

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA GURU SMP DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI WILAYAH KECAMATAN PEULIMBANG KABUPATEN BIREUEN

Win Konadi^{1*)}, Mulyanti²⁾

¹⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Almuslim Bireuen

²⁾ Alumni Manajemen STIE Kebangsaan Bireuen

*) email: winmanan1964@gmail.com

ABSTRAK

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di sekolah. Guru merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh pihak sekolah dalam rangka mencapai tujuannya. Kompetensi guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Tujuan penelitian ini, sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan mengkaji: 1). Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SMP dalam peningkatan mutu pendidikan, 2) Pengaruh perilaku inovatif berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru SMP dalam peningkatan mutu pendidikan, 3) Pengaruh motivasi kerja, dan perilaku inovatif terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen. Berdasarkan Pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa 1). Tingkat pencapaian motivasi kerja 42 guru SMPN 1 dan SMPN 2 Peulimbang Kabupaten Bireuen, sebesar 65,03%. Dan Tingkat pencapaian perilaku inovasi pada guru belum sepenuhnya baik, baru memiliki nilai 65,33% yang berjalan atau dicapai. Serta tingkat pencapaian kinerja pada guru atas dasar kompetensinya, belum sepenuhnya baik, baru memiliki nilai 64,9%. 2). Terdapat pengaruh motivasi guru dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru. Besar kontribusi perilaku inovatif lebih tinggi dari pada motivasi kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Perilaku Inovatif, Kinerja Guru SMP

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) yang unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal, dan sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai.

Pendidikan merupakan salah satu sarana strategis bagi peningkatan mutu sumber daya manusia, oleh karena itu pendidikan merupakan salah satu tolak ukur bagi tingkat kemajuan suatu bangsa.

Pendidikan merupakan ujung tombak pembangunan nasional, karena didalamnya ada proses pembinaan untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas. Untuk itu segala upaya positif senantiasa harus terus dilakukan dalam proses pendidikan agar pembangunan nasional khususnya di bidang pendidikan dapat tercapai. Atas dasar itu pula, upaya untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan akan senantiasa dilakukan.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu

lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya, sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di sekolah. Guru merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh pihak sekolah dalam rangka mencapai tujuannya. Kompetensi guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu dalam hal ini sekolah dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional sekolah untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan pendidikan. Dengan demikian sekolah tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan akreditasi yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam pendidikan.

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan bahwa: "Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi". Uno (2008:18) mengemukakan: "Profesionalisme seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar".

Tugas keprofesionalan guru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau *outputnya*. Oleh karena itu, masalah mutu pendidikan tidak lepas dari masalah guru.

Perencanaan, pelaksanaan serta penilaian hasil pembelajaran yang dilakukan oleh guru mengacu pada kurikulum yang diterapkan secara berjenjang, dimana berlangsungnya proses pendidikan di sekolah sangat bergantung pada keberadaan subsistem-subsistem lain yang terdiri atas anak didik (pelajar atau mahasiswa), manajemen penyelenggaraan sekolah, struktur dan jadwal waktu kegiatan belajar-mengajar, materi atau bahan pengajaran yang diatur dalam seperangkat sistem yang disebut kurikulum (Yusanto, 2004).

Oleh karena itu betapa pentingnya motivasi dan inovasi kreatif dari guru dalam meningkatkan kinerja guru dalam Pengembangan Pendidikan, juga mengimplementasikan kurikulum yang sesuai, selain kompetensi, komitmen, dan tanggung jawabnya serta kesejahteraannya yang harus terjaga. Kompetensi guru bukan saja menguasai apa yang harus dibelajarkan (*content*) tapi bagaimana membelajarkan siswa yang menantang, menyenangkan, memotivasi, menginspirasi dan memberi ruang kepada siswa untuk melakukan keterampilan proses yaitu mengobservasi, bertanya, mencari tahu dan merefleksi, seperti yang diungkapkan oleh Husain *et al* (2011:41) yang menyatakan guru harus memiliki pengetahuan tentang kurikulum dan memahami proses dimana kurikulum dapat dikembangkan. Sehingga selain bertugas untuk melaksanakan kurikulum guru juga harus bertanggung jawab untuk mengembangkan kurikulum.

