

# JURNAL

## Techno-Socio Ekonomika

### Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi-Sosial dan Teknologi

Menakar Keterkaitan Dana Pihak Ketiga (DPK) dan *Capital Adequacy Ratio (CAR)*  
Terhadap *Loan To Deposit Ratio (LDR)*  
Sudi Rahayu

Pengaruh Motivasi Prestasi Pendidikan Dan Pelatihan Guru SMK Di Bandung  
Biller Panjaitan

Pengaruh Pengawasan Oleh Tim Asistensi Dinas Olahraga Dan Pemuda Provinsi Jawa Barat  
Terhadap Efektivitas Kerja Pemuda-Pemuda Sarjana  
Penggerak Pembangunan di Pedesaan (PSP3)  
Siti Widharetno Mursalim

Analisis Nilai Kondisi dan Probabilitas Kerusakan Elemen Jembatan  
Yushar Kadir

Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Untuk Pemilihan Guru Profesional Berdasarkan  
Ktsp Menggunakan Metode Penocokan Profile (*Profile Mathing*)  
Beki Subaeki 1, Asep Muhamad Solehudin2

*The Influence Of Financial Leverage, Company Scale, Company Intensity To Price Of Share*  
Ade Manggala Hardianto

Analisis Database Engine Dalam Aplikasi Pengolahan Bahan Baku Dan Data Keuangan  
Pada PT. Sarana Sumber Tirta Kabupaten Cirebon  
Suhanda

Pembangunan Aplikasi Sistem Informasi Surat Tugas Mengajar Dan  
Surat Kerja Praktek Pada Fakultas Teknik Universitas Sangga Buana  
Dengan Memanfaatkan Teknologi *Framework Code Igniter*  
Janjang Sofian<sup>1</sup> Hanhan Hanafiah Solihin<sup>2</sup>

Implementasi *Data Mining* Untuk Klasifikasi Kompetensi Guru Menggunakan Hasil Penilaian  
Aktifitas Guru Terhadap Hasil Evaluasi Belajar Siswa Dengan Algoritma *Cart*  
Dhema Yunautama

Peningkatan Kualitas Keputusan Pemberian Kredit Dan Perancangan Sistem Dengan  
*Satisficing Models* Pada Dealer Mobil PT "X"  
Fitri Sya'bandyah



JURNAL	VOLUME	NO	HALAMAN	BANDUNG	ISSN
USB--YPKP	9	1	1 - 130	MEI 2016	1979-4835

# PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN GURU TERHADAP PRESTASI GURU SMK DI BANDUNG

Biller Panjaitan

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap prestasi guru peserta pendidikan dan pelatihan dalam pembelajaran di SMK, pengaruh pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan dan Penataran Guru Teknologi (PPPG Teknologi) terhadap prestasi guru peserta diklat dalam pembelajaran di SMK, serta pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap prestasi guru dalam pembelajaran di SMK dan pendidikan dan pelatihan guru yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan dan Penataran Guru Teknologi (PPPG Teknologi).

Metode penelitian yang digunakan adalah korelasional, menggunakan metode analisis statistik deskriptif - inferensial teknik korelasi dan regresi baik tunggal maupun ganda. Populasi penelitian, yakni guru SMK di Kota Bandung yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan di Pusat Pengembangan dan Penataran Guru Teknologi (PPPG Teknologi) sebanyak 74 orang. Dengan teknik *random sampling* didapat 42 guru yang dijadikan sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi dan regresi berganda.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan prestasi guru dengan nilai korelasi sebesar 0,71 %, sehingga kontribusi motivasi berprestasi terhadap prestasi guru adalah 50,80 %. Regresi variabel motivasi berprestasi dengan prestasi guru  $Y = 41,378 + 0,399 X_1$ . Dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan dan latihan dengan kinerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,76 %, sehingga kontribusi hasil diklat terhadap kinerja guru adalah 40,30 %. Regresi variabel pendidikan dan latihan dengan prestasi guru  $Y = 45,315 + 0,385 X_2$

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara, (3). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan pendidikan dan latihan secara bersama-sama dengan prestasi kinerja guru dengan korelasi ganda sebesar 0,76 %, sehingga kontribusi motivasi berprestasi dan pendidikan dan latihan secara bersama-sama adalah 57,80 %. Hubungan antara prestasi guru (Y) dengan motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan Pendidikan dan latihan ( $X_2$ ) diperlihatkan oleh regresi ganda  $Y = 35,045 + 0,290 X_1 + 0,198 X_2$

**Kata kunci :** Motivasi berprestasi, Pendidikan dan pelatihan, Kinerja guru.

## Abstract

*The objectives of this research are: 1) to test and analysis the influence of achievement motivation toward the teachers's performance at spesialist high senior school, the influence of education and train which held by The technology teachers training and upgrading centre toward the teachers's performance at spesialist high senior school and the influence of achievement motivation and education and train which held by The technology teachers training and upgrading centre toward the teachers's performance at specialist high senior school .*

