

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP INOVASI GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI DI KOTA BUKITTINGGI**

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Magister
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan



Oleh

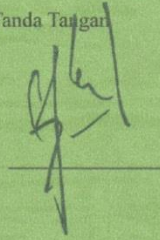
**MEEKA HAESTETIKA
NIM. 21147048**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2023**

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

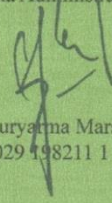
Nama Mahasiswa : Meeka Haestetika

Nama Mahasiswa : 21147048

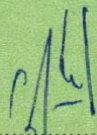
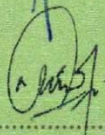
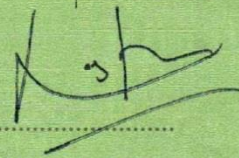
| Nama | Tanda Tangan | Tanggal |
|---|---|--------------|
| Prof. Dr. Suryarma Marsidin, M.Pd Pembimbing |  | 09 Juni 2023 |

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
UNIVERSITAS NEGERI PADJARAN

D. SURYARMA Marsidin, M.Pd
NIP. 19630320 198803 1 002

Koordinator Program Studi
Pascasarjana Administrasi Pendidikan

Prof. Dr. Suryarma Marsidin, M.Pd
NIP. 1954029 198211 1 001

PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN

| No | Nama | Tanda Tangan |
|----|---|---|
| 1. | Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd. (Ketua) |  |
| 2. | Dr. Anisah, M.Pd. (Anggota) |  |
| 3. | Dr. Sulastri, S.Pd, M.Pd. (Anggota) |  |

Mahasiswa :

Nama : Meeka Haestetika
NIM : 21147048
Tanggal Ujian : 09 Juni 2023

Pernyataan Keaslian Tesis

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP INOVASI GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KOTA BUKITTINGGI

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Padang, Juni 2023

Yang memberi pernyataan,



Meeka Haestetika
NIM. 21147048

ABSTRACT

Meeka Haestetika. 2023. The Influence of Principal's Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Innovation at State Elementary Schools in Bukittinggi City. Thesis. Padang State University Postgraduate Program.

Teacher innovation is the ability of a teacher to be creative in managing the learning process with the competence he has. An innovative teacher will be able to make the learning atmosphere fun and a necessity. Based on the pre-survey in the field, it is illustrated that the innovation of public elementary school teachers in Bukittinggi is still low. This is thought to have something to do with the transformational leadership of the school principal and the work motivation of the teacher. Therefore it is necessary to do research to test the truth. This study aims to determine the effect of the principal's transformational leadership and work motivation on the innovation of public elementary school teachers in Bukittinggi City. The hypotheses put forward in this study are: (1) The transformational leadership of school principals has a positive effect on the innovation of public elementary school teachers in the city of Bukittinggi, (2) Work motivation has a positive effect on the innovation of public elementary school teachers in the city of Bukittinggi and (3) the transformational leadership of school principals and work motivation jointly has a positive effect on the innovation of public elementary school teachers in the city of Bukittinggi.

This research is a correlational quantitative research with associative type. The population is public elementary school civil servant teachers in the city of Bukittinggi, totaling 433 people. The research sample was 148 people who were taken using the Stratified Proportional Random Sampling technique, taking into account the level of education, years of service and rank/class. The research instrument used was a Likert scale model questionnaire that had been tested for its validity and reliability. The results of the validity trial obtained 38 valid questions for the teacher innovation variable, 38 valid questions for the school principal's transformational leadership variable and 37 valid questions for the work motivation variable. The reliability test of the three variables showed that all questionnaires were reliable with $r_{count} > r_{table}$, where $r_{table} = 0.361$ and r_{count} for the principal transformational leadership variable = 0.980, work motivation = 0.971 and teacher innovation = 0.940. Furthermore, the research data were analyzed using the requirements test, namely the normality test, homogeneity test, linearity test and multicollinearity test.

The results of the normality test conducted using the Kolmogorov Smirnov-Z technique show that the data obtained from these three variables is normally distributed because they have an Asymp value. Sig > 0.05 (principal transformational leadership = 0.301, work motivation = 0.473 and innovation = 0.266). In the homogeneity test carried out using the Levene Test method, the calculation results showed that the research data came from the same (homogeneous) variance by looking at the significance value (Sig > 0.05) (transformational leadership of the principal = 0.140 and work motivation =

0.321). In the linearity test conducted with the F test, it was found that the principal transformational leadership and work motivation tended to form a linear line with respect to the teacher innovation variable by looking at the significance value ($\text{Sig} > 0.05$) (principal transformational leadership = 0.484 and work motivation = 0.082). Furthermore, the results of the multicollinearity test can be seen by looking at the VIF and tolerance values for each independent variable. The test results show that there is no relationship between the principal transformational leadership and work motivation between the independent variables. This is because both variables have a VIF value. < 10 and tolerance value > 0.1 (VIF = 1.345 and tolerance = 0.744). Data analysis techniques for testing the hypothesis using a simple linear regression test and multiple linear regression tests.

