

HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI, KECAKAPAN (*ABILITY*) DAN LINGKUNGAN KERJA GURU DENGAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB)

Mohammad Farid
Amat Mukhadis

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan motivasi berprestasi, kecakapan (*ability*) dan lingkungan kerja guru dengan unsur-unsur pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan motivasi berprestasi dengan pengembangan diri dan publikasi ilmiah tapi motivasi berprestasi berhubungan dengan karya inovatif, kecakapan (*ability*) berhubungan dengan pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif. Demikian juga lingkungan kerja berhubungan dengan pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif, secara bersama-sama motivasi berprestasi, kecakapan (*ability*) dan lingkungan kerja berhubungan dengan pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.

Kata-kata Kunci: motivasi berprestasi, kecakapan (*ability*) guru dan lingkungan kerja dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Abstract: *The Relationships between Achievement Motivation, Skills (Ability) and Teacher Work Environment and The Implementation of Sustainable Professional development (PKB). This study aims to examine the relationships between achievement motivation, skills (abilities) and the teachers working environment and the elements of self-development, scientific publications and innovative work by using multiple regression analysis. The results showed no association between achievement motivation and self-development and scientific publications but achievement motivation was associated with innovative work, skills (abilities) related to self-development, scientific publications and innovative work. Likewise, the work environment was associated with self-development, scientific publications and innovative work, together achievement motivation, skills (abilities) and working environment was associated with self-development, scientific publications and innovative work.*

Keywords: *achievement motivation, skills (abilities) of teachers and working environment with Sustainable Professional Development (PSD)*

Guru kejuruan harus memiliki keahlian profesi yang merupakan andalan utama dalam menentukan keunggulan-

nya. Pengembangan profesionalitas guru dikemas dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Di da-

Muhammad Farid adalah dosen Departemen Otomotif PPPPTK BOE. Email: hmfamid1958@gmail.com. Alamat Kampus: Jl. Teluk Mandar, Arjosari Tromol Pos 5 Malang 65102. Amat Mukhadis adalah dosen Jurusan Teknik Mesin Universitas Negeri Malang. Alamat Kampus: Jl. Semarang No. 5 Malang 65145

lam PKB mencakup tiga hal, yakni pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Sujianto, dkk (2012) dalam kajiannya menyimpulkan bahwa pemberlakuan UU Guru dan Dosen (UU Nomor 14 Tahun 2005) diikuti dengan tunjangan profesi sebenarnya memberikan harapan besar untuk menumbuhkan minat guru untuk selalu mengembangkan profesionalitasnya, tetapi kenyataannya tidak demikian. Secara umum pengembangan profesionalitas berkelanjutan guru bersertifikat pendidik di SMK rumpun teknologi se-Malang Raya masih perlu dikaji apakah telah melakukan pengembangan profesinya dengan mewujudkan aktifitas berupa pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan membuat karya inovatif baik secara mandiri, berkelompok, atau melembaga.

Bertitik tolak pada hasil kajian Sujianto, dkk (2012), pengembangan Keprofesionalitas Secara Berkelanjutan menarik untuk diteliti karena pada titik ini sebaiknya muncul suatu pertanyaan, faktor-faktor apa yang mempengaruhi pelaksanaan pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan yang dilakukan guru.

Peningkatan pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan guru akan maksimal jika didukung oleh motivasi yang tinggi khususnya motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang, yang mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal (Mc Clelland, 1987).

Faktor lain yang diduga mempengaruhi pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan guru adalah kecakapan (*ability*) seseorang guru. Kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan

digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Gibson (1987), kecakapan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Kondisi lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap PKB guru. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi guru dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar guru dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan. Menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan maka penelitian ini mempunyai tujuan menguji signifikansi hubungan motivasi berprestasi, kecakapan (*ability*) guru dan lingkungan kerja dengan Pengembangan Keprofesionalitas Berkelanjutan (PKB)

Istilah kinerja adalah merupakan terjemahan dari kata “*Performance*” yang sering diartikan oleh para segenap cendekiawan sebagai “unjuk kerja” atau “prestasi kerja” (Yeremias T. Keban, 2004 : 191). Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata “kerja” yang menerjemahkan dari bahasa asing prestasi atau bisa pula berarti hasil kerja.