*The method used of this research is correlation,used descriptive and inferencial statistics analysis and partial and multiple regression method. The population are the teachers of the specialist high senior school at Bandung city. Sample size are 42 the teachers who are sampled by random sampling method. The data used in this research were primary data collected by questioners. The data analysis method used in this research are correlation and multiple regression method .*

*The results of this research indicate that there was positive and significant relationship between the achievement motivation and the teachers's performance were 0,71 % so the contribution of the achievement motivation toward the teachers's performance were 50,80 % and regression of the achievement motivation toward the teachers's performance were  $Y=41,378+0,399 X_1$ . However there was positive and significant relationship between the education and train and the teachers's performance were 0,76 % so the contribution of the education and train toward the teachers's performance were 40,30 % and regression of the education and train toward the teachers's performance were  $\hat{Y} = 45,315 + 0,385 X_2$  there were positive and significant relationship among the achievement motivation and the education and train with the teachers's performance simultaneously were 0,76 % so the contribution of among the achievement motivation and the education and train toward the teachers's performance simultaneously were 57,80 % and regression among the achievement motivation and the education and train toward the teachers's performance , simultaneously were  $Y = 35,045 + 0,290 X_1 + 0,198 X_2$*

**Key words :** Achievement motivation, education and train, the teachers's performance

## PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), sebagai salah satu lembaga pendidikan perlu diupayakan peningkatan kualitasnya agar mampu berkontribusi melahirkan tenaga kerja yang siap diterjunkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Saat ini, pemerintah juga mencanangkan kebijakan berkenaan dengan rasio perbandingan jumlah SMA dan SMK, dari 70: 30, menjadi 30: 70, pada tahun 2025. Sementara itu, untuk meningkatkan kualitas Sekolah Menengah Kejuruan, pemerintah melalui Direktorat Pembinaan SMK juga mencanangkan program 1000 SMK Bertaraf Nasional dan 200 SMK Bertaraf Internasional (Mendiknas, Bambang Sudibyo).

Sekolah Menengah Kejuruan ini tidak hanya menyiapkan siswa memiliki pengetahuan tentang bekerja, melainkan harus memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan relevan dengan kebutuhan lapangan atau kebutuhan dunia industri/dunia kerja. Pada kenyataannya, tingkat relevansi kurikulum dan bahan ajar terhadap kebutuhan dunia industri masih rendah. Hal itu disebabkan pesatnya laju teknologi industri dan rendahnya kemampuan sekolah menyediakan mesin-mesin baru. Apalagi masih banyak SMK yang mengandalkan teori, dan tidak melaksanakan praktik yang optimal, karena terbatasnya peralatan (mesin).

Upaya meningkatkan kualitas SMK, Pakpahan dalam Supriadi (2002: 224) menyebutkan "... dari sekitar 40 ribu guru SMK Negeri pada awal Pelita VI, sebanyak 75% telah diantar dalam berbagai bidang keahlian". Guru-guru dibekali dengan pengalaman bekerja di industri (*industrial experience for the teachers*) selama beberapa waktu, kegiatan ini merupakan bagian dari kegiatan penataran. Dengan demikian, para guru teknik mempunyai wawasan dan pengalaman yang sama dalam membimbing para siswanya.

Salah satu lembaga tempat melaksanakan kegiatan pendidikan dan

pelatihan adalah Pusat Pengembangan dan Penataran Guru Teknologi (PPPG Teknologi). Lembaga ini, sesuai tugas dan fungsinya ialah melaksanakan dikjartih (mendidik, mengajar dan melatih) bagi tenaga kependidikan di SMK (teknik). Setiap tahunnya menyelenggarakan lebih dari 43 jenis kegiatan diklat dilaksanakan, yang meliputi kegiatan diklat di bidang teknik bangunan, teknik mesin, teknik elektro, teknik listrik, dan juga diklat bagi guru pendidikan umum dan sains. Bachtiar (2003: 9) guru sebagai ujung tombak dalam keberhasilan proses pembelajaran, kepadanya tertumpu harapan untuk bisa melaksanakan program pemerintah antara lain meningkatkan mutu pendidikan. Pembelajaran merupakan jantung dari proses pendidikan dalam suatu institusi pendidikan. Pada tingkat mikro, pencapaian kualitas pembelajaran merupakan tanggung jawab profesional seorang guru, misalnya melalui penciptaan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa dan fasilitas yang didapat siswa untuk mencapai hasil belajar yang maksimal. Pada tingkat makro, melalui sistem pembelajaran yang berkualitas, lembaga pendidikan bertanggung jawab terhadap pembentukan tenaga pengajar yang berkualitas, yaitu yang dapat berkontribusi terhadap perkembangan intelektual, sikap, dan moral dari setiap individu peserta didik sebagai anggota masyarakat.

Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa. Serta hubungan baik antar unsur-unsur yang ada

di sekolah dengan orang tua murid/masyarakat.

Prestasi guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Prestasi guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi di samping cara-cara yang lain.