The results of the data description show that the score of the average level of achievement of respondents for the teacher innovation variable is 82.15% in the "high" category, for transformational leadership of school principals 91.12% is in the "very good" category and teacher work motivation is 91.51 % is in the "very high" category. Furthermore, the results of data analysis show that : (1) transformational leadership of school principals has a positive effect on teacher innovation by 17.4%, (2) work motivation has a positive effect on teacher innovation by 33.5%, and (3) transformational leadership of school principals and work motivation jointly has a positive effect on teacher innovation by 35.3%.

The results of the research above imply that the principal's transformational leadership and work motivation are two factors that can increase teacher innovation in addition to other factors.

Keywords: Transformational Leadership; Work Motivation; Teacher Innovation.

ABSTRAK

Meeka Haestetika. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Inovasi Guru SD Negeri di Kota Bukittinggi. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Inovasi guru adalah kemampuan seorang guru dalam berkreaitivitas mengelola proses pembelajaran dengan kompetensi yang dimilikinya. Seorang guru yang inovatif akan mampu membuat suasana pembelajaran menjadi menyenangkan dan suatu kebutuhan. Berdasarkan pra survei di lapangan tergambar bahwa inovasi guru SD Negeri di Kota Bukittinggi masih rendah. Hal ini diduga ada kaitannya dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap inovasi guru SD Negeri di Kota Bukittinggi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap inovasi guru SD Negeri di Kota Bukittinggi, (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap inovasi guru SD Negeri di Kota Bukittinggi dan (3) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap inovasi guru SD Negeri di Kota Bukittinggi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan jenis *asosiatif*. Populasi adalah guru PNS SD Negeri di Kota Bukittinggi yang berjumlah 433 orang. Sampel penelitian berjumlah 148 orang yang diambil dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*, dengan mempertimbangkan strata pendidikan, masa kerja dan pangkat/golongan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala *Likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji coba validitas didapatkan 38 butir pertanyaan yang valid untuk variabel inovasi guru, 38 butir pertanyaan valid untuk variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan 37 butir pertanyaan valid untuk variabel motivasi kerja. Uji reliabilitas ketiga variabel menunjukkan bahwa semua angket reliabel dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,361$ dan r_{hitung} untuk variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah = 0,980, motivasi kerja = 0,971 dan inovasi guru = 0,940. Selanjutnya data penelitian dianalisis dengan menggunakan uji persyaratan yaitu uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas.

Hasil uji normalitas yang dilakukan dengan teknik *Kolmogorov Smirnov-Z* menunjukkan data yang didapatkan dari ketiga variabel tersebut berdistribusi normal karena memiliki nilai *Asymp. Sig* > 0,05 (kepemimpinan transformasional kepala sekolah = 0,301, motivasi kerja = 0,473 dan inovasi guru = 0,266). Pada pengujian homogenitas yang dilakukan dengan metode *Uji Levene* didapatkan hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa data penelitian berasal dari varians yang sama (homogen) dengan melihat nilai signifikansi (*Sig* > 0,05) (kepemimpinan transformasional kepala sekolah = 0,140 dan motivasi kerja = 0,321). Pada pengujian linearitas yang dilakukan dengan uji F didapatkan variabel

kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja cenderung membentuk garis linier terhadap variabel inovasi guru dengan melihat nilai signifikansi ($Sig > 0,05$) (kepemimpinan transformasional kepala sekolah = 0,484 dan motivasi kerja = 0,082). Selanjutnya hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat besarnya nilai VIF dan *tolerance* pada masing-masing variabel bebas, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja tidak terdapat hubungan antara sesama variabel bebas tersebut, hal ini didapatkan karena kedua variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ (VIF = 1,345 dan *tolerance* = 0,744). Teknik analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda.

Hasil deskripsi data menunjukkan bahwa skor tingkat capaian rata-rata responden untuk variabel inovasi guru 82,15% berada pada kategori “tinggi”, untuk kepemimpinan transformasional kepala sekolah 91,12% berada pada kategori “sangat baik” dan motivasi kerja guru 91,51% berada pada kategori “sangat tinggi”. Selanjutnya hasil analisis data menunjukkan bahwa : (1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap inovasi guru sebesar 17,4%, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap inovasi guru sebesar 33,5%, dan (3) kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap inovasi guru sebesar 35,3%.

