



## **Pengaruh Motivasi dan Prestasi terhadap Karir Guru Penggerak Kota Pematangsiantar**

### ***The Influence of Motivation and Achievement on the Career of Guru Penggerak in Pematangsiantar City***

**Rahmat Junaidi<sup>\*</sup>, Rosnelly Roesdy<sup>2</sup>, Abd. Rasyid Syamsuri<sup>3</sup>, Tracy Brigita<sup>4</sup>**

<sup>1, 2, 3, 4</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan prestasi terhadap karir Guru Penggerak di Kota Pematangsiantar. Studi ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dan Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar. Populasi penelitian adalah 80 Guru Penggerak angkatan 4, yang sekaligus menjadi sampel dengan teknik sampling jenuh. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karir Guru Penggerak. Begitu pula, prestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan karir mereka. Temuan ini memberikan wawasan bagi pemangku kebijakan dalam merancang strategi peningkatan karir Guru Penggerak.

**Kata kunci:** Motivasi, Prestasi, Karir Guru Penggerak

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of motivation and achievement on the career development of Guru Penggerak in Pematangsiantar City. The research was conducted at the Sumatera Utara Provincial Education Office and the Pematangsiantar City Education Office. The study population consisted of 80 Guru Penggerak from the 4th cohort, all of whom were included as the sample using a saturated sampling technique. The results indicate that motivation has a positive and significant effect on the career development of Guru Penggerak. Likewise, achievement also positively and significantly influences their career progression. These findings provide insights for policymakers in designing strategies to enhance the career development of Guru Penggerak.*

**Keywords:** Motivation, Achievement, Career of Guru Penggerak

#### **Histori Artikel:**

Diterima 18 Januari 2025, Direvisi 27 Februari 2025, Disetujui 03 Maret 2025, Dipublikasi 31 Maret 2025.

#### **\*Penulis Korespondensi:**

rahmat.junaidi@lecturer.unri.ac.id

#### **DOI:**

<https://doi.org/10.60036/jbm.499>

## PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran yang penting dalam proses membentuk peserta didik menjadi pribadi yang cakap baik jasmani maupun rohani. Pendidikan merupakan aktivitas manusia yang amat penting, melalui pendidikan manusia dapat dididik menjadi manusia yang berperilaku mulia (Prianto et al., 2019). Pendidikan merupakan “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran yang menyenangkan agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat” (Ujud et al. 2023)

Guru adalah pendidik dan pengajar untuk pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidik formal, dasar dan menengah. Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun secara klasikal, baik disekolah maupun diluar sekolah (Uno, 2018) Peran guru dalam peningkatan mutu pendidikan sangat dominan. Guru harus merencanakan program dengan baik, melaksanakan program dan mengevaluasi program pendidikan dengan baik. Guru harus mampu memotivasi siswa untuk belajar dengan tekun, sistematis dan terarah. Guru hendaknya memberikan pelayanan dan fasilitas terbaik kepada siswanya. Dalam memberikan pelayanan prima kepada peserta didik, guru harus mempunyai kesejahteraan yang cukup, kenyamanan kerja dan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan profesionalnya. Menyelenggarakan pelatihan yang bermutu, baik, teratur dan lancar memerlukan tenaga administrasi yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, disiplin dan bertanggung jawab. Perhatian harus diberikan kepada para guru sekolah, agar Motivasi mereka tetap tinggi untuk melayani siswa dengan sempurna. Guru memerlukan pengembangan karir, guru harus diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya, agar dengan kemampuannya yang terus meningkat sesuai dengan tuntutan yang dibebankan kepada seorang guru (tenaga pendidik).

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mencetuskan 13 kebijakan merdeka belajar. Kebijakan Merdeka Belajar merupakan langkah untuk mentransformasi pendidikan demi terwujudnya Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul Indonesia yang memiliki Profil Pelajar Pancasila. Dalam ke 13 kebijakan merdeka belajar ini, pokok utama dari penelitian ini berfokus pada kebijakan merdeka belajar ke lima yaitu Program Guru Penggerak.

Menurut (Kemendikbudristek, 2024) Guru Penggerak adalah pemimpin pembelajaran yang mendorong tumbuh kembang murid secara holistik, aktif dan proaktif dalam mengembangkan pendidik lainnya untuk mengimplementasikan pembelajaran yang berpusat kepada murid, serta menjadi teladan dan agen transformasi ekosistem pendidikan untuk mewujudkan profil Pelajar Pancasila. Program guru penggerak dibuat oleh kemendikbudristek memiliki tujuan yaitu yang pertama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, dengan adanya perubahan metodologi pengajaran, penerapan kurikulum yang efektif, penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Tujuan yang kedua yaitu mengembangkan kepemimpinan guru, secara langsung guru tidak hanya ikut serta dalam pengembangan dilingkungan sekolah tetapi berperan aktif dalam memajukan pendidikan ditingkat sekolah. Tujuan yang ketiga yaitu untuk meningkatkan profesional guru, dengan adanya program ini meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan guru sebagai garda terdepan dalam menciptakan perubahan positif dalam dunia pendidikan.

