap item pernyataan pada variabel kompetensi profesional juga sangat positif ditunjukkan dengan rata-rata total capaian responden adalah 87% atau dalam kategori sangat baik. Sedangkan respon responden terhadap item pernyataan pada variabel kinerja guru diketahui cukup positif ditunjukkan dengan rata-rata total capaian responden adalah 83% atau dalam kategori baik.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

Nilai <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Tingkat Signifikansi
0.502	0.05

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pada hasil uji statistik non-parametrik *kolmogorof smirnov* tabel diatas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.502 sedangkan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0.05 (0.502 > 0.05).

#### Uji Multikolinieritas

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Nilai Tolerance	VIF
Motivasi otonom	0.326	3.069
Kompetensi profesional	0.223	4.476

Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi otonom sebesar 0.326 dan variabel kompetensi profesional sebesar 0.223. Nilai *tolerance* yang diperoleh masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,1. Untuk nilai VIF untuk variabel *autonomous motivation* sebesar 3.069 dan variabel kompetensi profesional sebesar 4.476. Diketahui nilai VIF pada masing-masing variabel tersebut lebih kecil dari 10. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastitas**

Variabel	Nilai Signifikasi	Tingkat Signifikasi
Motivasi otonom	0.556	0.05
Kompetensi profesional	0.512	0.05

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi variabel motivasi otonom sebesar 0.556 dan nilai signifikansi variabel kompetensi profesional sebesar 0.512. Masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi diatas 0.05 yang berarti data ini termasuk homokedastisitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung heteroskedastisitas, sehingga asumsi persamaan regresi baik.

### Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk melihat kelayakan kuesioner yang akan disebarkan kepada responden. Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan kepada guru SMK Negeri 1 Purwokerto sebanyak 60 orang responden.

### Uji Validitas

**Tabel 10. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$
Motivasi otonom	X <sub>1.1</sub>	0.743	0.254
	X <sub>1.2</sub>	0.750	0.254
	X <sub>1.3</sub>	0.851	0.254
	X <sub>1.4</sub>	0.863	0.254
	X <sub>1.5</sub>	0.783	0.254
	X <sub>1.6</sub>	0.778	0.254
	X <sub>1.7</sub>	0.883	0.254
	X <sub>1.8</sub>	0.768	0.254
Kompetensi profesional	X <sub>2.1</sub>	0.639	0.254
	X <sub>2.2</sub>	0.772	0.254
	X <sub>2.3</sub>	0.436	0.254
	X <sub>2.4</sub>	0.771	0.254
	X <sub>2.5</sub>	0.787	0.254
	X <sub>2.6</sub>	0.799	0.254
	X <sub>2.7</sub>	0.738	0.254
	X <sub>2.8</sub>	0.823	0.254
	X <sub>2.9</sub>	0.807	0.254
	X <sub>2.10</sub>	0.770	0.254
	X <sub>2.11</sub>	0.698	0.254

	X <sub>2.12</sub>	0.800	0.254
	X <sub>2.13</sub>	0.807	0.254
	X <sub>2.14</sub>	0.839	0.254
	X <sub>2.15</sub>	0.858	0.254
	X <sub>2.16</sub>	0.833	0.254
Kinerja guru	Y <sub>1</sub>	0.847	0.254
	Y <sub>2</sub>	0.838	0.254
	Y <sub>3</sub>	0.798	0.254
	Y <sub>4</sub>	0.841	0.254
	Y <sub>5</sub>	0.668	0.254
	Y <sub>6</sub>	0.770	0.254
	Y <sub>7</sub>	0.689	0.254
	Y <sub>8</sub>	0.839	0.254
	Y <sub>9</sub>	0.821	0.254
	Y <sub>10</sub>	0.767	0.254
	Y <sub>11</sub>	0.809	0.254
	Y <sub>12</sub>	0.781	0.254
	Y <sub>13</sub>	0.814	0.254
	Y <sub>14</sub>	0.803	0.254
	Y <sub>15</sub>	0.741	0.254

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid, semua item pernyataan dalam variabel memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0.254 dengan tingkat signifikansi 5%.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Minimum
Motivasi otonom	0.922	0.60
Kompetensi profesional	0.939	0.60
Kinerja guru	0.955	0.60

Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel yang diteliti adalah reliabel atau dapat dipercaya sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Regresi