Pada kenyataannya, berdasarkan hasil temuan awal kondisi di lapangan, ternyata masih ada guruyang mengajar di tingkat sekolah menengah pertama di wilayah Kecamatan Peulimbang Bireuen Provinsi Aceh, belum mampu menerapkan kurikulum dengan baik sesuai dengan harapan Undang-undang. Hasil wawancara awal dengan 3 orang guru IPA dan IPS yang mengajar di SMPN 1 Peulimbang, ternyata guru belum memahami secara benar cara menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dalam menerapkan kurikulum 2013, karena belum maksimalnya sosialisasi mengenai pelaksanaan pembelajaran IPS dan IPA dalam Kurikulum. Selain itu, kurangnya fasilitas sekolah yang memadai dalam menerapkan proses pembelajaran, seperti kurangnya ketersediaan jumlah buku pelajaran kurikulum 2013 yang sesuai dengan jumlah siswa, serta kurangnya ketersediaan berbagai fasilitas pendukung lainnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji: 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SMP dalam peningkatan mutu pendidikan, 2) Pengaruh perilaku inovatif berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru SMP dalam peningkatan mutu pendidikan.

2. Landasan Teoritis

Motivasi Kerja Guru

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal organisasi atau perusahaan. Sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiolog, psikolog maupun ahli manajemen dan pendidikan melakukan penelitian tentang hal tersebut.

Siswanto (2007:120) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai:

1. Perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu terdorong untuk berperilaku dan bertindak.
2. Pengaruh kekuatan individu yang menimbulkan perilaku individu.
3. Tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang.
4. Proses yang menentukan gerakan atau perilaku individu kepada tujuan.

Lebih jauh Hasibuan (2005:141), mengemukakan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Sedangkan motivasi kerja menurut Kusnadi (2002:330) adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan. Dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sesuai dengan hakikat motivasi sebagai proses yang mendorong dan mengarahkan perilaku, maka Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996:185) mengemukakan bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Wibowo (2011:379) menyatakan "Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan". Selanjutnya Kadarisman (2012:278) menyatakan "motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya".

Gibson *et. al* (2003: 34.). mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sopiah (2008:169) memberikan karakteristik dari motivasi yaitu usaha, kemauan yang kuat, arah dan tujuan. Motivasi adalah salah satu faktor kinerja. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Karjantoro H. 2004: 24). Jadi dapat dipahami bahwa motivasi merupakan keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Usman (2007:75) menyatakan: "Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu (intrinsik) dan dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya (ekstrinsik)". Kedua faktor ini menjadi sumber kekuatan yang dapat membuat seseorang berprestasi dengan baik. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan yang telah ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Menurut Steers dalam Riani (2010:100) tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Motivasi guru merupakan salah satu faktor atau variabel yang sangat mempengaruhi kualitas performance kerja guru, hal tersebut merupakan kemauan guru, dengan menggunakan segala kemampuan psikis dan kekuatan fisiknya, untuk mengerjakan tugas-tugasnya dalam rangka mencapai tujuan.

Sehubungan dengan motivasi kerja, ada beberapa hasil penelitian yang menemukan faktor yang mempengaruhi dan faktor yang dipengaruhinya. Hasil penelitian Syarifudin (2006:26) menemukan korelasi positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja kepala sekolah. Hasil penelitian Koesmono (2005:171) menemukan bahwa (1) budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, dan (2) motivasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Ida dan Agus (2008 : 124) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian Taruna (2008:17) menemukan bahwa

motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap keefektifan organisasi. Hasil penelitian Siburian (2011:122) menemukan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian Pakpahan (2009:26) menemukan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala SMK Negeri di Provinsi DKI Jakarta.

Perilaku Inovatif Guru

Basis untuk berinovasi adalah lebih pada tingkat dasar dari kegiatan atau perbaikan seseorang. Inovasi adalah lebih pada pengembangan produk dan respon perilaku terhadap perbedaan-perbedaan (Stephen Carter, 1999:44).