Penelitian ini dilaksanakan pada guru penggerak yang berada diseluruh sekolah di Kota Pematangsiantar provinsi Sumatera Utara yang mengikuti program guru penggerak pada tahun 2022 sampai dengan tahun 2024. Berikut disajikan daftar sekolah dan jumlah guru yang ada di Kota Pematangsiantar.

**Tabel 1.** Daftar Sekolah dan Jumlah Guru di Kota Pematangsiantar

No	Tingkat Sekolah	Negeri	Swasta	Total	Jumlah Total Guru
1.	TK	7	38	45	183
2.	SLB	-	2	2	26
3.	SD	69	46	115	1.626
4.	SMP	14	29	43	1.114
5.	SMA	6	20	26	837
6.	SMK	3	29	32	762
<b>Total</b>		<b>99</b>	<b>164</b>	<b>263</b>	<b>4.548</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi menetapkan beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh guru sebagai kriteria kelulusan seleksi menjadi guru penggerak diantaranya pertama, Guru ASN maupun NON ASN baik dari sekolah negeri maupun swasta, ada satuan pendidikan formal jenjang TK, SD, SMP, SMA, SMK, dan SLB yang memiliki SK Mengajar; kedua, kepala sekolah yang belum memiliki Nomor Registrasi Kepala Sekolah (NRKS); ketiga, Memiliki akun guru di Data Pokok Pendidikan (Dapodik); keempat, Memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1/D4; kelima, Memiliki pengalaman mengajar minimal lima tahun; keenam, Memiliki masa sisa mengajar tidak kurang dari sepuluh tahun. Untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh Kemendikbudristek tersebut mengharuskan calon guru penggerak memiliki Prestasi. Prestasi merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauhmana seseorang mencapai Prestasi yang diukur atau dinilai (Uno, 2018). Prestasi dinyatakan mempengaruhi Karir Guru Penggerak yaitu apabila adanya pengakuan dan penghargaan, kesempatan pengembangan dan pelatihan, kepemimpinan yang diakui, serta Motivasi dan inspirasi. Syarat kualifikasi yang ditetapkan oleh Kemendikbudristek dapat dipenuhi oleh beberapa guru dari beberapa sekolah yang berada di Kota Pematangsiantar dari persyaratan yang ditentukan melahirkan guru yang lulus dan sudah dilantik menjadi guru penggerak. Berikut daftar guru di Kota Pematangsiantar yang mengikuti program guru penggerak

**Tabel 2.** Daftar Guru yang Mengikuti Program Guru Penggerak

No	Tahun	TK	SLB	SD	SMP	SMA	SMK	TOTAL
1	2022 (angkatan 4)	1	1	40	26	3	9	80
2	2024 (angkatan 9)	2	1	22	13	22	7	67
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>62</b>	<b>39</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>147</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 2 menunjukkan jumlah guru di Kota Pematangsiantar yang mengikuti program guru penggerak. Guru penggerak terdiri dari 2 angkatan yaitu angkatan 4 pada tahun 2022 yang berjumlah 80 guru penggerak dan angkatan 9 pada tahun 2024 yang berjumlah 67 guru penggerak. Dapat dilihat jumlah guru yang mengikuti program guru penggerak di Pematangsiantar mengalami penurunan pada setiap angkatan, oleh karena itu motivasi guru berperan penting dalam minat untuk mengikuti program guru penggerak ini.

Berdasarkan hal ini Motivasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi keikutsertaan guru dalam mengikuti program guru penggerak. Menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk memenuhi suatu target atau kebutuhan tertentu. Faktor Internal yaitu berasal dari kesadaran diri guru itu sendiri akan pentingnya ilmu baru untuk meningkatkan kualitas diri dan memberikan

kesempatan untuk mempelajari strategi pembelajaran yang inovatif, adanya keinginan untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta ikut berperan dan beradaptasi akan adanya suatu perubahan. Faktor eksternal yaitu dengan dibangunnya Komunitas Praktisi, Komunitas praktisi merupakan strategi pelengkap bagi pengembangan profesi yang berkelanjutan, konsep Komunitas Praktisi sudah banyak diterapkan oleh berbagai profesi dan penting pula diterapkan oleh para aktor utama dalam pendidikan yaitu guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah (Kasiman et al., 2020).