Menurut Mangkunegoro (2000) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : 1. Faktor kemampuan secara psikologis kecakapan (*ability*) seseorang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), 2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri sese-

orang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi, *ability* dan lingkungan, lebih jelas bila dirumuskan seperti berikut:

$$K = M \times A \times L$$

Dimana:

K = Kinerja

M = Motivasi

A = *Ability* (kemampuan / kepandaian / kecakapan / keterampilan)

L = lingkungan

Motivasi merupakan kekuatan dan kemauan seseorang yang dapat menunjukkan tingkat ketertarikan dan kesungguhan dalam melaksanakan suatu kegiatan.

Kajian tentang motivasi telah sejak lama menjadi daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer dan peneliti, terutama dikaitkan dengan upaya pencapaian kinerja (*performance*) seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Teori yang berkaitan dengan motivasi berprestasi adalah teori Mc Clelland.

Ability seseorang dapat dilihat dari kecakapan, kepandaian kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, sinonim lain adalah: kapasitas, fakultas/keahlian, bakat, kompetensi. *Ability* yang dimiliki seseorang dapat juga dilihat dari kualitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sihombing (2004) menyatakan bahwa: "lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan".

Lingkungan kerja menurut Wursanto (2009) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang terkait dengan fisik, dan kondisi lingkungan

kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan non fisik. Segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara dan rasa.

Menurut Sedarmayani (2001), "lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan".

Profesi guru masih dihadapkan pada banyak permasalahan, Sagala (2009 : 11) karena profesi guru merupakan suatu profesi yang tumbuh, semua permasalahannya masih relevan untuk dibicarakan, salah satu diantaranya profesi guru harus melalui pendidikan tinggi keguruan. Hal ini sejalan dengan UU No. 14 tahun 2005 pasal 8 menyatakan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, standar kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk melaksanakan sistem pendidikan dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Profesi Keguruan disebutkan antara lain: 1. Tugas tersebut dilakukan sebagai karier yang akan dilakukan sepanjang hayat, 2. Sebelum melakukan pekerjaan diperlukan ilmu dan keterampilan tertentu, memerlukan pelatihan khusus dalam jangka waktu tertentu, dan tidak setiap orang dengan leluasa dapat melakukannya tanpa mengikuti persiapan yang memadai, 3. Memiliki otonomi dalam mengambil keputusan terkait dengan tugasnya, tidak diatur oleh pihak lain walaupun dari atasannya, 4. Mempertanggung jawabkan segala sesuatu yang diakibatkan oleh keputusan profesional yang diambilnya, 5. Memiliki komitmen terhadap jabatan, dan dilakukan dengan menggunakan administrasi yang jelas dan mudah, 6. Memiliki organisasi profesi dan asosiasi

yang sepenuhnya diatur sendiri oleh anggotanya, 7. Memiliki kode etik, dan 8. Mempunyai status sosial dan gaji yang tinggi bila dibandingkan dengan jabatan lainnya.

Pengembangan diri guru tidak lepas karena jabatan profesional guru, oleh karena pengembangan diri guru harus mengacu pada pengembangan profesinya yang berdasar pada kebutuhan institusi, kelompok guru dan individu guru itu sendiri. Menurut Danim (2010) bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasar kebutuhan individu guru untuk menjalankan proses profesionalisasi.

Profesi guru mempunyai tugas utama melayani masyarakat dalam dunia pendidikan. Sejalan dengan itu, jelas kiranya bahwa pengembangan diri guru tidak lepas dari pengembangan profesionalitas dalam bidang keguruan yang mengandung arti peningkatan segala daya dan usaha. Hal tersebut dilakukan dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat khususnya layanan dibidang pendidikan.

Hasil PTK yang diperoleh bahwa pengalaman nyata di bidang pembelajaran bermakna mengikat dari apa yang telah ditemukannya, dialami, diperoleh dan dicapai. Tulisan dari temuan-temuan tersebut akan mati atau menjadi "harta karun" bahkan menjadi "sampah" bilamana tulisan-tulisan tersebut tidak dipublikasikan.

Publikasi hasil penelitian, PTK, atau sejenisnya dapat disajikan dalam bentuk buku, artikel ilmiah, artikel *on-line/web*, atau dikemas dalam sebuah karya ilmiah populer. Di dalamnya terkandung proses-proses yang meliputi: 1) Pengembangan teks tulisan; 2) Memasarkan pengalaman, pengetahuan, dan produk teknologi; 3) Ekspresi atas verifikasi fokus dan tulisan; 4) Jembatan antara produk pemikiran teo-

ritik dengan operasi-operasi komponensial; 5) Pemecahan masalah yang berkaitan dengan substansi dan fokus tulisan; 6) Memfasilitasi rekontekstualisasi pengalaman dan pengetahuan atau produk teknologi yang dihasilkan dan 7) Proses hubungan transformasional sesama pakar atau kelompok peminat.