Hasibuan (1993: 95) menyatakan motivasi berprestasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya-upayanya untuk mencapai kepuasan. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan bekerja dengan sebaik-baiknya, menyelesaikan tugas, tanggung jawab, berpikir akan kemajuan karirnya dan berorientasi ke masa depan. Di samping itu motivasi juga dapat menimbulkan kepuasan kerja, rasa senang dan bangga bisa melakukan pekerjaan yang kreatif, mampu melaksanakan pekerjaan sesuai kompetensinya, dengan demikian guru teknik mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Winardi (2001: 207) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi juga bukan merupakan hal yang mudah dilakukan, karena seorang pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan oleh

seorang bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berbagai kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang berjenjang, artinya apabila kebutuhan pada jenjang pertama telah dapat dipenuhi, maka kebutuhan jenjang kedua akan mengutamakan apabila kebutuhan pada jenjang kedua telah dapat dipenuhi, maka kebutuhan jenjang ketiga akan menonjol, demikian seterusnya sampai dengan kebutuhan jenjang kelima. Jika kebutuhan guru tersebut terpenuhi berarti guru memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ini berarti prestasi guru dapat tercapai dengan baik. Prestasi yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru yang rajin hadir di sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dan senang hati, menggunakan media dan metode mengajar yang sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindaklanjuti hasil evaluasi. Apa yang dilakukan oleh guru ini akan berdampak kepada keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai prestasi guru dalam proses pembelajaran di SMK dikaitkan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yakni motivasi berprestasi serta pendidikan dan pelatihan guru.

## Motivasi

Meskipun para ahli mendefinisikan motivasi dengan cara dan gaya yang berbeda, namun esensinya menuju kepada satu pemahaman bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah "suatu kekuatan (*power*) atau tenaga (*forces*) atau daya (*energy*)", atau "suatu keadaan yang kompleks (*a complex state*) dan kesiapsediaan (*preparatory set*) dalam diri individu (*organisme*) untuk bergerak (*to move, motion, motive*) ke arah tujuan

tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. (Makmun, 2001: 37) Sedangkan Mangkunegara (2006: 61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi

Motivasi berprestasi mulai diperkenalkan Mc Clelland dalam satu penelitiannya tahun 1961. Istilahnya adalah achievement motivation yaitu "the desire to do well not so much for the sake of social recognition or prestige." (Sihadi, 1988: 31). Menurut Rogers (1969) motivasi berprestasi adalah "a social value that emphasizes a desire for excellence in order for an individual to attain a sense of personal accomplishment."

Keller memberi gambaran tentang dimensi motivasi berprestasi. Ia membaginya ke dalam empat dimensi utama: (1) *interest* atau derajat keinginan, (2) *relevance* atau persepsi terhadap kesesuaian keinginan dan tujuan yang akan dicapai, (3) *expectation* atau harapan untuk pencapaian dan (4) *satisfaction* atau kepuasan yang didapatkan (Baskoro, 2000).

Dengan demikian dari berbagai pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan yang kuat pada diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dalam mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan tertentu.

Pada hakikatnya setiap orang memiliki motivasi berprestasi hanya kadarnya berbeda-beda. Ada yang berkadar tinggi, sedang dan rendah. Orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan lebih cepat memperoleh kemajuan dibandingkan dengan orang yang motivasi berprestasinya sedang maupun rendah. Mc. Clelland dalam (Miftah Thoha, 1983: 230) mengemukakan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi mempunyai karakteristik (1) suka mengambil risiko yang moderat, (2) memerlukan umpan balik yang segera, (3)

10

memperhitungkan keberhasilan dan (4) menyatu dengan tugas.

Teori Mc Clelland dengan teori motivasi berprestasinya menyatakan bahwa seseorang (yang bekerja) mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi itu dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang, situasi dan peluang yang tersedia. Energi yang dimanfaatkan didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya dan nilai insentif yang melekat pada tujuan.

Mc. Clelland membuat pengelompokan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement = n.Ach*)
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation = n.Af*)
- 3) Kebutuhan akan kekuatan (*Need for Power = n.Pow*)

Kebutuhan akan prestasi disebut sebagai daya penggerak yang bisa memotivasi semangat kerja seseorang. Kebutuhan akan prestasi ini juga akan mendorong seseorang bisa mengembangkan kreativitas demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan menunjukkan prestasi yang tinggi jika dia mempunyai dan diberi peluang untuk melakukannya secara leluasa. Orang menyadari bahwa hanya dengan prestasi kerja yang tinggi bisa diperoleh pendapatan yang besar yang kemudian bisa digunakan untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya.

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan yang disingkat diklat merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia, yang harus dilaksanakan karena merupakan tanggung jawab dalam rangka pengembangan guru, khususnya yang menganut kualitas guru. Dengan pendidikan dan pelatihan berarti memberikan kesempatan pada guru guna meningkatkan kualitas kerjanya. Pendidikan yang

dimaksud dalam penelitian ini bukan pendidikan awal akan tetapi pendidikan setelah bekerja atau mengajar di SMK.