Perkembangan zaman yang semakin pesat dan kualifikasi kebutuhan tenaga pendidik yang semakin tinggi membuat Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) berupaya menyiapkan bibit-bibit pemimpin di dunia pendidikan. Sejak 2020, upaya tersebut diwujudkan melalui Program Guru Penggerak (PGP). Kepemilikan sertifikat Guru Penggerak kini menjadi syarat tambahan bagi guru yang akan menduduki jabatan sebagai kepala sekolah. (Junaidi, Lumbanraja, and Wildah 2022) menunjukkan dengan jelas bahwa kepemimpinan masih menjadi sebuah konsep yang berkembang dan menjadi tantangan bagi para akademisi. Penunjukan teknis kepala sekolah merujuk pada proses dan kriteria yang digunakan untuk menetapkan seseorang sebagai kepala sekolah di sebuah lembaga pendidikan. Hal ini melibatkan serangkaian langkah dan pertimbangan yang harus dipenuhi agar seseorang dianggap layak dan kompeten untuk memegang posisi tersebut.

Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 5958/B/HK.03.01/2022 tentang Petunjuk Teknis Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah. Syarat-syarat untuk menjadi kepala sekolah melalui program guru penggerak didesain untuk memastikan bahwa individu yang diangkat sebagai kepala sekolah memiliki kualifikasi, kompetensi, dan pengalaman yang tepat untuk memimpin sebuah sekolah dibuatnya syarat dan ketentuan yaitu bertujuan untuk mengidentifikasi calon yang kompetensi, membantu dalam mengidentifikasi guru-guru yang telah menunjukkan komitmen dan kemampuan dalam bidang pendidikan terbukti sebagai pemimpin yang efektif diantara rekan-rekan mereka dan memiliki pengalaman yang relevan dalam manajemen dan pengembangan kurikulum.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada guru penggerak kota pematangsiantar, yakni perbedaan jumlah guru di Kota Pematangsiantar dengan jumlah guru yang mengikuti Program guru penggerak. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Pengaruh Motivasi dan Prestasi terhadap Karir Guru Penggerak Kota Pematangsiantar”

## **METODE**

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 guru penggerak. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 guru penggerak. Metode Nonprobability Sampling yaitu Sampling Jenuh. Dalam penelitian ini, ada tiga teknik pengumpulan. Data penelitian berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, yang terkait dengan masalah penelitian untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh Guru Penggerak angkatan 4 Kota Pematangsiantar. Sementara untuk data sekunder berupa jurnal-jurnal terdahulu, buku-buku yang berhubungan dengan motivasi, prestasi dan karir guru penggerak.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru penggerak angkatan 4 Kota Pematangsiantar yang berjumlah 80 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2020). Penelitian ini menggunakan metode Nonprobability Sampling yaitu Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2020), dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 guru penggerak di Kota

Pematangsiantar. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

**Tabel 3.** Matriks Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Karir Guru Penggerak (Y)	Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi (Pps et al., 2021)  Guru Penggerak adalah pemimpin pembelajaran yang mendorong tumbuh kembang murid secara holistik, aktif dan proaktif dalam mengembangkan pendidik lainnya untuk mengimplementasikan pembelajaran yang berpusat kepada murid, serta menjadi teladan dan agen transformasi ekosistem pendidikan untuk mewujudkan profil Pelajar Pancasila (Kemendikbudristek, 2024).	1. Visi dan Misi 2. Kemampuan memimpin pembelajaran 3. Kemampuan berkolaborasi 4. Kemampuan berkomunikasi 5. Kemampuan bergerak dan mempengaruhi 6. Prestasi kerja 7. Pelatihan 8. Latar belakang pendidikan 9. Kebijakan organisasi 10. Pengalaman kerja (Kemendikbudristek, 2024), (Manoppo et al., 2021)	Ordinal
2	Motivasi (X1)	Motivasi adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan (Robbins, 2019)	1. Kebutuhan fisik 2. Rasa aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri (Robbins, 2019)	Ordinal
3	Prestasi (X2)	Prestasi merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauhmana seseorang mencapai Prestasi yang diukur atau dinilai. (Uno, 2018b)	1. kecakapan 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Kesungguhan 5. Lingkungan kerja (Uno, 2018)	Ordinal

Tabel 3 menunjukkan matriks definisi operasional dan pengukuran variabel. Responden akan menjawab pertanyaan penelitian yang telah disediakan dengan skala likert. Dokumentasi mencakup pengumpulan data melalui dokumen terkait. Studi pustaka dilakukan dengan mengacu pada buku-buku dan jurnal ilmiah untuk memperkuat teori yang digunakan di dalam penelitian.

Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program IBM SPSS. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel dengan akurat dan konsisten. Uji validitas digunakan untuk mengukut sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2021). Setelah itu

dilakukan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas dan pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Analisis deskriptif penelitian ini meliputi karakteristik jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 25 guru penggerak laki-laki (31%) dan 55 guru penggerak perempuan (69%), hal ini menunjukkan guru dominan berjenis kelamin perempuan dikarenakan umumnya perempuan dianggap memiliki empati yang lebih tinggi dan keterampilan sosial yang lebih baik, hal ini dapat berkontribusi pada terciptanya lingkungan belajar yang lebih hangat, mendukung, dan inklusif, sehingga siswa merasa lebih nyaman untuk belajar dan berinteraksi. Berdasarkan usia mayoritas responden berusia 41-50 tahun (50%), hal ini karena disebabkan dengan adanya syarat untuk menjadi guru penggerak yang ditentukan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan Riset dan Teknologi yaitu memiliki masa sisa mengajar tidak kurang dari sepuluh tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, terdapat 78 guru penggerak (98%) berpendidikan terakhir S1 dan 2 guru penggerak (2%) berpendidikan S2, Mayoritas guru penggerak memiliki tingkat pendidikan S1 karena satu syarat penting untuk menjadi guru penggerak yang ditentukan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan Riset dan Teknologi dengan tingkat pendidikan minimal S1. Tujuan Kemendikbud menentukan kualifikasi minimal S1 salah satunya dikarenakan pendidikan S1 memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang teori-teori pendidikan, psikologi perkembangan, dan kurikulum, hal ini memungkinkan Guru Penggerak untuk merancang pembelajaran yang lebih efektif dan relevan. Berdasarkan masa kerja terdapat 42 guru penggerak (53%) yang sudah bekerja 11-15 tahun, Mayoritas responden memiliki masa kerja 5-10 tahun, hal ini menunjukkan bahwa guru penggerak yang memiliki masa kerja 5-10 tahun memiliki potensi yang besar untuk meningkatkan karir karena sudah berada dalam masa kerja optimal.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karir guru penggerak berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,99. Indikator tertinggi adalah pelatihan (4,33%) artinya, dengan adanya pelatihan yang baik memberikan kesempatan bagi guru itu sendiri, dengan guru yang kompeten dan terlatih, kualitas pembelajaran di kelas akan meningkat, murid akan mendapatkan materi yang disampaikan dengan jelas, menarik, dan relevan. Namun, indikator bergerak dan mempengaruhi memiliki nilai terendah yaitu (3,88%) artinya, kemampuan mempengaruhi orang lain dengan argumen yang logis terutama untuk mengubah pikiran atau perilaku orang lain masih menjadi tantangan yang seringkali ditemui dalam berbagai aspek kehidupan, mulai dari hubungan pribadi hingga lingkungan pekerjaan. Motivasi juga dinilai baik dengan rata-rata 3,91 dengan indikator tertingginya adalah penghargaan (3,97%), artinya hal ini menandakan guru penggerak diberi perhatian dan penghargaan serta apresiasi atas dedikasi, kerja keras, dan kontribusi guru dalam mendidik. Indikator dengan nilai terendahnya adalah aktualisasi diri (3,72%) artinya guru penggerak merasa pekerjaan yang ditekuni saat ini belum sesuai dengan keterampilan dan bakat dari guru tersebut. Prestasi juga dinilai baik dengan rata-rata 3,92 dengan indikator tertingginya keterampilan (4,03%) artinya, guru penggerak merasa bahwa keterampilan merupakan keberhasilan dalam proses pembelajaran, guru yang memiliki beragam keterampilan akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan inspiratif bagi siswanya. Indikator dengan nilai terendahnya adalah kesungguhan (3,83%) indikator ini sebenarnya dinilai baik oleh guru-guru penggerak di Kota Pematangsiantar, namun dalam hal ini indikator kesungguhan dapat posisi terendah dalam penilaian Prestasi.

Uji validitas dilakukan untuk menentukan keabsahan kuesioner dengan menggunakan SPSS Versi 23. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel karir guru penggerak, motivasi dan prestasi

memiliki nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, sehingga dinyatakan valid. Uji reabilitas dengan metode Cronbach Alpha Menunjukkan semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60 (karir guru penggerak 0,858, motivasi 0,680, dan prestasi 0,561) yang berarti kuesioner tersebut reliabel.

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi dapat digunakan sebagai prediktor yang baik. Uji normalitas menunjukkan distribusi data residual normal dengan nilai Asymp. Sig (0,176  $>$  0,05). Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya korelasi antara variabel bebas, dengan nilai tolerance  $>$  0,10 dan VIF  $<$  10. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode glejser, menghasilkan nilai signifikansi  $>$  0,05, yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukut sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas ini dilakukan memastikan bahwa masing-masing pertanyaan memang mewakili keberadaan variabel tersebut