Hasil penelitian di atas mengimplikasikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja adalah dua faktor yang dapat meningkatkan inovasi guru disamping melalui faktor-faktor lainnya.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional; Motivasi Kerja; Inovasi Guru

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M. Pd. selaku Pembimbing yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Dr. Anisah, M.Pd, dan Dr. Sulastri, S.Pd, M.Pd. selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan masukan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd selaku Koordinator Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tesis ini.
5. Prof. Ganefri, Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan izin dan fasilitas untuk penyusunan tesis ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.

7. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi beserta jajarannya yang telah memberikan izin dalam penelitian ini serta terus memberikan dorongan dan semangat agar penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
8. Kepala Sekolah dan guru-guru SD Negeri Kota Bukittinggi, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
9. Kedua orang tua tercinta dan adik-adikku, terima kasih untuk do'a dan ketulusan serta pengorbanannya yang luar biasa.
10. Teristimewa untuk suami tercinta (Ilham) dan anakku tersayang (Fatimah Azzahra Ilhami dan Muhammad Habibie Ilhami), yang dengan penuh kesabaran selalu memotivasi dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
11. Teman teman seperjuangan Program Studi Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2021 yang memberikan motivasi kepada penulis. Semoga segala bantuan yang telah Bapak/ Ibu berikan menjadi amal ibadah disisi Allah SWT dan agar tesis ini bermanfaat dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Aamiin Ya Robbal Alamiin. Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Bukittinggi, 09 Juni 2023
Penulis,

MEEKA HAESTETIKA
NIM. 21147048

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| ABSTRACT..... | i |
| ABSTRAK..... | iii |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 8 |
| C. Pembatasan Masalah | 16 |
| D. Perumusan Masalah..... | 16 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 17 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 17 |
| G. Kebaharuan dan Orisinalitas Penelitian..... | 18 |
| H. Definisi Operasional..... | 19 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA..... | 21 |
| A. Kajian Teori..... | 21 |
| 1. Inovasi Guru | 21 |
| 2. Kepemimpinan Transformasional | 36 |
| 3. Motivasi Kerja | 44 |
| B. Penelitian Yang Relevan | 57 |
| C. Kerangka Konseptual | 59 |
| D. Hipotesis Penelitian | 62 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 64 |
| A. Jenis Penelitian | 64 |
| B. Populasi dan Sampel | 64 |

| | |
|---|-----|
| C. Instrumen Penelitian | 70 |
| D. Teknik Pengumpulan Data | 74 |
| E. Teknik Analisis Data | 74 |
| F. Jadwal Penelitian | 80 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 81 |
| A. Dekripsi Data Penelitian | 81 |
| 1. Deskripsi Data Variabel Inovasi Guru | 81 |
| 2. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | 84 |
| 3. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja | 87 |
| B. Pengujian Persyaratan Analisis | 90 |
| C. Pengujian Hipotesis | 95 |
| D. Pembahasan | 105 |
| E. Keterbatasan Penelitian | 114 |
| BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | 115 |
| A. Kesimpulan | 115 |
| B. Implikasi Penelitian | 116 |
| C. Saran | 117 |
| DAFTAR RUJUKAN | 120 |
| LAMPIRAN | 128 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------|--|----|
| 2.1 | Indikator Inovasi Guru Menurut Para Ahli | 34 |
| 2.2 | Indikator Motivasi Kerja Menurut Para Ahli | 51 |
| 3.1 | Penyebaran Populasi Berdasarkan Pendidikan, Golongan dan Masa Kerja | 65 |
| 3.2 | Hasil Perhitungan Sampel | 68 |
| 3.3 | Rekapitulasi Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata | 69 |
| 3.4 | Kisi-kisi Angket Penelitian..... | 70 |
| 3.5 | Rentang Kategori Ketercapaian Variabel..... | 75 |
| 3.6 | Jadwal Penelitian | 80 |
| 4.1 | Distribusi Frekuensi Skor Inovasi Guru (Y) | 82 |
| 4.2 | Tingkat Pencapaian Responden Untuk Setiap Indikator Inovasi Guru (Y) | 83 |
| 4.3 | Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)..... | 85 |
| 4.4 | Tingkat Pencapaian Responden Untuk Setiap Indikator Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah..... | 86 |
| 4.5 | Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (X2) | 88 |
| 4.6 | Tingkat Pencapaian Responden Untuk Setiap Indikator Motivasi Kerja | 89 |
| 4.7 | Rangkuman Hasil Penelitian | 90 |
| 4.8 | Rangkuman Hasil Uji Normalitas | 91 |
| 4.9 | Rangkuman Hasil Uji Homogenitas | 92 |
| 4.10 | Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas..... | 93 |
| 4.11 | Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X1 terhadap Y | 94 |
| 4.12 | Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X2 terhadap Y | 94 |
| 4.13 | Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) terhadap Inovasi Guru (Y)..... | 95 |
| 4.14 | Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) terhadap Inovasi Guru (Y)..... | 96 |
| 4.15 | Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y)..... | 98 |