Menurut Komarudin Sastradipoera (2005: 51):

"Pendidikan (*education*) sumber daya manusia merupakan proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajaran dan praktik sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak. Sedangkan pelatihan (*training*) yang kadang-kadang disebut juga 'latihan' adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori".

Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional:

"Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara".

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa fungsi pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kompetensi, membentuk watak, dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, inovatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis bertanggung jawab.

Dengan demikian, seorang guru yang mengikuti pelatihan akan belajar, meningkat wawasan, berubah perilakunya,

seorang guru harus dapat mengajar lebih baik daripada sebelum mengikuti pelatihan. Seorang yang telah mengikuti pelatihan akan bekerja lebih baik, lebih produktif, lebih efektif dan efisien.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan bukan hanya merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan teoritis dari seorang saja, tetapi cakupannya lebih luas dan lebih bersifat umum. Sedangkan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan dan tujuannya untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan seseorang lebih bersifat khusus dan lebih menekankan kompetensi.

Fandy

Tjiptono dan Anastasia Diana (1998: 223) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan perkataan lain, tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

Manfaat pelatihan menurut beberapa ahli seperti Robinson dalam M. Saleh Marzuki (1992: 28), sebagai berikut:

- 1). Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi,
- 2). Keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan,
- 3). Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan, dan
- 4). Manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.

Pendapat senada dikemukakan oleh Henry Simamora (1988: 346) mengatakan bahwa tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang di antaranya memperbaiki kinerja dan manfaat pelatihan di antaranya

meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengertian pelatihan, tujuan dan manfaatnya tiada lain untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kualitas organisasi.

Pengertian hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam penelitian ini mengacu kepada pengertian hasil belajar yang dikemukakan oleh Nana Sujana (2008: 3) bahwa, "hasil belajar adalah perubahan tingkah laku yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotor". Adanya perubahan tersebut setelah siswa (dalam hal ini adalah guru SMK) menerima pengalaman belajarnya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Dari pengertian hasil belajar tersebut, dapat dikemukakan bahwa hasil pendidikan dan pelatihan merupakan perilaku sebagai akibat proses belajar mengajar. Hasil pendidikan dan pelatihan dapat diukur melalui kegiatan penilaian. Penilaian dapat diartikan sebagai suatu tindakan untuk menilai sejauh mana tujuan-tujuan instruksional dapat tercapai atau sejauh mana materi yang diberikan dikuasai oleh siswa. Hasil penilaian dapat dilaporkan dalam bentuk nilai atau angka. Benyamin S. Bloom (Nana Sujana, 2008: 22) berpendapat bahwa "hasil belajar secara garis besar membaginya menjadi tiga ranah yaitu ranah kognitif, ranah afektif, ranah psikomotor".

Guru yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan baik dan sungguh-sungguh akan memiliki nilai tambah yang mengakibatkan adanya perubahan sikap dari guru tersebut yang disebut hasil belajar. Hasil pendidikan dan pelatihan guru dapat dinilai dari perubahan sikap mencakup kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor yang diharapkan dapat dikuasai guru setelah menempuh pengalaman pendidikan dan pelatihan.

Hasil pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan kemampuan kognitif mencakup kemampuan yang berhubungan dengan berpikir, mengetahui dan pemecahan masalah.

Hasil Pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan kemampuan afektif mencakup kemampuan yang berhubungan dengan perubahan sikap, nilai, motivasi, apresiasi dan hubungan sosial,

Hasil pendidikan dan pelatihan tampak pada keterampilan (*skills*) individu. Tipe hasil belajar psikomotor, berkenaan dengan keterampilan dan kemampuan bertindak setelah individu menerima pengalaman belajar tertentu.

### **Prestasi Guru**

Yang dimaksud prestasi guru dalam penelitian ini adalah perilaku guru dalam kegiatan pembelajaran di kelas yang diukur dengan menggunakan pendekatan berdasarkan kenyataan yang terjadi di lapangan, yang dilakukan dengan teknik observasi (pengamatan langsung) yang dilakukan oleh peneliti. Adapun aspek yang diukur berhubungan dengan persiapan pembelajaran dan kemampuan mengajar guru dalam proses pembelajaran di kelas. Berdasarkan pengertian kinerja dan pengertian guru dapat disimpulkan bahwa prestasi adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang setelah melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan guru adalah tenaga pendidik profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran serta melaksanakan pembimbingan dan penilaian pembelajaran. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan prestasi apa-apa. Prestasi kerja adalah sesuatu yang dicapai atau hasil yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja.

Dari pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pegawai telah memiliki kemampuan dalam penguasaan bidang pekerjaannya, mempunyai minat untuk melakukan pekerjaan tersebut, adanya kejelasan peran dan motivasi pekerjaan yang baik, maka orang tersebut memiliki landasan yang kuat untuk berprestasi lebih baik.

Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) keputusan yang diambil, (6) perencanaan kerja, (7) daerah organisasi kerja.

### Penilaian Prestasi Kerja Guru

Hal yang penting dalam prestasi kerja adalah pengukuran kinerja atau produktifitasnya. Wahyudi (2002: 101) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan (*job performance*) seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.