Tenaga pengajar yang inovatif adalah yang aktif mencari ide-ide baru, dan mengalami proses pelaksanaan yang terus berkesinambungan, tidak terhenti dalam satu waktu saja melainkan terus berlangsung. Dan mengalami proses perubahan. Perubahan ini mesti menunjukkan sifat-sifat baru dan asli untuk mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan kurikulum di sekolah. Kecakapan dan keberhasilan penggunaan pendekatan yang inovatif perlu disesuaikan dengan biaya, waktu, tenaga dan penggunaannya. Hasil inovasi guru yang telah dilaksanakan di sekolah dan dapat dibuktikan keberhasilannya.

Supriyono (2011) menegaskan, peran guru sangat vital bagi pembentukan kepribadian, cita-cita, dan visi misi yang menjadi impian hidup anak didiknya di masa depan. Dibalik kesuksesan murid, selalu ada guru yang memberikan inspirasi dan motivasi besar pada dirinya sebagai sumber stamina dan energi untuk selalu belajar dan bergerak mengejar ketertinggalan, menggapai kemajuan, memperoleh prestasi spektakuler, dan prestisius dalam panggung sejarah kehidupan manusia.

Dalam proses pembelajaran, guru harus berinovatif. Guru inovatif yaitu guru yang memiliki gagasan-gagasan baru yang didasari berbagai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diaktualisasikan dalam berbagai tugas pembelajaran, seperti inovasi terhadap bahan ajar, metode pembelajaran, sarana/media pembelajaran, evaluasi belajar, serta relasi edukasi guru dan anak didik. Dengan guru inovatif, proses belajar-mengajar menjadi bergairah, menarik, dan dinamis. Dengan demikian, proses pembelajaran akan semakin menyenangkan.

Tidaklah mudah mendapatkan guru inovatif. Karena lazimnya, para guru yang lebih 'nyaman'

mengajar dengan gaya khatib; berceramah - dengan peserta didik diminta mendengarkan baik - baik. Ketika sang guru tidak bisa mengajar karena ada keperluan, peserta didik hanya ditinggalkan dengan perintah : "kerjakan LKS halaman sekian dan kumpulkan." Disini, lembar kerja siswa betul-betul menjadi bahan kerjaan anak agar tidak ribut di kelas atau bermain ke luar kelas. Nah! Jika selalu begini kondisinya, lantas apa yang bisa kita harapkan dari para anak didik itu? Selain hanya keluhan banyaknya tugas dari guru-gurunya! Memang, kondisi belajar-mengajar demikian sudah banyak berkurang karena kesadaran guru untuk bersikap profesional dalam mendidik sebagai konsekuensi dari guru bersertifikasi. Yang tidak atau belum bersertifikasi? (Marselina, 2016).

Menurut Herawati Susilo, pakar pendidikan Universitas Negeri Malang, yang dikutip Jamal Mamur Asmani (2016) ada 7 kriteria guru ideal (inovatif), yakni: a.Guru yang memahami benar profesinya, b.Guru yang rajin membaca dan menulis, c.Guru yang sensitif dengan waktu, d.Guru yang kreatif dan inovatif, e.Guru yang memiliki 5 kecerdasan, f.Guru yang dapat menjadi teladan dan dapat memberi contoh melalui perbuatan, g.Guru yang memiliki tanggung jawab sosial.

Hal yang tidak kalah penting, 'guru inovatif' juga harus dapat membagi waktu dengan baik, rajin membaca, banyak menulis, dan gemar melakukan penelitian. Sebab, mereka harus mampu menjadi panutan dan selalu memberikan keteladanan. Ilmunya seperti mata air yang tak pernah habis. Semakin diambil semakin jernih airnya, mengalir bening, dan menghilangkan rasa dahaga bagi siapa saja yang meminumnya. (Marselina, 2016).

Jadi pada dasarnya, guru inovatif atau ideal adalah: 1) guru yang memahami benar profesinya; 2) guru yang rajin membaca, meng-'*up date*' ilmunya, serta rajin menulis; 3) guru yang sensitif terhadap waktu; dan 4) guru yang kreatif dan inovatif.