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Karir Guru Penggerak (Y)	Y.1	0,577	0,219	Valid
	Y.2	0,560	0,219	Valid
	Y.3	0,425	0,219	Valid
	Y.4	0,476	0,219	Valid
	Y.5	0,572	0,219	Valid
	Y.6	0,583	0,219	Valid
	Y.7	0,551	0,219	Valid
	Y.8	0,659	0,219	Valid
	Y.9	0,649	0,219	Valid
	Y.10	0,625	0,219	Valid
Motivasi (X1)	X1.1	0,577	0,219	Valid
	X1.2	0,560	0,219	Valid
	X1.3	0,425	0,219	Valid
	X1.4	0,476	0,219	Valid
	X1.5	0,572	0,219	Valid
Prestasi (X2)	X2.1	0,577	0,219	Valid
	X2.2	0,560	0,219	Valid
	X3.3	0,425	0,219	Valid
	X4.4	0,476	0,219	Valid
	X5.5	0,572	0,219	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa keseluruhan indikator tiap variabel memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2021) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reabilitas dalam penelitian dilakukan dengan teknik statistik Cronbach's Alpha dan nilainya dapat dilihat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23 pada tabel reality statistic pada kolom Cronbach's Alpha.

Indikator variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 ( $>0,60$ ). Berikut disajikan tabel uji reabilitas:

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
1.	Karir Guru Penggerak (Y)	0,858	0,60	Reliabel
2.	Motivasi (X1)	0,680	0,60	Reliabel
3.	Prestasi (X2)	0,561	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 5 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel  $> 0,60$  sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator variabel kuesioner ini dapat diterima atau reliabel.

### Uji Normalitas

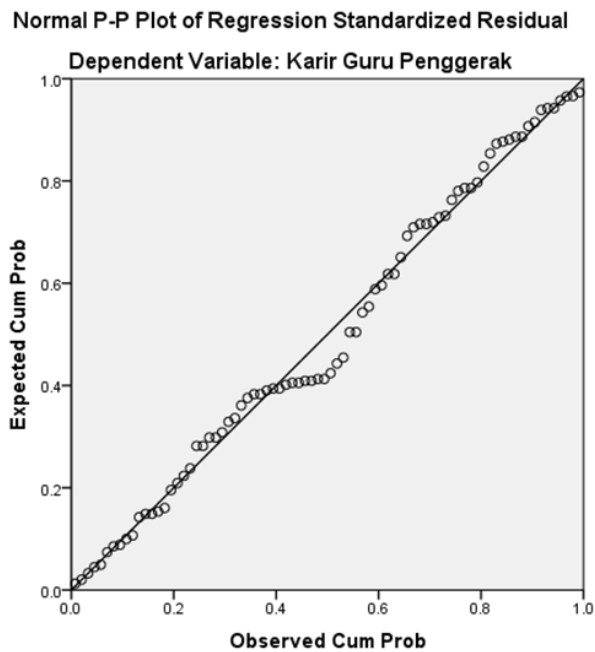
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilakukan dengan melakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test dan Uji Normalitas P-Plot. Data dapat dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak distribusi normal.

**Tabel 6.** Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.52725827
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.051
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.176 <sup>c</sup>

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 6 menunjukkan nilai hasil normalitas dari variabel Karir Guru Penggerak, Motivasi dan Prestasi. Dikatakan terdistribusi normal apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed)  $\geq 0.05$ . Dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0.176, sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal dengan nilai signifikansi seluruh variabel lebih  $\geq 0.05$ .



**Gambar 1.** Hasil Uji P-Plot  
Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Gambar 1 menampilkan hasil uji normal P-Plot, yang menyatakan bahwa ditunjukkan titik-titik atau data berada mendekati dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolonieritas dapat diketahui dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance  $> 0.10$  dan  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolonieritas. Berdasarkan uji multikolonieritas yang dilakukan, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 7.** Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.991	1.009
Prestasi	.991	1.009

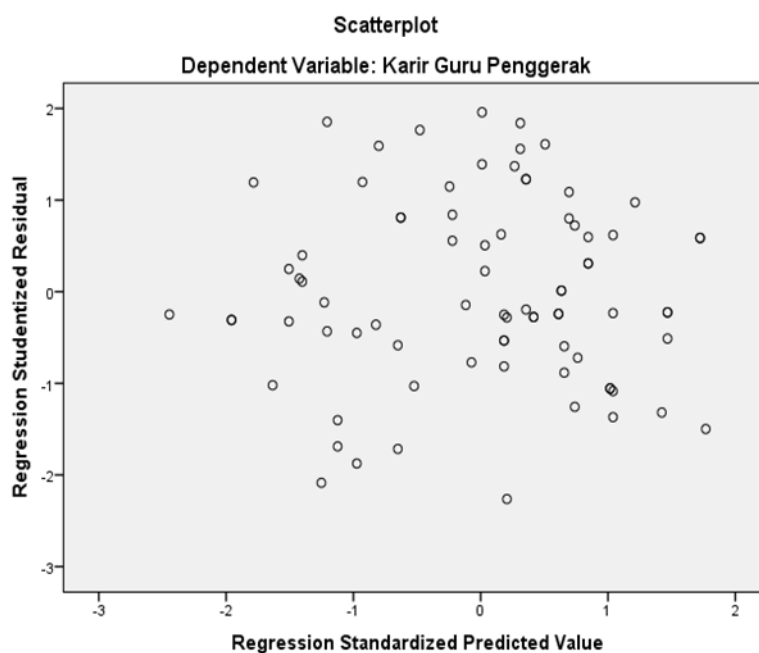
Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 7 menunjukkan hasil nilai tolerance Motivasi sebesar  $0.991 > 0,10$  dan nilai tolerance variabel Prestasi sebesar  $0.991 > 10$ , lalu nilai Variance Inflation Faktor (VIF) Motivasi sebesar  $1.009 < 10$ , dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) Prestasi sebesar  $1.009 < 10$ . Oleh karena itu model regresi dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Jika terjadi kesamaan variance dan residual satu dengan pengamatan yang lain maka disebut homoskedastisitas. Pada penelitian ini