T. R. Mitchell, (1978: 237) menetapkan rumus untuk mengukur kinerja, yaitu dengan rumus: *Kinerja (performance) = ability x motivation*. Dari formula tersebut dapat diketahui bahwa kinerja seseorang bisa diketahui dengan mengetahui analisis kemampuan dan motivasi gurunya. Selanjutnya Mitchell menambahkan tentang aspek-aspek yang perlu dikaji dalam performance adalah: (1) *quality of work*, (2) *promptness (ketepatan waktu)*, (3) *initiative (inisiatif)*, (4) *capability (kesanggupan/kemampuan)*, dan (5) *communication (komunikasi)*. Kelima aspek tersebut di atas dapat dijadikan patokan dalam mengkaji tingkat kinerja seseorang.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu lembaga. Untuk

mengukur kinerja perlu menggunakan pendekatan guna menentukan standar kerja yang harus dicapai. Standar/tolok ukur tersebut digunakan untuk acuan dan perbandingan tugas guru yang telah tercapai dengan tugas guru yang harus dicapai.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi prestasi kerja Guru

Prestasi kerja guru bisa dipengaruhi banyak faktor tergantung dari sisi mana kita melihatnya. Supriyanto (1986: 19) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah status gizi, motivasi, kepuasan kerja, jenis kelamin, jenis pekerjaan, pendidikan dan pelatihan, hubungan industrial, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

A. Dale Timpe (1992: ix) berpendapat bahwa ada enam faktor yang menentukan tingkat kinerja (prestasi kerja) seorang karyawan, di antaranya adalah: faktor lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan.

Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dibatasi pada faktor hasil diklat dan motivasi berprestasi dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan pengetahuan, keterampilan dan sikap akan mengubah keadaan ke arah yang lebih baik sehingga meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi guru. Untuk dapat bekerja dengan lebih baik membutuhkan motivasi berprestasi yang tinggi.

### Kerangka Pemikiran

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Pendidikan kejuruan sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional yang bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan memenuhi standar kompetensi. Tujuan pendidikan kejuruan tersebut akan dapat terwujud apabila di dalamnya terdapat



layanan pembelajaran yang berkualitas. Sedangkan pembelajaran yang berkualitas dapat terjadi apabila dilaksanakan oleh motivasi berprestasi guru dan kinerja guru yang berkualitas. Dengan demikian, guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pembelajaran yang dilaksanakannya. Hal yang harus diperhatikan berikutnya, selain hasil diklat adalah faktor motivasi berprestasi guru. Motivasi berprestasi merupakan motivasi yang turut menentukan tumbuhnya kinerja (prestasi kerja). Menurut Mc. Clelland bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Motivasi berprestasi ini muncul karena dalam dirinya sudah memiliki kemampuan yang bersifat unggul dibandingkan dengan orang lain melalui kegiatan pelatihan yang nantinya akan dijadikan sebagai modal untuk berprestasi.

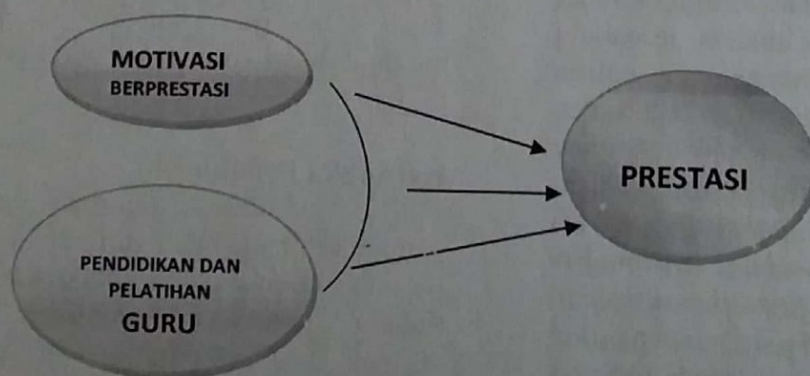
Dalam hal ini, guru yang mempunyai motivasi berprestasi dikaitkan dengan kinerja adalah guru yang akan selalu berpikir untuk bertindak mencari pemecahan sesuai dengan inisiatif yang muncul untuk mencapai target dengan kedinamisan tertentu. Seandainya target telah tercapai pun selalu muncul keinginan

baru untuk bisa direalisasikan dengan prestasi yang lebih baik lagi.

Pendidikan dan pelatihan yang disingkat diklat merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia, yang harus dilaksanakan karena merupakan tanggung jawab dalam rangka pengembangan guru, khususnya yang menganut kualitas guru.

Intinya penelitian ini, akan memotret variabel kinerja guru. Yang dimaksud kinerja guru adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh guru pada saat menjalankan tugas dan kewajiban dalam bidang pengajaran. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru tentunya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Guru yang telah dapat menunjukkan kinerjanya yang baik adalah seorang guru yang profesional. Guru yang profesional layaknya seorang dokter. Ketika ada hal-hal yang menghambat proses pendidikan, guru dapat mendiagnosis penyebab terjadinya hambatan, sehingga guru dapat melakukan perbaikan. Selain itu, guru juga dapat melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) untuk memperbaiki pembelajaran dengan metode, media atau hal-hal yang baru.