Kinerja Guru

Mathis dan Jacson (2002:78) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya terkait dengan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang atas pekerjaannya, yang dampaknya berupa besar atau kecilnya kontribusi yang bersangkutan kepada organisasi. Menurut Rivai, Fazwi dan Basri (2005:14), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mahsun (2006:65) yang dikutip oleh Amiruddin dan Win (2012: 15) bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Direktorat Tenaga Kependidikan (2008:4) menjelaskan bahwa kinerja dapat dimaknai sebagai ekspresi potensi seseorang berupa perilaku atau cara seseorang dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan suatu produk yang merupakan wujud dari semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, dijelaskan bahwa kinerja kepala sekolah meliputi perilaku dalam pelaksanaan tugas, cara melaksanakan tugas, dan hasil dari pekerjaannya. Kinerja kepala sekolah yang meliputi perilaku dalam pelaksanaan tugas dan cara melaksanakan tugas dalam mencapai hasil kerja dapat berhasil baik, jika kepala sekolah memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk itu. Jadi, kinerja berhubungan dengan kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Jex (2002:80) yang mengemukakan bahwa kompetensi berhubungan dengan kinerja seseorang.

Menurut Nawawi (2006:62) yaitu “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”. Menurut Smith (Mulyasa, 2005: 136), kinerja adalah “...output drive from processes, human or otherwise”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Artinya jika kinerja rendah maka tentunya ada faktor tertentu yang menyebabkan rendah pula suatu proses kegiatan/pekerjaan yang dilakukan seseorang.

Prestasi kerja atau sering disebut sebagai kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:18). “Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sunnyoto, 2012: 67).

Kinerja guru menurut Yamin (2010:86) diartikan sebagai perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugas. Kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah pada pembelajaran, dan pengembangan keprofesian. Berkaitan dengan tugas pokok guru yaitu merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis pembelajaran maka kinerja guru pada di sini akan

difokuskan pada pengertian kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Kinerja guru memiliki kriteria tertentu yang dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang wajib dimiliki setiap guru. Terkait dengan proses pembelajaran perilaku guru dapat dilihat dari bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar, seperti yang dikemukakan oleh Suryosubroto (2002:31) yaitu: “kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya untuk mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran”.

Secara spesifik, Rusyan (2000:17) mengatakan: “Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian”.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Motivasi kerja, dan Perilaku inovatif terhadap Kinerja Guru di SMP di Wilayah Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen.

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel Motivasi Kerja, Perilaku inovatif dan Kinerja Guru. Sedangkan metode penelitian verifikatif adalah untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana verifikatif dalam penelitian ini akan menguji pengaruh Motivasi Kerja, perilaku inovatif terhadap Kinerja Guru di SMP di Wilayah Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen.

Mengingat penelitian ini adalah *explanatory survey*. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah *causalitas*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Guru-guru berstatus PNS di SMP Wilayah Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen. Penelitian ini termasuk pada kategori *cross-sectional*, yaitu informasi dari populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari

populasi terhadap objek yang diteliti yaitu tentang Motivasi Kerja, perilaku inovatif serta kinerja guru. Jumlah guru SMP di Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen, 42 orang, maka semua guru diambil sebagai sampel, Sehingga penelitian ini menggunakan data populasi atau sampel total.

Alat analisis penelitian menggunakan regresi berganda, yakni $Y = a + b X_1 + c X_2$

Dengan:

X_1 = Motivasi kerja guru

X_2 = Perilaku Inovatif guru

Y = Kinerja guru

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dari hasil penelitian dengan menggunakan instrumen angket terhadap 42 responden guru, SMP N 1 dan SMP N 2 Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen, tentang motivasi kerja mereka, perilaku inovatif guru dan kinerja guru, diperoleh hasil penilaian adalah sebagai berikut;

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel Pengukuran	Total Skor Penelitian	Skor Ideal	Persen
Tingkat Motivasi	956	1470	65,03%
Perilaku Inovatif	686	1050	65,33%
Kinerja guru	1362	2100	64,9%

Tabel 1 tersebut menerangkan secara sederhana bahwa tingkat pencapaian motivasi kerja 42 guru SMPN 1 dan SMPN 2 Peulimbang Kabupaten Bireuen, sebesar 65,03%. Dari hasil ini tentunya belum optimal, walaupun sudah mengarah pada motivasi yang baik. Tingkat pencapaian perilaku inovasi pada guru belum sepenuhnya baik, baru memiliki nilai 65,33% yang pada guru atas dasar kompetensinya, belum sepenuhnya baik, baru memiliki nilai 64,9%.