**Tabel 12. Hasil Uji Regresi**

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients Beta</i>	Sig.	Taraf Signifikansi	Keterangan
<i>Motivasi otonom-kinerja guru</i>	0.699	0.000	0.05	Positif
<i>Kompetensi profesional – kinerja guru</i>	0.564	0.000	0.05	Positif

Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil analisis regresi variabel motivasi otonom terhadap kinerja guru diperoleh nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0.699 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Nilai *unstandardized coefficients beta* positif dan nilai signifikan kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Pada *unstandardized coefficients beta* diperoleh nilai sebesar 0.609, hal ini menunjukkan bahwa apabila *motivasi otonom* naik sebesar 1 satuan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 69.9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *motivasi otonom* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) atau Hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima. Hasil analisis regresi kompetensi profesional terhadap kinerja guru diperoleh nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0.564 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Nilai *unstandardized coefficients beta* positif dan nilai signifikansi kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Pada *unstandardized coefficients beta* diperoleh nilai sebesar 0.564, hal ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi profesional naik sebesar 1 satuan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 56.4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) atau Hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh motivasi otonom terhadap kinerja guru**

Berdasarkan uji analisis regresi berganda diketahui bahwa *motivasi otonom* berpengaruh positif terhadap kinerja guru ( $Y$ ) atau semakin tinggi *motivasi otonom* (motivasi dalam diri) seorang guru maka semakin tinggi juga kinerjanya. Berdasarkan analisis deskripsi variabel motivasi otonom dapat dilihat juga bahwa mayoritas responden memberikan respon positif terhadap variabel motivasi otonom ditunjukkan dengan nilai rata-rata total capaian responden sebesar 88% atau dalam kategori sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru di SMK Negeri 1 Purwokerto ini memiliki motivasi internal yang sangat baik dalam menjalankan perannya sebagai guru di SMK Negeri 1 Purwokerto. Sedangkan berdasarkan analisis deskripsi variabel kinerja guru diketahui mayoritas responden memberikan respon yang positif terhadap variabel kinerja guru ditunjukkan dengan nilai rata-rata total total capaian responden sebesar 83% atau dalam kategori baik. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru di SMK Negeri 1 Purwokerto ini memiliki kinerja yang baik dalam proses mengajar di sekolah.

Motivasi dengan teori determinasi diri merupakan hal yang sangat penting bagi perkembangan individu, karena guru yang termotivasi secara intrinsik dalam lingkungan kerja seperti mengajar dapat meningkatkan berbagai hasil positif (Ryan & Deci, 2000). Misalnya, guru termotivasi secara intrinsik atau memiliki motivasi determinasi diri lebih mungkin untuk meningkatkan usaha, keterlibatan dalam kegiatan sekolah dan belajar (Black & Deci, 2000; Shen, McCaughy, Martin & Fahlman, 2009) dalam Utomo (2019). Disamping itu, Bieg, Backes, dan Mittag (2011) dalam Utomo (2019) juga menyatakan bahwa guru yang termotivasi secara intrinsik dalam proses pengajaran maka secara positif akan memengaruhi motivasi siswa. Namun disisi lain, guru yang rendah motivasi mengajarnya cenderung kurang terlibat dalam kegiatan sekolah, tidak menikmati kegiatan di sekolah, dan kurang terlibat dalam tugas-tugas belajar (Ntoumanis, Pensgaard, Martin & Pipa, 2004; Perlman, 2013) dalam Utomo (2019).

Hasil yang didapat dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Forson (2021), Esdras (2021) dan Wijsman (2017) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dalam diri (motivasi otonom) terhadap *performance*.

### **Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru**

Berdasarkan uji analisis regresi berganda diketahui bahwa kompetensi profesional ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Berdasarkan analisis deskripsi variabel kompetensi profesional pada dapat dilihat juga bahwa mayoritas responden memberikan respon positif terhadap variabel kompetensi profesional ditunjukkan dengan nilai rata-rata total capaian responden sebesar 87% atau dalam kategori sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru di SMK Negeri 1 Purwokerto saat ini sudah memiliki kompetensi profesional yang baik. Sedangkan berdasarkan analisis deskripsi variabel kinerja guru diketahui mayoritas responden memberikan respon yang positif terhadap variabel *teacher performance* ditunjukkan dengan nilai rata-rata total total capaian responden sebesar 83% atau dalam kategori baik. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru di SMK Negeri 1 Purwokerto ini memiliki kinerja yang baik dalam proses mengajar di sekolah.