Berdasarkan pandangan tersebut maka hubungan antara variabel penelitian yaitu:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi guru.

- 2) pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi guru
- 3) Motivasi berprestasi dan pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi guru

Berdasarkan asumsi-asumsi penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis I :

$H_0 : \rho_{y1} =$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan prestasi guru.

$H_1 : \rho_{y1} \neq$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan prestasi guru .

### Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi berprestasi dan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan dan Penataran Guru Teknologi (PPP-GT) Bandung terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK. Berdasarkan tujuan yang dicapai dan rumusan masalah yang diajukan, penelitian ini termasuk penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan metode analisis statistik deskriptif - inferensial teknik korelasi dan regresi baik tunggal maupun ganda.

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dan rumusan masalah, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif,

dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif.

Dalam melakukan penarikan sampel digunakan Rumus Slovin yang dikutip oleh Husein Umar (1998: 108) dengan tingkat kesalahan 10%.

Rumus yang dimaksud adalah

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diterima

Populasi Guru SMK sebanyak 74 guru, yang diambil berdasarkan jumlah jumlah guru pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan di Pusat Pengembangan dan Penataran Guru Teknologi (PPP-GT) Bandung dan aktif mengajar di 5 SMK kelompok: teknologi dan industri Provinsi Jawa Barat.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{74}{1 + 74(0.1)^2}$$

$$n = 42 \text{ responden}$$

Dengan menggunakan rumus tersebut, jumlah sampling yang harus diambil dari populasi sebanyak 74 orang, maka penulis mengambil sampel sebanyak 42 responden.

**TABEL 3.1**  
**SAMPEL PENELITIAN**

No	Nama Sekolah	Jenis Sekolah	Jumlah Sampel
1	SMKN 1 Cimahi	SMK nasional bertaraf internasional	10 guru
2	SMK Merdeka Bandung	SMK bertaraf nasional	8 guru
3	SMKN 4 Bandung	SMK nasional bertaraf internasional	8 guru
4	SMKN 6 Bandung	SMK bertaraf nasional	8 guru
5	SMKN 8 Bandung	SMK bertaraf nasional	8 guru
<b>Jumlah</b>			<b>42 guru</b>

Data-data yang diperlukan, sesuai dengan fokus permasalahan penelitian, dikumpulkan melalui kuisisioner dan observasi. Kuisisioner digunakan melalui kuisisioner dan observasi. Kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan variabel-variabel seperti variabel bebas (X) yakni motivasi berprestasi ( $X_1$ ), pendidikan dan pelatihan ( $X_2$ ). Sedangkan untuk variabel terikat yakni prestasi guru dalam pembelajaran di SMK (Y) selain menggunakan kuisisioner juga menggunakan observasi dan catatan-catatan atau dokumentasi tentang kinerja guru yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Khusus untuk variabel Prestasi Guru dalam Pembelajaran (Y) menggunakan observasi terhadap ; Persiapan Pembelajaran dan Kemampuan Mengajar. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan cara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif-analitik. Penggunaan statistik deskriptif dimungkinkan untuk menghitung rata-rata (*mean*), varians, dan simpangan baku (standar deviasi) serta mendeskripsikan data dalam bentuk tabel dan diagram. Nilai rerata dari kelompok data ini diperkirakan dapat mewakili seluruh nilai data yang ada dalam kelompok tersebut. Adapun rumus-rumus yang digunakan adalah:

(1) Menghitung rata-rata (*means*)

$$\bar{x} = \frac{\sum X}{\sum n}$$

Keterangan:

X = rata-rata X

$\sum X$  = jumlah seluruh nilai X

$\sum n$  = jumlah anggota sampel

(Sujana, 1992: 89)

(2) Menghitung varians ( $S^2$ )

$$S^2 = \frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

Keterangan:

n = banyaknya sampel

X = jumlah skor

$X^2$  = jumlah kuadrat  
(Husaini Usman, 1995: 98)

(3) Menghitung standar deviasi (sd)  $Sd$   
 $= \sqrt{S^2}$

### Uji Hipotesis

Menurut Hasan (2005: 140), pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Hipotesis digunakan pada bab I akan diuji, namun sebelum diuji hipotesis tersebut terlebih dahulu diubah menjadi hipotesis statistik, yang terdiri atas "hipotesis nol" yang bersimbol  $H_0$  dan "hipotesis alternatif" yang bersimbol  $H_1$ .

Rumus yang digunakan dalam menguji hipotesis bergantung pengujian normalitas distribusi data. Jika data terkumpul berdistribusi normal maka rumus yang digunakan adalah rumus untuk statistik nonparametrik. Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi, chi square, dan regresi.

Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Pearson Product Moment* (Riduwan, 2007: 62) dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)]}}$$

Menghitung korelasi dengan menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, dengan simbol "r", cara perhitungan yang ditempuh adalah dengan cara manual dan menggunakan Program SPSS. Kuat tidaknya korelasi diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien Korelasi *Pearson Product Moment* atau r dengan ketentuan-ketentuan nilai r, sebagai berikut:

- $r = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat rendah atau tidak ada pengaruh sama sekali.
- $r = 1$  atau mendekati 1, maka hubungan antara kedua variabel kuat atau ikut kuat dan mempunyai pengaruh secara positif (searah).

- $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka hubungan antara kedua variabel kuat

atau cukup kuat dan mempunyai pengaruh secara negatif (berlawanan). Untuk menyatakan penafsiran nilai koefisien korelasi adalah:

**Tabel 3.2**

**Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r**

Koefesien Korelasi	Hubungan
0.80 - 1.00	Sangat Kuat
0.60 - 0.80	Kuat
0.40 - 0.60	Cukup Kuat
0.20 - 0.40	Rendah
0.00 - 0.20	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan (2007: 62)

Selanjutnya, untuk menentukan seberapa jauh perubahan Variabel X2 yang dipengaruhi oleh peningkatan Variabel Y, penulis menggunakan Metode Koefisien Determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Di mana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

Pengujian lanjutan, yaitu uji signifikansi yang berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna Variabel X2 terhadap Y, maka hasil korelasi *Pearson Product Moment* tersebut diuji dengan Uji Signifikansi dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t$  = Probabilitas

$r$  = Koefisien Korelasi Pearson

$n$  = Jumlah Responden

Keterangan:

$r$  = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.

Kaidah Pengujian:

Bila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima.

Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data yang akan disajikan pada bagian ini adalah deskripsi data setiap variabel penelitian terdiri atas variabel Motivasi Berprestasi (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), dan Prestasi Guru (Y).

Untuk mengetahui deskripsi tentang pendidikan dan latihan guru di SMK, dibuat ukuran untuk mencari nilai skor maksimum, skor minimum, median, rata-rata, modus, simpangan baku, dan sebaran data. Untuk menentukan banyaknya kelas interval digunakan aturan Sturges yaitu: banyak kelas =  $1 + (3.3) \log n$ . Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42. sehingga dapat diketahui banyak kelas interval ( $bk$ ) =  $1 + 3.3 \log (42) = 6.97 \approx 7$  (dibulatkan). Deskripsi data disajikan untuk setiap variabel secara berturut-turut.

### Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengambil kesimpulan apakah hipotesis penelitian yang telah dirumuskan telah sesuai atau tidak dengan data penelitian. Dalam penelitian ini diajukan beberapa hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi linier sederhana maupun berganda. Pengujian hipotesis tersebut secara rinci adalah, sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan prestasi guru.

$H_a$  = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan prestasi guru.

$H_0 : \rho_{y1} = 0$

$H_1 : \rho_{y1} \neq 0$

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi berprestasi dengan Prestasi Guru.

$H_a$  = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan Prestasi Guru.

2). Hipotesis statistik.

$H_0 : \rho_{y2} = 0$

$H_1 : \rho_{y2} \neq 0$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen, digunakan teknik korelasi dengan bantuan ringkasan statistik, sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.508	.495	6.49213

a. Predictors: (Constant), X1

Selanjutnya, untuk menentukan seberapa jauh perubahan Variabel Y yang dipengaruhi oleh peningkatan Variabel X1, penulis menggunakan Metode Koefisien Determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Di mana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

$$KD = (0.712)^2 \times 100\%$$

$$KD = 50.80\%$$

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa tinggi rendahnya Prestasi Guru dipengaruhi oleh motivasi berprestasi sebesar 50.80 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Pengujian lanjutan, yaitu uji signifikansi yang berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna Variabel X1 terhadap Y, maka hasil korelasi *Pearson Product Moment* tersebut diuji dengan Uji Signifikansi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.378	5.484		7.546	.000
	X1	.399	.062	.712	6.422	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan manual dan otomatis dengan Program SPSS di atas kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebagai berikut: Berdasarkan tabel tersebut untuk taraf kesalahan 0.05 harga tabel korelasi *Pearson* dengan  $n = 42$ , diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6.422$ . Sehubungan dengan nilai  $t_{hitung}$  (6.422) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2.021), maka disimpulkan nilai analisis korelasi antara motivasi berprestasi dengan Prestasi Guru menunjukkan nilai yang signifikan.

Dari hasil perhitungan analisis tersebut dapat diprediksikan, bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi berprestasi akan berdampak positif terhadap prestasi guru SMK.