Analisis Regresi

Hasil pengolahan data dengan program SPSS (*Statistical Packect and Social Solusion*). Maka taksiran model regresi dan uji signifikans koefisien regresi, diperoleh:

Tabel 2. Taksiran Koefisien Regresi X terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.319	2.106		3.949	.000
Motivasi	.370	.121	.287	3.063	.004
Perilaku	.961	.132	.682	7.277	.000

Dari tabel 2 diatas, maka bentuk model regresinya : $Y = 8,319 + 0,370 X_1 + 0,961 X_2$ (X_1 = Motivasi kerja, X_2 = Perilaku Inovatif. Y= Kinerja)

Dari model regresi diatas, maka nilai koefisien regresi bernilai positif. Sehingga dapat menjelaskan bahwa variabel bebas (Motivasi kerja dan Perilaku Inovatif guru) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

Uji Parsial

Untuk membuktikan apakah terdapat masing-masing pengaruh variabel bebas: Motivasi kerja (X_1) dan Perilaku Inovatif (X_2) terhadap variabel terikat: Kinerja Guru (Y). Dengan bentuk hipotesis yang diuji adalah:

Hipotesis-1

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

H_{11} : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel 2 sebelumnya diatas, maka : Nilai t-hitung variabel motivasi kerja (X_1) sebesar : t-hitung = 3,063. Nilai statistik-t ini signifikans 0,004 atau 0,4 %. Jadi dengan menetapkan taraf uji atau $\alpha = 5\%$, uji signifikans untuk menolak H_{01} dan menerima H_{11} dari hipotesis yang dirancang. Sehingga, memiliki arti bahwa Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) guru di SMP N 1 dan SMP N 2 Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen, dengan tingkat signifikansi 95%.

Hipotesis-2

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Guru

H_{12} : Terdapat pengaruh I Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan tabel 2 sebelumnya diatas, maka : Nilai t-hitung variabel perilaku inovatif (X_2) sebesar : t-hitung = 7,277. Nilai statistik-t ini signifikans 0,00 atau 0,0 %. Jadi dengan menetapkan taraf uji atau $\alpha = 5\%$, uji signifikans menolak H_{02} dan menerima H_{12} dari hipotesis yang dirancang. Sehingga, memiliki arti bahwa Terdapat pengaruh perilaku inovatif (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMPN 1 dan SMPN 2 di Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen, dengan tingkat signifikansi 95%.

Uji Simultans

Untuk membuktikan apakah kedua variabel bebas, mempengaruhi secara simultans terhadap variabel terikat (Kinerja), maka dilakukan uji – F. Hasil pengolahan data yang ditunjukkan berikut ini:

Tabel 3.
Uji Simultans (Uji F) berdasarkan nilai Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	216.157	2	108.079	80.859	.000 ^a
Residual	52.129	39	1.337		
Total	268.286	41			

Tabel 3 diatas, menjelaskan bahwa nilai statistik F= 80,859 signifikans pada taraf uji (sig = 0,000). Ini berarti menyatakan bahwa model regresi berganda : $Y = 8,319 + 0,370 X_1 + 0,961 X_2$ yang dihitung sebelumnya dinyatakan signifikans atau memiliki arti dalam menjelaskan ada pengaruh kedua variabel bebas (X_1 = motivasi kerja, X_2 = perilaku inovatif) terhadap Kinerja guru (Y).

Pembahasan

Dari semua hasil penelitian, khususnya hasil pengolahan data tentang hubungan dan pengaruh antar variabel-variabel yang diteliti, maka berikut diungkapkan ringkasannya serta pembahasannya.

Untuk menentukan besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti dan di regresikan, maka dapat diterjemahkan dalam dua pendekatan hitungan, yakni:

1). Melalui Ukuran Koefisien Determinasi (R^2)

Ukuran determinasi sebagai nilai koefisien yang menyatakan kontribusin suatu variabel terhadap variabel lain, dengan rumus $R^2 = (r_{xy})^2 \times 100\%$.