Didalam pengembangan profesinya guru dituntut bisa melaksanakan publikasi ilmiah, dalam hal ini guru seharusnya mampu mentransformasikan diri dari tidak profesional menjadi profesional sungguhan.

Sub unsur pengembangan keprofesionalan berkelanjutan yang wajib dilakukan oleh guru adalah karya inovatif. Menurut Sudarwan (2010:12), guru yang inovatif adalah: 1. Melakukan karya kreatif yang diakui baik pada tingkat daerah, nasional, atau internasional, 2. Kinerjanya melampaui target kinerja yang ditetapkan satuan pendidikan dan/atau melampaui kinerja rata-rata sejawatnya dan/atau 3. Secara langsung membimbing peserta didik sehingga memenangkan kejuaraan tingkat daerah, nasional dan/atau internasional. Guru dapat dikategorikan sebagai guru yang inovatif jika mampu menghasilkan karya teknologi tepat guna, karya seni, karya sastra, praktik-praktik terbaik (*Best Practice*) dalam pembelajaran dan bimbingan, karya dibidang olah raga dan sebagainya. Inovasi dalam pembelajaran atau bimbingan adalah serangkaian kegiatan pengembangan yang mencakup antara lain penggunaan metode/cara/media yang digunakan sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar yang dipersyaratkan dalam proses pembelajaran atau bimbingan menjadi efektif dan efisien.

METODE

Sesuai dengan permasalahannya rancangan penelitian ini adalah survei. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan atau penelitian eksplanatori yang

menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis.

Penelitian ini menggunakan variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi, kecakapan (*ability*), dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen yang dikaji adalah unsur PKB, yang terdiri dari tiga variabel yaitu; pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMK Negeri di Kota Malang yang terdiri dari 12 SMK berjumlah 1.002 orang guru. Singarimbun dan Effendi (1995) mengungkapkan bahwa besarnya sampel tidak boleh kurang dari 5,00% dari populasi yang ada. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan statistik Yamane (1973) dalam Ferdinand (2006) dengan *margin of error* 5,00%. Dengan ukuran populasi 1.002 guru dan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 10,00% maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 91 *responden*.

Setelah ditentukan jumlah sampel sebanyak 91 guru, maka selanjutnya dilakukan pengambilan sampel pada masing-masing bagian digunakan teknik *proportional*, yaitu pada teknik ini, semua orang dalam sampling frame dibagi kedalam strata atau kelompok (Ferdinand, 2006).

Simple random sampling yaitu teknik sampling probabilitas di mana masing-masing elemen populasi memiliki probabilitas terpilih yang diketahui dan setara. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara undian. Nomor dari masing-masing guru pada masing-masing sekolah dimasukkan dalam suatu wadah, kemudian dilakukan pengambilan undian sejumlah sampel yang dibutuhkan yaitu 91.

Instrumen penelitian berupa indikator-indikator yang dipersepsikan dengan mengukur variabel-variabel penelitian dan didahului dengan uji coba instrumen.

Adapun indikator-indikator dalam instrumen tersebut adalah sebagai berikut. Pada variabel independen motivasi berprestasi (X_1) adalah: 1. Berupaya untuk tidak ketinggalan dalam berprestasi, 2. Yakin pada kemampuan diri sendiri dalam mencapai prestasi dalam pengajaran. 3. Berupaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja. 4. Bersemangat untuk mendapatkan informasi terkini. 5. Mampu menghadapi kesulitan berkaitan dengan pekerjaan

Pada variabel independen kecakapan (*ability*) (X_2) adalah: 1. Mampu melakukan sesuatu pekerjaan secara rasional. 2. Menguasai perangkat pengetahuan secara detail tentang apa yang menjadi bidang tugas pekerjaannya. 3. Menguasai seperangkat keterampilan tentang cara bagaimana dan dengan apa harus melakukan tugas pekerjaan. 4. Memahami basic standar tentang ketentuan kelayakan normatif minimal dari kondisi dan proses yang dapat ditoleransikan dan sekaligus memahami kriteria keberhasilan yang dapat diterima dari apa yang dilakukan. 5. Memiliki kemampuan untuk berprestasi dalam melakukan tugas pekerjaan

Pada variabel independen lingkungan kerja guru (X_3) adalah: 1. Adanya perasaan aman dari para guru dalam menjalankan tugas. 2. Keikutsertaan atasan untuk membantu kesulitan bawahan dalam berbagai masalah. 3. Tercipta suasana lingkungan sekolah yang sejuk, hijau dan menyenangkan. 4. Tersedia jaringan Teknologi Informasi sebagai pendukung komunikasi dan informasi sekolah. 5. Adanya peralatan dalam mendukung proses pembelajaran di kelas.