dilakukan pengujian heterokedastisitas dengan uji scatterplot dan uji glejser, berikut hasil pengujian yang diperoleh:



**Gambar 2.** Hasil Uji Scatterplot  
Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Gambar 2 menunjukkan hasil scatterplot dimana dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi

**Tabel 8.** Hasil Uji Glejser

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.488	.141
	Motivasi	-.332	.741
	Prestasi	.200	.842

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 8. membuktikan bahwa pengujian dengan menggunakan uji glejser seluruh variabel memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji simultan (Uji F) dalam penelitian akan ditampilkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 9.** Hasil Uji Simulan (Uji F)

	Model	F	Sig.
	Regression	65.216	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 9 menunjukkan nilai F hitung sebesar 65.216 dengan signifikansi 0.000. F tabel dapat diperoleh dengan persamaan  $n - k - 1$ ;  $k = 80 - 2 - 1$ ;  $2 = 77$ ;  $2 = 3,122$ , dimana n adalah Jumlah sampel k adalah Jumlah variabel bebas 1 adalah konstan. Dengan demikian maka diperoleh nilai Fhitung (65.216) > F tabel (3,122) atau nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa Motivasi dan Prestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Karir Guru Penggerak.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Uji T digunakan menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau secara dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
(Constant)			.440	.661
Motivasi	.683		9.785	.000
Prestasi	.343		4.917	.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 10 menunjukkan hasil masing-masing nilai t hitung dan signifikansi dari seluruh variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada alpha 5%) dengan persamaan  $n - k - 1$ :  $\alpha/2 = 80 - 2 - 1$ ;  $0.05/2 = 77$ ;  $0,025 = 1,991$ , dimana n adalah jumlah sampel k adalah jumlah variabel dan 1 adalah konstan. Dengan demikian diperoleh Diperoleh nilai koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,683, artinya adalah bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Karir Guru Penggerak sebesar 0,683 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel Prestasi sebesar 0,343, artinya adalah bahwa setiap peningkatan Prestasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Karir Guru Penggerak sebesar 0,343 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai koefisien determinasi dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terkait dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Berikut disajikan tabel koefisien determinasi:

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.619	3.573

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 11 menunjukkan nilai uji koefisien determinasi, dari nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,619 atau 61.9%, artinya sebesar 61.9% variabel Karir Guru Penggerak dipengaruhi oleh Motivasi dan Prestasi. Sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 12.** Hasil Uji Hipotesis

No	Sig.	Pengaruh	Hipotesis
1.	0,000 < 0,05	Positif dan Signifikan	Diterima
2.	0,000 < 0,05	Positif dan Signifikan	Diterima
3.	0,000 < 0,05	Positif dan Signifikan	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 12 menunjukkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, sehingga dapat diambil keputusan bahwa: H1: Motivasi dan Prestasi berpengaruh secara simultan terhadap Karir Guru Penggerak diterima dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . H2: Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Karir guru penggerak diterima dengan nilai Signifikansi  $0,000 < 0,05$  H3: Prestasi berpengaruh secara parsial terhadap Karir guru penggerak diterima dengan nilai Signifikansi  $0,000 < 0,05$