- a). Berdasarkan hasil pengalohan data, besar korelasi variabel motivasi kerja dan iklimorganisasi terhadap produktivitas kerja yakni:

Tabel 4.
Ukuran Korelasi dan Determinasi Model Regresi

R	R Square	Adjusted R Square
.898 ^a	.806	.796

Maka nilai koefisien korelasi X_1 , dan X_2 terhadap Y sebesar $R=0,898$; Sehingga koefisien determinasinya maka $R^2 = (0,898)^2 \times 100\% = 80,6\%$, artinya sebesar 80,6 % kontribusi variabel motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru.

- b). Jika dihitung korelasi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Y). Dengan rumusan korelasi pearson:

Maka:

- a. Korelasi antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar: $r_{x_1.Y} = 0,736$. Jadi korelasi kedua variabel positif dan kategorinya tinggi. Dimana kontribusi motivasi kerja

terhadap kinerja adalah: $R^2 = (0,736)^2 \times 100\% = 54,2\%$.

- b. Korelasi antara variabel perilaku inovatif (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar: $r_{x_2.Y} = 0,871$. Jadi korelasi kedua variabel positif dan kategorinya besar atau tinggi. Dimana kontribusi perilaku inovatif terhadap kinerja guru adalah $R^2 = (0,871)^2 \times 100\% = 75,9\%$.

2). Melalui Model Regresi

Diketahui bentuk model regresi antara motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai yakni $Y = 8,319 + 0,370 X_1 + 0,961 X_2$ maka dari model tersebut menyatakan

- a). Jika motivasi kerja meningkat sebesar 10 persen, maka kinerja guru akan meningkat sebesar $(0,370 \times 10) = 3,70$ persen.
- b). Jika dukungan perilaku inovatif meningkat sebesar 10 persen, maka kinerja guru akan meningkat sebesar $(0,961 \times 10) = 9,61$ persen.
- c). Pengaruh perilaku inovatif lebih besar dari pada motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- 3). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, sama seperti penelitian Djonni Bangun (2009) yang berjudul Pengaruh pemberdayaan dan motivasi kerja guru terhadap dan Kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang, yang menyatakan bahwa pada umumnya guru professional merasakan bahwa pemberdayaan guru yang dialami sekarang ini masih dalam kategori sedang, sehingga masih perlu peningkatan. Peran kepala sekolah sangat menentukan dalam pemberdayaan guru, disamping memberdayakan juga selalu memberi pembinaan secara profesional. Pemberdayaan guru meliputi peningkatan kemampuan guru dan pemberian kewenangan. Sebagai individu yang sudah menyangang predikat sebagai guru profesional, mempunyai konsekuensi yang harus pula dijalani; motivasi kerja guru profesional pada umumnya tergolong berkategori sedang. Seperti halnya pemberdayaan motivasi kerja guru profesional ini masih perlu ditingkatkan. Terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru profesional.

5. Simpulan

Berdasarkan Pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut

- a. Tingkat pencapaian motivasi kerja 42 guru SMPN 1 dan SMPN 2 Peulimbang Kabupaten Bireuen, sebesar 65,03%. Dari hasil ini tentu-