### Pembahasan Pengaruh Pendidikan dan latihan terhadap Prestasi Guru

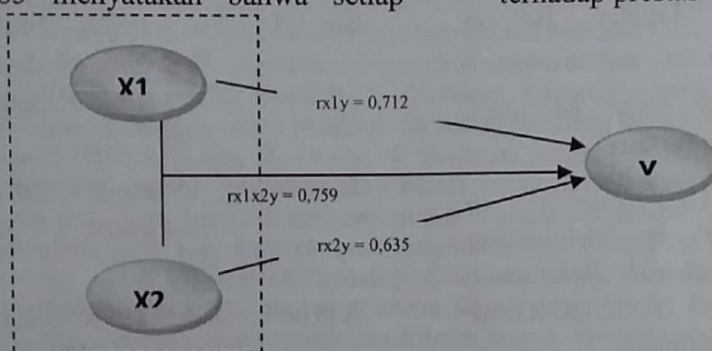
Hasil perhitungan korelasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan (korelasi) sebesar 0.635 (kategori kuat). Dari uji determinasi dinyatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi terhadap Prestasi

Guru sebesar 40.30 % dan sisanya sebesar 59.70 % ditentukan oleh variabel lain. Berdasarkan uji signifikansi ternyata  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Pendidikan dan pelatihan dengan Prestasi Guru SMK.

Melalui regresi dengan persamaan  $Y = 45,315 + 0,385 X_2$  konstanta sebesar 45.315 menyatakan bahwa jika tidak ada Pendidikan dan pelatihan ( $X_2$ ), maka Prestasi Guru ( $Y$ ) adalah 45.315. Koefisien regresi sebesar 0,385 menyatakan bahwa setiap

penambahan 1 unit pendidikan dan pelatihan ( $X_2$ ), maka prestasi guru ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,385. Oleh karena itu, semakin tinggi Pendidikan dan pelatihan, maka prestasi guru juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan uji signifikansi, ternyata  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  atau 26.538 lebih besar daripada 3.25, maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dan pendidikan dan latihan terhadap prestasi guru SMK.



Gambar 4.1  
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif didapat pokok-pokok kesimpulan, sebagai berikut: Motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Prestasi Guru. Hasil perhitungan menunjukkan terdapat korelasi sebesar 0.712 (kategori kuat) antara variabel Motivasi berprestasi dan prestasi guru. Dari uji determinasi dinyatakan bahwa Motivasi berprestasi memberikan kontribusi terhadap prestasi guru sebesar 50.80 % dan sisanya sebesar 49,20% ditentukan oleh variabel lain. Melalui regresi dengan persamaan  $Y = 41,378 + 0,399 X_1$  konstanta sebesar 41,378 menyatakan bahwa jika tidak ada Motivasi berprestasi ( $X_1$ ), maka prestasi Guru ( $Y$ ) adalah 41,378. Koefisien regresi sebesar 0,399 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 unit Motivasi berprestasi ( $X_1$ ), maka prestasi Guru ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,399. Oleh karena itu, semakin tinggi Pendidikan dan latihan, maka prestasi Guru juga akan semakin tinggi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ambo Enre, 1979. *Pengaruh Motif Berprestasi dan Kapasitas Kecerdasan terhadap Prestasi Belajar dalam Kelompok Akademis pada SMA Negeri di Sulawesi Selatan*, disertai, Bandung, FPS IKIP Bandung.
- Akadum. 1999. *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*. Suara Pembaharuan.
- Akdon & H. Sahlan. 2005. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.
- Arikunto, S. 1988. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dale Timpe, 1992. *Kinerja*; Penerjemah, Sofyan

- Cikmat, Seri 6: Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrajati Sidi, 2001. *Menuju Masyarakat Belajar*, Jakarta: Logos Wicara Ilmu.
- Marjuki, S. 1992. *Strategi dan Model Pelatihan*. Malang: Jurusan PLS.
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*, Bandung: Pionir Jaya.
- Mitchell, T.R. 1982. *People in Organization: An Introduction to Organizational Behaviour*, 2nd ed. New York: McGraw Hill Book. Company.
- Mohammad Ali. 2000. *Analisis Keuntungan Mengikuti Pelatihan Kejuruan Sebelum Bekerja dan Implikasi pada Kurikulum Sekolah Menengah*.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1992. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja* Bandung: Mandar maju
- Sevilla, Consuelo, G. 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. Diterjemahkan oleh Alimuddin Tuwu. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Simamora Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Soenarto. 2005. *Metodologi Penelitian Pengembangan Untuk Peningkatan Kualitas Pembelajaran*. Departemen Pendidikan Nasional: Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan dan Ketenagaan Pendidikan Tinggi (PPTK dan KPT).
- Sudjana, 2002, *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito.
- Sulaeman, Dadang. 1988. *Teknologi/ Metodologi Pengajaran*. Jakarta: PPLPTK Depdikbud.
- Suryadi, Ace. 1989. *Analisis Kebijakan Pendidikan: Suatu Pengantar*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1989
- Suryabrata, Sumadi. 1983. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: CV Rajawali.
- Supriadi, Dedi. 1998. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Tjiptono, Fandy. 2000. *Manajemen Jasa*, Yogyakarta: Andi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Winardi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grafiti

**Penulis :**

**Dr. Biller Panjaitan, MS.i**

**Dosen DPK Kopertis Yang di tempatkan Pada Fak, Ekonomi USB YPKP Bandung**