Pada variabel dependen pengembangan diri (Y_1) adalah: 1. Dapat menilai kebutuhan belajar sendiri. 2. Mampu belajar aktif serta mengarahkan diri sendiri. 3. Bersedia dimotivasi saat menyeleksi tujuan belajar berdasar penilaian. 4. Memperoleh pengetahuan atau keterampilan melalui keterlibatan pendidikan dan pelatihan. 5. Bersedia kerja sama dengan

para guru untuk permasalahan pendidikan

Pada variabel dependen publikasi ilmiah (Y_2) adalah: 1. Kewajiban menyusun naskah publikasi dalam menjalankan perannya sebagai tenaga profesional. 2. Mempublikasikan pengetahuan atau pengalaman melalui karya ilmiah. 3. Melakukan retorika keilmuan yang berkaitan dengan substansi temuan atau hasil kerja ilmiah. 4. Memecahkan masalah (*problem solving*) yang relevan dengan bidang pengetahuan dan keilmuan

Pada variabel dependen karya inovatif (Y_3) adalah: 1. Melakukan pengembangan dan memilih bahan, alat, media instruksional yang baru dalam pembelajaran. 2. Memanfaatkan media pembelajaran soft ware seperti akses internet, CD, media power point selama proses pembelajaran. 3. Membuat /memodifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum untuk proses pembelajaran. 4. Melakukan inovasi kegiatan pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal di tingkat nasional

Menurut Sugiyono (2008) "Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial". Dengan skala likert, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi sub variabel. Dalam penelitian ini masing-masing jawaban pertanyaan dalam kuesioner diberi skor sebagai berikut : 1 = Sangat tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Cukup Setuju; 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju

Metode analisis yang digunakan untuk melihat hubungan variabel independen dengan variabel dependen adalah regresi berganda. Uji F digunakan untuk menginvestigasi hubungan secara bersama-sama variabel bebas dengan variabel terikat yang dihasilkan dari model regresi berganda dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5,00\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n-k-1) dimana n adalah

jumlah observasi dan k adalah variabel independen.

Tingkat signifikansi $\alpha = 5,00\%$, maka apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau jika nilai signifikansi (Sig.) $F < 5,00\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan secara individu variabel bebas dengan variabel terikat, yang dihasilkan dari model regresi berganda. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5,00\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n-k) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independent.

HASIL

Dari analisa data dan analisis regresi berganda didapatkan, hasil seperti Tabel 1. Hubungan variabel secara parsial. Besarnya koefisien untuk motivasi berprestasi adalah 0,118 dan mempunyai nilai koefisien yang positif. Hal ini mempunyai makna bahwa upaya peningkatan motivasi berprestasi guru dapat meningkatkan pengembangan diri sebesar 11,80%.

Besarnya koefisien untuk motivasi berprestasi adalah 0,186 dan mempunyai nilai koefisien yang positif. Hal ini mempunyai makna bahwa guru upaya peningkatan motivasi berprestasi guru dapat meningkatkan publikasi ilmiah sebesar 18,60%.

Besarnya koefisien untuk motivasi berprestasi adalah 0,278 dan mempunyai nilai koefisien yang positif. Hal ini mempunyai makna bahwa upaya peningkatan motivasi berprestasi guru dapat meningkatkan karya inovatif sebesar 27,80%.

Besarnya koefisien untuk kecakapan (*ability*) guru adalah 0.483 dan mempunyai nilai koefisien yang positif. Hal ini mempunyai makna bahwa kecakapan (*ability*) yang di miliki oleh guru dapat meningkatkan pengembangan diri sebesar 48,30%.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Model 1	Model 2	Model 3
Motivasi berprestasi (X1)	0.118	0.186	0.278
Sig. t	0.236	0.075	0.005
Kecakapan (<i>ability</i>) guru (X2)	0.483	0.360	0.365
Sig. t	0.000	0.001	0.000
Lingkungan kerja guru (X3)	0.230	0.263	0.246
Sig. t	0.008	0.004	0.004
F value	20.067	16.112	22.815
Sig. F	0.000	0.000	0.000
Nilai R	0.640	0.598	0.664
Nilai R ²	0.409	0.357	0.440
Model I : Pengembangan diri = $\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$			
Model II : Publikasi ilmiah = $\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$			
Model III : Karya inovatif = $\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$			

Besarnya koefisien untuk kecakapan (*ability*) guru adalah 0,360 dan mempunyai nilai koefisien yang positif. Hal ini mempunyai makna bahwa kecakapan (*ability*) yang di miliki oleh guru dapat meningkatkan publikasi ilmiah sebesar 36,00%.