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1, variabel Motivasi dan Prestasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Karir Guru Penggerak Kota Pematangsiantar. Motivasi dan Prestasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Karir Guru Penggerak Kota Pematangsiantar, hal ini membuktikan penghargaan yang diberikan kepada guru penggerak dapat membuat guru termotivasi dalam peningkatan karir dan guru merasa berhak untuk lanjut ke jenjang karir yang lebih baik atas penghargaan yang diberikan. Sebaliknya, apabila tidak ada penghargaan yang diberikan maka akan rendah motivasi guru untuk meninkarkan karir. Kemudian Prestasi guru penggerak juga berdampak positif terhadap Karir Guru Penggerak karena dengan keterampilan, kecakapan serta kesungguhan dapat terwujud lingkungan belajar yang efektif dan inspiratif bagi siswanya. Kedua variabel ini mampu meningkatkan Karir Guru Penggerak dan diindikasi guru merasa cukup puas dengan pekerjaan yang 97 dilakukan, puas terhadap lingkungan kerja, puas terhadap atasan, dan puas terhadap rekan kerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Alia Yashak et al., 2020) yang menjelaskan faktor Motivasi turut mempengaruhi karir guru pendidikan Islam sekolah menengah. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin tinggi Motivasi dan Prestasi guru maka akan meningkatkan Karir Guru Penggerak di Kota Pematangsiantar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2, maka diperoleh hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Karir Guru Penggerak. Nilai t hitung sebesar 9,785 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian diketahui t hitung sebesar  $9,785 > t$  tabel 1, 991 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,50$ . Artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Karir Guru Penggerak Kota Pematangsiantar, hal ini berarti semakin tinggi Motivasi maka akan meningkatkan Karir Guru Penggerak. Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi adalah fenomena yang dilibatkan dalam perangsangan tindakan ke arah tujuan tertentu yang sebelumnya kecil atau tidak ada gerakan ke arah tujuan-tujuan tertentu (Vinetha et al. 2024). Hasil penelitian ini didukung oleh teori Handoko dalam (Muhfizar et al., 2021) mengemukakan bahwa Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (yumhiahmad, 2017) menyatakan bahwa Motivasi berhubungan langsung positif terhadap karir dinyatakan bahwa besarnya kontribusi Motivasi terhadap karir. Pengaruh

ini memiliki arti semakin tinggi Prestasi guru maka akan meningkatkan Karir Guru Penggerak di Kota Pematangsiantar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3, maka diperoleh hasil bahwa Prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Karir Guru Penggerak. Dari hasil penelitian diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 4,917 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian diketahui bahwa  $t$  hitung  $4,917 > t$  tabel 1,991 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,50$ . Artinya Prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Karir Guru Penggerak Kota Pematangsiantar, hal ini berarti semakin tinggi Prestasi maka akan meningkatkan Karir Guru Penggerak. Guru yang memiliki Prestasi seperti kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan terhadap pekerjaan maka pekerjaan akan efektif dan efisien sehingga menjadikan karir lebih baik yang diindikasikan bahwa guru merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, puas terhadap lingkungan kerja, puas terhadap atasan, dan puas terhadap rekan kerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh (Putri Anggreni, 2021) pegawai yang telah diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan kemudian akan dinilai Prestasi kerjanya. Penilaian Prestasi pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui Prestasi yang akan dicapai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Dr. Bhavesh A. Prabhakar, 2023) yang mengatakan bahwa Prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap implikasi pengembangan karir.

## **SIMPULAN**

### **Simpulan**

Motivasi dan Prestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Karir Guru Penggerak di Kota Pematangsiantar. Kesimpulannya, semakin baik Motivasi dan Prestasi akan semakin meningkatkan Karir Guru Penggerak. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Karir Guru Penggerak di Kota Pematangsiantar. Kesimpulannya, semakin tinggi Motivasi guru maka akan semakin meningkatkan Karir Guru Penggerak. Prestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Karir Guru Penggerak di Kota Pematangsiantar. Kesimpulannya, semakin baik Prestasi guru maka akan semakin meningkatkan Karir Guru Penggerak.

### **Keterbatasan**

Mengacu pada pengalaman peneliti selama proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang peneliti alami. Keterbatasan-keterbatasan tersebut, antara lain: Hanya menggunakan 2 variabel yaitu Motivasi dan Prestasi yang hanya sebagian dari banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Karir Guru Penggerak. Keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian sehingga mengakibatkan peneliti tidak bisa mendapatkan hasil yang maksimal.

### **Saran**

Dinas Pendidikan diharapkan memberikan ruang untuk guru mengembangkan kemampuan bergerak dan mempengaruhi, dengan demikian guru akan lebih siap untuk menghadapi tantangan dan meraih kesuksesan dalam karir. Guru penggerak diharapkan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan *workshop* untuk meningkatkan aktualisasi diri. Guru penggerak diharapkan untuk membuat refleksi diri dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesungguhan dalam mengajar.

### **Implikasi**

1. Implikasi Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini memperkuat teori-teori motivasi, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, teori ERG Alderfer, atau teori dua faktor Herzberg, dalam konteks karir guru. Implikasi ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip motivasi tidak hanya berlaku dalam

konteks organisasi umum, tetapi juga sangat relevan dalam pengembangan karir di bidang pendidikan, khususnya bagi Guru Penggerak.

- b. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa prestasi merupakan salah satu faktor kunci dalam pengembangan karir guru. Ini memperkuat gagasan bahwa sistem pengembangan karir yang efektif harus memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi guru.