| | | |
|------|--|-----|
| 4.16 | Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y)..... | 99 |
| 4.17 | Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y)..... | 101 |
| 4.18 | Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y)..... | 103 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-----|--|-----|
| 1.1 | Faktor-Faktor yang mempengaruhi Inovasi Guru (Sumber : dirangkum dari beberapa ahli) | 9 |
| 2.1 | Kerangka Konseptual Penelitian | 62 |
| 4.1 | Histogram Inovasi Guru | 82 |
| 4.2 | Histogram Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | 85 |
| 4.3 | Histogram Motivasi Kerja | 88 |
| 4.4 | Hasil Kerangka Penelitian | 106 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| 1. Penyebaran Sampel Penelitian pada SD Negeri Kota Bukittinggi | 127 |
| 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian | 134 |
| 3. Instrumen Penelitian | 135 |
| 4. Tabulasi Data Mentah Uji Coba | 146 |
| 5. Hasil Pengolahan Instrumen Uji Coba..... | 149 |
| 6. Tabel R Product Moment..... | 154 |
| 7. Tabulasi Data Penelitian | 156 |
| 8. Rekapitulasi Data Penelitian | 167 |
| 9. Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing Variabel..... | 171 |
| 10. Rekapitulasi Ketercapaian Masing-Masing Variabel | 176 |
| 11. Uji Normalitas..... | 178 |
| 12. Uji Homogenitas | 180 |
| 13. Uji Multikolinearitas..... | 181 |
| 14. Uji Linearitas | 183 |
| 15. Pengujian Hipotesis Pertama | 184 |
| 16. Pengujian Hipotesis Kedua..... | 185 |
| 17. Pengujian Hipotesis Ketiga..... | 186 |
| 18. Tabel Titik Persentase Distribusi T | 188 |
| 19. Tabel Titik Persentase Distribusi F..... | 189 |
| 20. Surat Izin Penelitian dari TU Pascasarjana..... | 190 |
| 21. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi | 191 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dasar merupakan fondasi bagi siswa untuk belajar secara utuh dalam rangka menyiapkan diri menuju kehidupan bermasyarakat, baik lokal, nasional maupun global. Secara operasional, tujuan pokok pendidikan dasar adalah membantu siswa dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan mentalnya, proses perkembangan sebagai individu yang mandiri, proses perkembangan sebagai makhluk sosial, belajar hidup menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan, dan meningkatkan kreativitas. Oleh karena itu, pendidikan dasar ini juga dapat diartikan sebagai dasar bagi pendidikan anak selanjutnya. Dunia pendidikan Indonesia khususnya pendidikan dasar saat ini harus mampu berkembang dan menyesuaikan diri dengan kemajuan zaman, yang penuh tantangan dan persaingan. Maka, salah satu faktor utama yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia yang berperan sebagai penentu dalam menciptakan peserta didik yang kreatif dan inovatif dalam menghadapi tantangan tersebut.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah guru yang bekerja pada sekolah tersebut. Guru yang memiliki kompetensi sangat diperlukan dalam menghadapi perkembangan zaman. Seorang guru tidak hanya dituntut untuk kompeten dan produktif, tapi harus memiliki inovasi-inovasi agar mampu memberikan sumbangan pemikiran dan gagasan atau ide-ide baru dalam pelaksanaan pembelajaran. Keberhasilan pelaksanaan pembelajaran salah

satunya ditentukan oleh guru sebagai pelaku utama dalam prosesnya. Gkorezis dalam Nurdin dkk (2020) menyatakan bahwa guru yang memiliki inovasi-inovasi sangat menentukan dalam keberhasilan pendidikan di sekolah dengan berbagai alasan, termasuk dalam menghadapi masyarakat yang cepat berubah mengikuti perkembangan zaman, pengetahuan dan teknologi baru, sehingga guru mampu mengkombinasikan metode pembelajaran di kelas menjadi lebih kreatif dan inovatif.

Pentingnya inovasi guru, sudah tercermin dalam tujuan pendidikan nasional yang dituangkan dalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional antara lain adalah menghasilkan peserta didik yang kreatif. Peserta didik yang kreatif akan mampu dihasilkan oleh guru yang kreatif dan inovatif dalam melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didiknya, perkembangan zaman dan teknologi. Selanjutnya, Parashakti dkk (2019) mengemukakan bahwa guru memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, terutama melalui proses belajar mengajar yang tidak hanya mengajar tetapi juga memotivasi siswa untuk lebih kreatif dan inovatif.

Hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Nurdin dkk (2020) menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kemampuan inovasi guru, diantaranya (1) sebagian besar guru mampu menganalisa permasalahan yang terjadi di sekolah namun tidak mampu mengidentifikasi peluang yang akan diperoleh dari masalah tersebut. (2) Guru

kurang mendapatkan dukungan dan motivasi dari kepala sekolah dalam penyampaian ide atau gagasan baru. (3) Guru yang melaksanakan pembelajaran dengan memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi masih rendah, mereka lebih senang menggunakan metode ceramah sehingga peserta didik kurang bersemangat mengikuti pelajaran. (4) Setiap ada pergantian kurikulum, guru membutuhkan waktu penyesuaian lebih lama untuk menerapkannya di kelas, karena mereka mengalami kendala dalam mengimplementasikan cara-cara baru menjadi sebuah metode mengajar.

Berdasarkan observasi penulis pada tanggal 3 Oktober sampai 17 Oktober 2022, menunjukkan bahwa inovasi guru tampak masih kurang dan belum optimal pada SD Negeri di Kota Bukittinggi. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Inovasi di lingkungan guru SD Negeri di Kota Bukittinggi terbukti kurang, hal tersebut dapat dilihat dari minimnya inovasi pembelajaran yang diusulkan sekolah dalam lomba inovasi yang diadakan oleh Pemerintah Kota Bukittinggi. Jumlah guru SD yang berstatus PNS di Kota Bukittinggi sebanyak 433 orang sementara yang menyampaikan bahan hanya 12 orang guru (sumber : rekap bidang PKPMP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan).
2. Rendahnya jumlah pembuatan media pembelajaran dari guru-guru SD di Kota Bukittinggi, terutama yang terkait dengan penggunaan media IT. SD negeri yang ada di Kecamatan Mandiangin Koto Selayan ada

sebanyak 18 sekolah, minimal masing-masing sekolah memiliki 6 rombel. Sementara itu, guru yang menggunakan peralatan IT dalam proses pembelajaran paling banyak hanya 2 rombel sedangkan yang lainnya masih menggunakan metode ceramah (berdasarkan rekap laporan pengawas sekolah dasar kecamatan Mandiangin Koto Selayan, Misyar, M.Pd).

3. Masih adanya guru-guru yang kurang mendapatkan dukungan dan motivasi dari kepala sekolah dalam penyampaian ide atau gagasan baru. Misal dalam lokakarya yang dilaksanakan di sekolah, ketika ada guru menyampaikan pendapat terkait pembelajaran atau manajemen di sekolah, tidak terlalu di respon oleh kepala sekolah. Hal ini disebabkan kepala sekolah merasa nyaman dengan sistem yang sudah diterapkan sebelumnya (sumber : hasil wawancara dengan kasi kurikulum bidang pendidikan dasar, Hendri, S.Pd).
4. Guru masih mengalami kesulitan menentukan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, termasuk dalam menggunakan sarana/ media pembelajaran yang mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan siswa (hasil wawancara dengan beberapa guru SD di Kota Bukittinggi).

Dari hasil observasi awal terlihat bahwa inovasi guru masih kurang dan belum optimal. Kondisi ini akan mengakibatkan proses pembelajaran tidak berjalan sesuai yang diharapkan, sehingga tujuan pendidikan tidak dapat tercapai.

Kemampuan inovasi guru tidak terlepas dari pengaruh kepala sekolah sebagai pemegang pimpinan tertinggi di sekolah. Kepala sekolah yang memiliki cara pandang ke depan dalam mencapai tujuan organisasi akan mampu membawa perubahan bagi sekolah tersebut kearah yang lebih baik. Kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki cara pandang ke depan akan mampu menginspirasi dan memotivasi guru-guru untuk memunculkan ide atau gagasan yang kreatif dan inovatif untuk mencapai tujuan organisasi adalah salah satu ciri kepemimpinan transformasional.

Dalam konteks organisasi sekolah, Hallinger dalam Pestalozzi dkk (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan kapasitas organisasi untuk berinovasi. Pernyataan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan inovasi. Menurut Leithwood, K dan Mascall, B (2008) guru memerlukan dukungan dari kepala sekolah sebagai pemimpin agar dapat mengembangkan kreatifitas dan inovasi pembelajarannya. Hal ini sejalan dengan penerapan kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah pada SMAN di Lubuaklinggau melalui pengembangan visi bersama dan membangun kesepakatan tujuan serta memberikan dukungan terhadap para guru dalam memberikan contoh perilaku. Selanjutnya penelitian Nurdin dkk (2020) pada SMA Swasta se-Kecamatan Paminjahan Kabupaten Bogor juga didapati hasil yang sama, dimana pengaruh kepemimpinan transformasional yang kuat dapat menumbuhkan perilaku kerja inovatif guru-guru di sana.