Besarnya koefisien untuk kecakapan (*ability*) guru adalah 0,365 dan mempunyai nilai koefisien yang positif. Hal ini mempunyai makna bahwa kecakapan (*ability*) yang di miliki oleh guru dapat meningkatkan karya inovatif sebesar 36,50%.

Besarnya koefisien untuk lingkungan kerja guru adalah 0,230 dan mempunyai nilai koefisien yang positif. Hal ini mempunyai makna bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh guru dapat meningkatkan pengembangan diri guru sebesar 23,00%.

Besarnya koefisien untuk lingkungan kerja guru adalah 0,263 dan mempunyai nilai koefisien yang positif. Hal ini mempunyai makna bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh guru dapat meningkatkan publikasi ilmiah sebesar 26,30%.

Besarnya koefisien untuk lingkungan kerja guru adalah 0,246 dan mempunyai nilai koefisien yang positif. Hal ini mempunyai makna bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh guru dapat me-

ningkatkan karya inovatif sebesar 24,60%.

Hubungan variabel secara simultan. Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,640 hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan motivasi berprestasi, kecakapan (*ability*) guru dan lingkungan kerja guru dengan pengembangan diri sebesar 64,00%.

Besarnya nilai koefisien Adjusted determinasi (R²) adalah 0,409 hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi berprestasi, kecakapan (*ability*) guru dan lingkungan kerja guru terhadap pengembangan diri sebesar 40,90% dan sisanya sebesar 59,10% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai F hitung sebesar 20,067 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 5,00%, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi, kecakapan (*ability*) guru dan lingkungan kerja guru secara simultan berhubungan dengan pengembangan diri.

Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,598 hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan motivasi berprestasi, kecakapan (*ability*) guru dan lingkungan kerja guru dengan publikasi ilmiah yang dilakukan guru sebesar 59,80%.

Besarnya nilai koefisien Adjusted determinasi (R^2) adalah 0,357 hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi berprestasi, kecakapan (*ability*) guru dan lingkungan kerja guru terhadap publikasi ilmiah yang dilakukan guru sebesar 35,70% dan sisanya sebesar 64,30% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,112 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 5,00%, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi, kecakapan (*ability*) guru dan lingkungan kerja guru secara simultan berhubungan dengan publikasi ilmiah yang dilakukan guru.

Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,664 hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan motivasi berprestasi, kecakapan (*ability*) guru dan lingkungan kerja guru dengan karya inovatif yang dilakukan guru sebesar 66,40%.

Besarnya nilai koefisien Adjusted determinasi (R^2) adalah 0,440 hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi berprestasi, kecakapan (*ability*) guru dan lingkungan kerja guru terhadap karya inovatif yang dilakukan guru sebesar 44,00% dan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai F hitung sebesar 22,815 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 5,00%, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi, kecakapan (*ability*) guru dan lingkungan kerja guru secara simultan berhubungan dengan karya inovatif yang dilakukan guru.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian secara parsial, motivasi berprestasi tidak berhubungan de-

ngan pengembangan diri dan publikasi ilmiah, sedangkan pada variabel karya inovatif, motivasi berprestasi berhubungan signifikan dengan karya inovatif. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa adanya upaya dari guru SMK untuk tidak ketinggalan dalam berprestasi, yakin pada kemampuan diri sendiri dalam mencapai prestasi dalam pengajaran, berupaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja, bersemangat untuk mendapatkan informasi terkini dan mampu menghadapi kesulitan berkaitan dengan pekerjaan memberikan kontribusi terhadap keinginan guru SMK untuk melakukan karya inovatif.

Hasil kajian ini menguatkan kajian empiris sebelumnya yang dilakukan oleh Sukmandari (2012) menunjukkan terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru. Sutarum (2014) menyimpulkan bahwa ketepatan dalam menentukan strategi implementasi PKB dapat mendorong dan memotivasi guru untuk berinovasi dalam proses pembelajaran dan selanjutnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kecakapan (*ability*) guru berhubungan secara signifikan terhadap pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa program PKB yang dilakukan guru SMK akan berjalan efektif apabila guru memiliki kecakapan (*ability*) dalam menjalankan pekerjaan.