Kompetensi atau kemampuan seorang guru merupakan pilar yang sangat penting dalam menentukan baik tidaknya kinerja profesional seorang guru. Guru memiliki peran penting dalam pembelajaran, karena guru memiliki keterlibatan langsung dengan siswa dalam proses belajar mengajar. Guru harus menciptakan suasana yang kondusif agar siswa mau terlibat penuh dalam kegiatan pembelajaran, sehingga tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Mengenai kompetensi guru dalam kaitannya dengan kegiatan mengajar, proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan hasil belajar siswa tidak hanya ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulum, tetapi sangat ditentukan oleh kompetensi guru. Guru yang memiliki kompetensi profesional dapat memilih konten, merencanakan pelajaran, mengatur materi dan tugas yang sesuai dengan berbagai cara untuk mengefektifkan pembelajaran. Agar pembelajaran ini efektif, seorang guru harus merencanakan secara matang mulai dari membuat rencana pembelajaran, penyampaian materi, pemilihan metode, dan beberapa hal yang diperlukan dalam proses pembelajaran. Rencana tersebut disusun agar apa yang disampaikan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Kompetensi profesional guru diperlukan dalam rangka mengembangkan efektifitas pembelajaran, karena dengan kompetensi profesional guru dapat mengatur waktu yang telah disediakan.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2021), Kartini (2020), Murkatik (2020) dan Sumantri (2017) yang dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## **KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi otonom dan kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial. Nilai *Adjusted R square* ( $R^2$ ) sebesar 0.750, hal ini menunjukkan bahwa 75% perubahan variabel kinerja guru dijelaskan oleh variabel motivasi otonom dan kompetensi profesional, sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

### **Saran**

Bagi Akademisi

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menggunakan faktor motivasi dengan teori determinasi diri (SDT) selain motivasi otonom yaitu *controlled motivation*. Meskipun kontrol motivasi dan motivasi otonom sering diteliti dalam lingkup kinerja karyawan dalam lingkungan perusahaan, akan tetapi teori motivasi determinasi diri ini masih jarang diteliti pada lingkup kinerja seorang guru maupun lingkup sekolah. Selanjutnya pada penelitian ini peneliti tidak mengkategorikan responden berdasarkan usia. Motivasi dalam diri dan kompetensi profesional pada guru senior dengan guru yang lebih muda mungkin dapat berbeda. Bagi Pimpinan SMK Negeri 1 Purwokerto

Penulis memiliki beberapa saran kepada Pimpinan/Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Purwokerto yang kedepannya diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam merumuskan kebijakan sekolah: Memberikan perhatian secara personal maupun kelompok, menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan para guru sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis, aman dan menyenangkan di lingkungan sekolah, memberikan pujian secara terbuka kepada guru yang berprestasi agar guru yang lain bisa termotivasi untuk mengoptimalkan kinerjanya, memberikan program-program pelatihan dan pengembangan yang mendukung kualitas pembelajaran, khususnya bagi guru-guru muda non PNS dan mendorong guru muda untuk mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) karena melalui wadah inilah para guru muda diarahkan untuk mencari berbagai pengalaman mengenai metodologi pembelajaran yang *up-to-date* dan bahan ajar menarik yang dapat diterapkan di dalam kelas.

### **Keterbatasan Penelitian**

Dikarenakan pandemi Covid19 yang sedang berlangsung dan dengan adanya pembatasan kegiatan berskala besar (PSBB) penyebaran kuesioner peneliti mendelegasikan penyebaran kuesioner kepada Wakil Ketua Bidang SDM SMK Negeri 1 Purwokerto dan dalam