- nya belum optimal, walaupun sudah mengarah pada motivasi yang baik.
- b. Tingkat pencapaian perilaku inovasi pada guru belum sepenuhnya baik, baru memiliki nilai 65,33% yang berjalan atau dicapai.
 - c. Dan tingkat pencapaian kinerja pada guru atas dasar kompetensinya, belum sepenuhnya baik, baru memiliki nilai 64,9%.
 - d. Dari analisis Regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi guru dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru dengan model hubungan kedua variabel adalah: $Y = 8,319 + 0,370 X_1 + 0,961 X_2$; ($X_1 =$ Motivasi kerja, $X_2 =$ Perilaku Inovatif. $Y =$ Kinerja)
 - e. Besar korelasi Korelasi antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,736. Dimana kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja adalah: 54,2 %. Korelasi antara variabel perilaku inovatif (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar: $r_{x_2,y} = 0,871$. Dimana kontribusi perilaku inovatif terhadap kinerja guru adalah 75,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin I, dan Win Konadi. (2012), Pengaruh Regulasi dan Ketersediaan Anggaran Terhadap Kinerja Pelayanan Aparatur SKPD dan Implikasinya pada Kualitas Pelayanan Publik di Provinsi Aceh, *Jurnal Kebangsaan, Vol.1 No.1*, Januari 2012
- Arikunto, Suharsimi.. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asmani, Jamal Ma'mur. (2012). *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta : Diva Press.
- Bangun, Djonni, (2009). Hubungan Pemberdayaan Guru dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang, *Tesis*, (Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang).
- Carter, Stepshen, Renaissance, (1999), *Management the Rebirth Energy and Innovation in people and Organisation*. USA: Biddles Ltd, Guilford and King's Lynn.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1995). *Keterampilan Menjelang 2020*. Jakarta: Satuan Tugas Mengenai Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan di Indonesia.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Pengembangan Budaya dan Iklim Pembelajaran di Sekolah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Perubahan dan Pengembangan Sekolah Menengah Sebagai Organisasi Belajar yang Efektif*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Depdikbud, (1997), *Pembinaan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas, (2008). *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, (1996). *Organisasi*, terj. Nunuk Adiarni, Jakarta : Binarupa Aksara.
- Hadari Nawawi, (2005). Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi, motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air. *Jurnal Ekonomi dan bisnis*. Vol.30 No 4.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain A, AH Dogar, M Azeem & A Shakoor. (2011). Evaluation of Curriculum Development Process. *International Journal of Humanities and Social Science 1* (14):263-271
- Jex, Steve M. (2002). *Psychology a Scientist Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.,
- Jones, R Gareth, (2004), *Organizational Theory: Text and Cases*. Third Edition. Prentice Hall International. Inc.
- Kusnadi, (2002). *Masalah, Kerjasama, Konflik dan Kinerja*. Malang : Torada
- Mangkunegara. 2006. *Motivasi Kerja Terhadap Tanggung Jawab, Komitmen dan Disiplin Kerja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marselina (2016), <https://ntt.kemenag.go.id/opini/94/gambaran-guru-inovatif>
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Diana Angelia, Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa. (2006). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pakpahan, Wannan. (2009). Pengaruh Pengetahuan Manajerial, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMK Negeri di Provinsi DKI Jakarta. *Sinopsis Disertasi*. Program Pascasarjana UNJ.

- Rusman. (2009). *Manajemen Kurikulum*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Siswanto, H.B. (2007). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supriyono, (2011), *Guru Profesional Pembina Moral*, Penerbit: Kaukaba, Yogyakarta
- Suryosubroto. (2002). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sumantri, Suryana, (2007). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjajaran
- Syarifudin, E. (2006). Hubungan antar Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengetahuan Kepemimpinan Pendidikan dengan Kinerja Kepala Sekolah. Survei di SLTP-N Se-Kabupaten Serang Provinsi Banten. *Sinopsis Disertasi*. Program Pascasarjana UNJ.
- Taruna Dwidjajaadi. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Fisik dan Teknologi terhadap Keefektifan Organisasi di Direktorat Jenderal Anggaran Departemen Keuangan RI. *Sinopsis Disertasi*. Program Pascasarjana UNJ.
- Uno HB. (2008). *Profesi Kependidikan Problema, solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Nasir. (2007). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Bandung, Mutiara Ilmu.
- UU No 14 tahun 2005, Permendiknas No 16 tahun 2007.
- Veithzal Rivai, Ahmad Fawzi dan Mohd. Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai, et al. (2005), *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo
- Widodo. (2012). Pengembangan Kurikulum Sekolah Unggulan. *Jurnal Pendidikan Penabur* 11 (19): 38-51.
- Yamin, Martinis. (2010), *Standarisasi Kinerja Guru* , Jakarta : GP Press
- Yusanto, I. (2004). *Menggagas Sistem Pendidikan Islam*. Jakarta: Al-Azhar Press.