## 2. Implikasi Praktis

Guru Penggerak perlu secara aktif mencari cara untuk meningkatkan motivasi diri, seperti mengikuti pelatihan, membaca buku pengembangan diri, atau bergabung dengan komunitas guru. Menetapkan target karir yang jelas dan terukur dapat membantu menjaga motivasi. Guru Penggerak perlu fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas, mengembangkan inovasi dalam pembelajaran, dan aktif berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1– 14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Alia Yashak, Mohamad Syafiq Ya Shak, Mohd Haniff Mohd Tahir, Dianna Suzieanna Mohamad Shah, and Mohd Faisal Mohamed. 2020. “Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg Dan Tahap Motivasi.” *Sains Insani* 5(2):65–74.
- Dr. Bhavesh A. Prabhakar. 2023. “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP IMPLIKASI PENGEMBANGAN KARIR PADA PT.RESHA RUBBY LESTARI.” *International Journal of Research in Science, Commerce, Arts, Management and Technology* (2):410–21. doi: 10.48175/ijarsct-13062.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Junaidi, Rahmat, Maha Martabar Mangatas Lumbanraja, and Sri Wahyuni Wildah. 2022. “Pengaruh Self Leadership Terhadap Performa Mahasiswa Universitas Riau Dengan Gamiification Sebagai Variabel Pemoderasi.” *Journal of Business and Economics Research (JBE)* 3(2):259–66. doi: 10.47065/jbe.v3i2.1767
- Kasiman, Puspowati, A., Jabar, U., Pratama, P., Lestari, P. R. D., & Silasakti, W. (2020). *Belajar di Komunitas Praktisi*. 71.
- Kemendikbudristek. 2024. “Merdeka Belajar Episode Kelima Guru Penggerak.” *Guru Binar* 1–17.
- Manoppo et al., 2021. 2021. “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.FINANSIA MULTI FINANCE CABANG KOTA PALOPO Pilda Pageno.” *Repository UPT Perpustakaan* 1–10.
- Muhammad, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87. <https://doi.org/10.22373/lj.v4i2.1881>
- Robbins, timothy judge. (2019). *Perilaku keorganisasian*. Salembah Empat.
- Muhfizar, M. Pd. Dr. (c) Saryanto, S.Pd.T., M. M. Andria Ningsih, S.E., M. Pd. Mohammad Rudiyanto. S.S., M. Pd. .. Fitri Nasution, S.Pd.I, Nurhikmah, Yuan Badrianto, M. .. Novia Sandra Dewi, S.E., M. Pd. Ria Kasanova, Aditya Wardhana, Hariyanto R. Djatola Djampagau, and M. E. S. Alfi Rochmi. 2021. *PENGANTAR MANAJEMEN (TEORI DAN KONSEP)*. Bandung: MEDIA SAINS INDONESIA.
- Prianto, Y., Subaidah, Rohmah, Z., & Firdaus, F. (2019). Analisis Pendidikan Indonesia di Era Revolusi Industri 4.0 - *Repository Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, January, 0– 16. <http://eprints.umsida.ac.id/6400/>
- Pps, Jurnalpps, Kurniawan ÔÇÄ, and Woro Utari. 2021. “Pelaksanaan Pengembangan Karir Guru Di Smk Ti Labbaika Samarinda.” *Jurnal Manajerial Bisnis* 4(3):222–34. doi:

10.37504/jmb.v4i3.340.

- Putri Anggreni. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buginese Art.
- Robbins, timothy judge. (2019). *Perilaku keorganisasian*. Salembah Empat.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Ujud, Sartika, Taslim D. Nur, Yusmar Yusuf, Ningsi Saibi, and Muhammad Riswan Ramli. 2023. "Penerapan Model Pembelajaran Discovery Learning Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Sma Negeri 10 Kota Ternate Kelas X Pada Materi Pencemaran Lingkungan." *Jurnal Bioedukasi* 6(2):337–47. doi: 10.33387/bioedu.v6i2.7305.
- Uno. (2018a). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Uno. (2018b). *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. PT. Bumi Aksara. Kemendikbudristek. (2024). *Merdeka Belajar Episode Kelima Guru Penggerak*. Guru Binar, 1–17. [https://gurubinar.id/blog/gurupenggerak?blog\\_id=187](https://gurubinar.id/blog/gurupenggerak?blog_id=187)
- Vinetha, Anastasia Chandrika, Nasah Febriani, Najwa Mutiah, and Adilah Tsabirah Irsa. 2024. "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Kepada Komitmen Karier: Kajian Sistematis." *Jurnal Psikologi* 1(3):11. doi: 10.47134/pjp.v1i3.2509.
- Yumhiahmad. 2017. "The Asia Pacific Report." *Focus on Powder Coatings* 2017(9):6–7. doi: 10.1016/j.fopow.2017.08.035.