Di lapangan berdasarkan hasil observasi awal ditemukan kepemimpinan transformasional kepala sekolah belum baik. Hal ini terlihat pada (1) masih adanya kepala sekolah yang belum optimal dalam memberikan perhatian kepada warga sekolahnya, seperti masih kurangnya kepedulian kepala sekolah terhadap guru yang datang terlambat tanpa diberikan teguran atau masih adanya guru yang tidak menggunakan media pembelajaran di dalam kelas, (2) masih ada kepala sekolah yang jarang memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan di sekolah sehingga guru yang mau bekerja untuk sekolah adalah orang yang itu saja, (3) masih adanya kepala sekolah yang belum maksimal dalam pemberian motivasi kepada para guru, baik motivasi yang berupa material maupun motivasi yang immaterial, (4) masih adanya kepala sekolah yang belum dapat menjadikan dirinya sebagai panutan atau teladan yang baik bagi warga sekolahnya dimana kepala sekolah masih ada yang datang terlambat ke sekolah sehingga kurang dapat menunjukkan kewibawaannya sebagai seorang kepala sekolah.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi inovasi guru adalah faktor motivasi kerja, apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dia akan melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, selalu berusaha mencari jalan keluar untuk mengatasi permasalahan yang ditemui, menemukan ide-ide baru dalam melaksanakan proses pembelajaran agar tidak membosankan bagi peserta didik.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian Klaijzen, Vermeulen, dan

Martens (2018), Nugroho (2021) motivasi juga kuat mempengaruhi inovasi guru. Motivasi merupakan salah satu elemen terpenting bagi seseorang untuk menentukan perilaku yang akan dilaksanakan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Begitu pula dengan motivasi guru, seorang guru memiliki dorongan dari dalam dirinya yang mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan tugas dan peran positif. Motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya bukan hanya berdasarkan faktor ekonomi saja tetapi juga terdapat faktor psikis, dimana seseorang akan merasa puas terhadap hasil pekerjaannya jika dilakukan dengan baik.

Namun berdasarkan observasi penulis menemukan fenomena terkait motivasi kerja sebagai berikut : (1) masih terdapat guru yang kurang tekun dalam melaksanakan proses pembelajaran, (2) masih ada beberapa orang guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah terlihat dari guru yang sering datang terlambat ke sekolah, sering meninggalkan kelas dan sebagainya (3) masih ada guru yang menggunakan perangkat pembelajaran yang sama, tanpa ada ide atau gagasan yang baru untuk mendukung proses pembelajaran yang kreatif dan inovatif, sehingga guru tersebut terkesan tidak memiliki gairah dalam bekerja (4) masih terdapat guru yang belum sepenuhnya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pelaksanaan kegiatan tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang telah diamanahkan pada guru.

Berdasarkan hal tersebut di atas dan mengingat pentingnya inovasi guru bagi keberhasilan pembelajaran peserta didik di sekolah dalam menghadapi

perkembangan zaman, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih jauh, tentang faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi guru dan seberapa besar sumbangan faktor-faktor tersebut terhadap inovasi guru SD Negeri di Kota Bukittinggi

B. Identifikasi Masalah

Salah satu faktor penentu dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas adalah kemampuan inovasi guru. Kemampuan inovasi seorang guru dapat dikembangkan dengan baik, apabila mendapatkan motivasi dan dukungan dari lingkungan sekitarnya. Guru yang inovatif akan mampu bersikap adaptif terhadap semua perubahan yang terjadi.

Oleh sebab itu, penting bagi guru melakukan inovasi khususnya dalam pembelajaran. Inovasi pembelajaran erat kaitannya dengan perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi serta perubahan masyarakat yang terjadi. Inovasi pembelajaran dapat dilaksanakan melalui pengembangan kreatifitas dengan memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi yang terkini dalam proses belajar mengajar serta menyesuaikannya dengan kemampuan masing-masing peserta didik agar kebutuhan peserta didik tersebut dalam mendapatkan pembelajaran yang kreatif dan inovatif dapat tercapai.

Inovasi guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Parashakti dkk (2016) budaya organisasi ikut membentuk dan menumbuhkan inovasi guru. Budaya yang ada di suatu organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi seseorang, karena budaya organisasi ikut

merangsang tumbuhnya kreatifitas sehingga menumbuhkan perilaku kerja inovatif dari anggota organisasi. Lebih lanjut Nurdin dkk (2020) mengatakan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap inovasi guru. Menurut Pertiwi dan Prasetyo (2021) inovasi guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kecerdasan emosional dan *self efficacy*.