Kecakapan (*ability*) guru dalam melaksanakan pekerjaan tercermin pada menguasai perangkat pengetahuan secara detail tentang apa yang menjadi bidang tugas pekerjaan, menguasai seperangkat keterampilan tentang cara bagaimana dan dengan apa harus melakukan tugas pekerjaan, memahami *basic* standar tentang ketentuan kelayakan normatif minimal dari kondisi dan proses yang dapat ditoleransikan.

Hasil kajian ini menguatkan kajian empiris sebelumnya yang dilakukan oleh

Sugiarta (2012) bahwa pertama sikap guru pada pekerjaan berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru; kedua pengalaman pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru.

Kondisi lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) guru. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi guru dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditunjukkan dengan perasaan aman dari para guru dalam menjalankan tugas, adanya keikutsertaan atasan untuk membantu kesulitan bawahan dalam berbagai masalah, adanya suasana lingkungan sekolah yang sejuk, hijau dan menyenangkan, tersedia jaringan teknologi informasi sebagai pendukung komunikasi dan informasi sekolah untuk pengembangan profesi guru dan adanya peralatan dalam mendukung proses pembelajaran di kelas

Menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2001) mengungkapkan yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.

Hasil kajian ini menguatkan kajian empiris sebelumnya yang dilakukan oleh Rahardjo, S (2014) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasannya dapat disimpulkan sebagai berikut. Variabel-variabel independen

dan dependen telah dipersepsikan secara baik oleh para guru/responden. 1. Motivasi berprestasi tidak berhubungan dengan pengembangan diri dan publikasi ilmiah namun mempunyai hubungan dengan karya inovatif. 2. Kecakapan (*ability*) guru berhubungan dengan pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif. 3. Lingkungan kerja guru berhubungan dengan pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.

Secara bersama-sama motivasi berprestasi, kecakapan (*ability*) dan lingkungan kerja guru mempunyai hubungan dengan pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif. Sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

Disarankan kepada Kepala SMKN di Kota Malang, untuk lebih memotivasi guru dalam berprestasi, terutama berprestasi dalam hal pengembangan diri guru dan pelaksanaan publikasi ilmiah dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru. Disarankan kepada Guru untuk lebih meningkatkan motivasi berprestasinya terutama dalam hal pengembangan diri dan pelaksanaan publikasi ilmiah sehingga dapat meningkatkan profesionalitasnya, dengan demikian diharapkan juga dapat meningkatkan kualitas layanan pendidikan kepada peserta didiknya.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Malang, untuk selalu mendorong dan memfasilitasi peningkatkan keprofesionalan guru, mengingat guru adalah sebagai pelaksana sistem pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan nasional. Ketiga saran tersebut diatas harus dilaksanakan secara terpadu terprogram, konsisten dan berkelanjutan.

DAFTAR RUJUKAN

Ardhana, W. 1987. *Bacaan Pilihan dalam Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Danim, S. 2010. *Karya Tulis Inovatif*. Bandung: Penerbit PT Rosdakarya
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, 1987. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga: Jakarta.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Mustofa. 2007. *Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia*. Bandung: Penerbit.
- Mustofa. 2010. *Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Penerbit.
- Rahardjo, S. 2014. The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. Vol. 3, No. 6
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihombing, U. 2004, Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja, <http://www.depdiknas.go.id>.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. 1995. *Metode Penelitian Survai*.—Rev.Ed-. Jakarta: LP3S
- Sugiarta. 2012. Pengaruh Sikap Guru terhadap Pekerjaan dan Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Profesional Guru Olahraga SMPN Se-Kabupaten Jepara. *JMP*, 1(3).
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujiyanto, Mukhadis dan Isnandar. 2012. Pengembangan Profesionalitas Berkelanjutan Guru Bersertifikat Pendidik di SMK. *Rumpun Teknologi. Teknologi dan Kejuruan*, 35(1): 1–16.
- Surakhmad, W. 2009. *Pendidikan Nasional: Strategi dan Tragedi*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Sukmandari, 2012. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Partisipasi Guru dalam MGMP terhadap Kompetensi Profesional Guru Matematika SMP di Kabupaten Jepara. *JMP*, 1(3):.
- Saud, S. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Penerbit: Alfabeta CV Bandung.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemo-tivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, I.G. 2003. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Yeremias, TK.. 2004. *Enam Dimensi Strategis Admistrasi Publik, Konep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.