penyebarannya menggunakan kuesioner daring *google form*, sehingga peneliti tidak dapat mengawasi apabila dalam proses pengisian kuesioner responden mengalami kesulitan dalam pengisian kuesioner dan ingin mengajukan..pertanyaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abusama, et al, (2017). Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and Teacher performance in vocational high school, INA-Rxiv r53qx, *Center for Open Science*.
- Ahmad Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta : Kencana, h. 192.
- Akman, Y. (2018). Investigating the Relationship between Organizational Justice , Work Motivation and Teacher Performance.
- Amtu. (2020). Improving Student Learning Outcomes through School Culture, Work Motivation and Teacher Performance. *International Journal of Instruction*, v13 n4 p885-902 Oct 2020
- Berend van der Kolk, Paula M.G. van Veen-Dirks & Henk J. ter Bogt. (2019). The Impact of Management Control on Employee Motivation and Performance in the Public Sector. *European Accounting Review*, 28:5, 901-928, DOI: 10.1080/09638180.2018.1553728
- Daryanto & Mohammad Farid. (2013). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta : Gava Media, h. 216.
- Deci, Anja H. Olafsen, et al. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: *The State of a Science*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Vol. 4, h. 19–43, <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych032516-113108>.
- Dias et al. (2021). The Effect of Work Motivation On Teacher Performance. *Technology Reports of Kansai University*. Volume 63, 2021
- Esdras, R., & Andala, H. O. (2021). The Influence of Motivation on Teacher Performance in Boarding Secondary Schools of the Western Province of Rwanda. *Journal of Education*, 4(1), 1-18. Retrieved from <https://stratfordjournals.org/journals/index.php/journal-of-education/article/view/671>
- Forson, J.A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R.A. et al (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Futur Bus J* 7, 30. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hidayat, S. (2013). *Pengembangan Kurikulum Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Kartini. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journals of Sciences and High Technologies*. Vol. 20 No. 1 April 2020, pp. 156-164
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia :Teori dan Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 182.
- Koopmans et al .(2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis. *Journal of Applied Measurement*. 2014; 15(2). DOI : 10.1136/oemed-2013-101717.51.
- Lindy A. Wijsman, Nadira Saab, Matthijs J. Warrens, Jan H. van Driel & P. Michiel Westenberg (2018) Relations of autonomous and controlled motivation with performance in secondary school students' favoured and disfavoured subjects. *Educational Research and Evaluation*. 24:1-2, 51-67, DOI: 10.1080/13803611.2018.1512872
- Liu Woon Chia, John Wang Chee Keng. (2016). *Building Autonomous Learner Perspectives from Research and Practice using Self-Determination Theory*. Singapore: Springer Science+Business Media Singapore. Vol 11.
- Mulyasa (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mutohar & Trisnantari .(2020). The effectiveness of madrasah: analysis of managerial skills, learning supervision, school culture, and teachers' performance. *Malaysian Online Journal Of Educational Management*.



- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 58-69. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i1.10>
- \_\_\_\_\_. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuryati, (2021). Teacher Performance Reviewed From Leadership, Discipline, Motivation and Organizational Culture (Study at SMP Batik Surakarta) *International Journal of Economics, Business and Accounting Research* Vol-5, Issue-2, 2021
- Qing Miao, Nathan Eva, Alexander Newman & Gary Schwarz (2019) Public service motivation and performance: *The role of organizational identification*, *Public Money & Management*, 39:2, 77-85, DOI: 10.1080/09540962.2018.1556004
- Silalahi (2021), Analysis of Teacher Performance Assessed from the Aspects of Organizational Culture, Motivation, and Competence. *Journal of Educational Research and Evaluation* Volume 5, Issue 3, 2021, pp. 406-413 P-ISSN: 2597-422x E-ISSN: 2549-2675
- Sinaga. (2021). The Effect of Principal Managerial Competence and Teacher Professional Competence on Primary School Teacher Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 565
- Suliyanto. (2018). *Metode penelitian bisnis untuk skripsi, tesis dan disertasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sumantri. (2017). Relationship between Motivation to Achieve and Professional Competence in the Performance of Elementary School Teachers. *International Education Studies*. DOI:10.5539/ies.v10n7p118
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. CV Alfabeta.
- Supardi. (2015). *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: Raja Grafinda Persada
- Suyanto dan Jihad, A. (2013). *Menjadi Guru Profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi*. Jakarta: 2013.
- Thorburn. (2020). *How to motivate and retain young teachers*. *IATEFL Conference Selections (pp.24-26): IATEFL*
- Uhar Suharsaputra, (2012). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama, 145.
- Utomo, H. B., Suminar, D. R., Hamidah, H., & Yulianto, D. (2019). Motivasi mengajar guru ditinjau dari kepuasan kebutuhan berdasar determinasi diri. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 69-81. <https://doi.org/10.14710/jp.18.1.69-81>
- Wardhani, R. A. N., & Wijaya, S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12(1), 148.