Ariyani dan Hidayati (2018) yang menyatakan kepemimpinan transformasional akan merangsang perilaku kerja inovatif anggota dan memberikan ruang bagi anggota tim untuk melakukan perubahan dan hal-hal baru. Hal ini sejalan dengan pendapat Suharyati dkk (2016) yang mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi inovasi guru adalah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja. Monoyasa (2017) juga menyatakan bahwa motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap inovasi guru di eks Kota Administratif Jember. Selanjutnya Nandini dan Indrasari (2022) menyampaikan bahwa inovasi guru dipengaruhi oleh pendidikan profesi, efikasi dan dukungan sosial.



Gambar 1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Inovasi Guru

Faktor pertama adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang proaktif, membangkitkan tingkat kesadaran pengikut tentang pentingnya kebersamaan dan membantu pengikut mencapai hasil kerja yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang bertindak sebagai agen perubahan. Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya untuk melakukan lebih dari pada yang sudah ditargetkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Ariyani & Hidayati (2018) yang menyatakan kepemimpinan transformasional akan merangsang perilaku kerja inovatif anggota dan memberikan ruang bagi anggota tim untuk melakukan perubahan dan hal-hal baru.

Faktor kedua adalah kecerdasan emosional. Menurut Greenberg dan Baron dalam Pertiwi dkk (2021), kecerdasan emosional adalah salah satu jenis kecerdasan yang kerap memiliki peran penting untuk berperilaku dalam organisasi. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang guru akan mampu membuat dia mengenali lingkungan, diri, orang-orang yang ada disekitarnya. Seorang guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu menganalisa persoalan yang ada dan mampu mencari jalan keluar atas persoalan tersebut melalui gagasan atau ide-ide kreatif dan inovatif. Begitu pula sebaliknya, jika guru tidak memiliki kecerdasan emosional, maka dirinya bahkan lingkungan sekitarnya akan memiliki banyak permasalahan, tanpa tahu solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.

Faktor ketiga adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah sistem atau karakteristik yang terdapat pada sebuah organisasi, yang dijadikan sebagai tuntunan organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Parashakti, Rizki, dan Saragih (2016) budaya yang ada di suatu organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi seseorang, karena budaya organisasi ikut merangsang tumbuhnya kreativitas sehingga menumbuhkan perilaku kerja inovatif dari anggota organisasi. Budaya organisasi yang berjalan dengan baik akan mampu merangsang guru untuk bersikap kreatif dan inovatif karena masing-masing pihak telah memahami aturan, norma dan nilai yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, budaya organisasi diduga turut berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan inovasi guru.

Faktor keempat adalah dukungan sosial. Dukungan social atau *social support* adalah bentuk umpan balik dan penerimaan orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai, diperhatikan, dihargai dan dihormati dalam sebuah lingkungan atau organisasi. Menurut Uchino dalam Sarafino (2011) dukungan sosial adalah penerimaan seseorang dari orang lain atau kelompok berupa kenyamanan, kepedulian, penghargaan ataupun bantuan lainnya yang membuat individu merasa disayangi, diperhatikan dan ditolong. Tersedianya dukungan sosial akan membuat individu merasa bahwa dirinya dicintai, berharga dan menjadi bagian dari suatu kelompok. Dukungan sosial atau adanya hubungan yang baik seorang guru dan lingkungan sosialnya

seperti teman sejawat, kepala sekolah maupun supervisornya akan mudah terjadi berbagi ide dan ilmu pengetahuan, sehingga ide-ide baru akan muncul yang merupakan langkah awal dari munculnya inovasi guru.

Faktor kelima adalah efikasi diri. Efikasi diri atau *self efficacy* adalah kepercayaan diri seseorang dalam menilai kemampuan diri mereka untuk melaksanakan pekerjaan, mencapai tujuan atau beradaptasi dengan kondisi tertentu. Menurut Bandura dalam Pertiwi dan Prasetyo (2021) efikasi diri dipercaya dapat mempengaruhi pemilihan tugas, usaha, ketekunan, kegembiraan dan prestasi. Bandura juga menambahkan efikasi diri adalah evaluasi individu tentang kemampuan atau kompetensinya untuk mengerjakan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi tantangan. Seorang guru dengan efikasi diri yang kuat memiliki kepercayaan diri yang tinggi tentang bagaimana dia dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga berusaha menemukan ide-ide baru atau sesuatu yang baru untuk melaksanakan pekerjaannya dan mencari jalan keluar untuk setiap permasalahan yang dihadapi.

Faktor keenam adalah pendidikan profesi. Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Perdirjen) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Tahun 2021, secara spesifik menyebutkan bahwa salah satu tujuan pendidikan profesi adalah untuk meningkatkan karakteristik inovatif guru. Pada studi-studi terdahulu perilaku inovatif guru sering dibandingkan dengan pendidikan guru pada jenjang pendidikan formal. Padahal, World Bank dalam Nandini dan Indrasari (2022)

menyebutkan bahwa kualifikasi pendidikan formal guru saja dalam hal ini kepemilikan ijazah sarjana tidak serta merta menghasilkan kualitas hasil pembelajaran siswa yang tinggi.

Faktor ketujuh adalah motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi dalam pekerjaannya akan mendorong dirinya untuk mengerahkan seluruh kekuatan dan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Gistituati (2021) pada dasarnya setiap orang mempunyai keinginan yang tinggi untuk memperoleh sesuatu, sehingga orang itu berusaha seoptimal mungkin dan mencari cara-cara baru untuk mencapai keinginannya tersebut. Apabila seorang guru kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, maka ia akan mengalami kesulitan karena tidak adanya dorongan dari dalam dirinya. Motivasi kerja dapat membuat guru-guru menemukan inovasi atau cara-cara baru untuk dapat menghadapi pekerjaannya dan mengatasi permasalahan yang terjadi. Oleh karena itu, motivasi kerja diduga turut berperan dalam meningkatkan kemampuan inovasi guru.

Berdasarkan pengamatan di lapangan ditemukan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Guru kurang mendapatkan dukungan dan motivasi dari kepala sekolah dalam penyampaian ide dan gagasan baru.
2. Masih terdapatnya kepala sekolah yang kurang mampu memberikan contoh yang baik, dimana sering datang terlambat dan cepat pulang.

3. Masih adanya guru yang kurang mampu menahan emosi disaat siswanya berbuat nakal, dengan memberikan hukuman yang tidak meningkatkan kemampuan belajar siswa.
4. Masih ditemukannya guru yang tidak membuat perangkat pembelajaran sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi, karena lemahnya pengawasan dari kepala sekolah.
5. Kurangnya komunikasi antara guru dan kepala sekolah. Hal ini dapat dilihat dari kepala sekolah yang jarang melakukan supervisi di kelas, sehingga tidak ada yang memotivasi guru dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi di dalam kelas.
6. Rekan sejawat yang tidak mendukung, seperti berbagi ide, ilmu pengetahuan dan metode mengajar.
7. Masih minimnya bimbingan dan latihan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru-guru.
8. Masih adanya guru yang kurang mengupdate metode pengajaran, sehingga menggunakan teknik yang itu-itu saja. Guru yang seperti ini seakan tidak mempercayai dirinya untuk berbuat lebih baik.
9. Rendahnya keinginan guru untuk meningkatkan kompetensinya dalam mempelajari metode baru pembelajaran.
10. Masih terdapatnya anggapan bahwa pendidikan guru yang paling penting adalah jenjang pendidikan formal, sementara pendidikan profesi keguruan sekarang menjadi penunjang dalam meningkatkan kemampuan mengajar.

Berdasarkan uraian masalah di atas, ditemukan faktor-faktor yang teridentifikasi mempengaruhi inovasi guru berdasarkan hasil observasi lapangan adalah :

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

- a. Kepala sekolah masih kurang mampu memberikan ide-ide dan gagasan dalam menunjang proses pembelajaran di kelas.
- b. Kepala sekolah masih kurang mampu dalam memberikan dukungan kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengajar.
- c. Kepala sekolah masih kurang mampu memberikan teladan yang baik kepada guru dan bawahan lainnya.
- d. Kepala sekolah masih kurang mampu dalam memotivasi kerja guru.
- e. Kepala sekolah masih ada yang lebih mementingkan diri sendiri dari pada kepentingan sekolah.

2. Motivasi Kerja

- a. Masih adanya guru yang tidak mau meningkatkan kompetensinya.
- b. Masih adanya guru yang tidak bergairah dalam melaksanakan pembelajaran di kelas, sehingga selalu menggunakan metode pembelajaran yang sama.
- c. Masih adanya guru yang menyampaikan perangkat pembelajaran tidak sesuai ketentuan.
- d. Masih rendahnya semangat guru dalam melaksanakan pembelajaran yang inovatif dan menyenangkan di kelas.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi inovasi guru. Namun, faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja yang merupakan faktor yang paling menonjol mempengaruhi inovasi guru menurut pandangan penulis karena faktor-faktor ini menyangkut langsung dalam proses pendidikan. Maka dari sekian banyak faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi guru, penulis menetapkan dan membatasi permasalahan hanya pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap inovasi guru (Y). Selanjutnya, penelitian ini kami laksanakan pada SD Negeri di Kota Bukittinggi sebanyak 46 sekolah.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap inovasi guru SD Negeri di Kota Bukittinggi?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap inovasi guru SD Negeri di Kota Bukittinggi?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap inovasi guru SD Negeri di Kota Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap inovasi guru SD Negeri di Kota Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap inovasi guru SD Negeri di Kota Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap inovasi guru SD Negeri di Kota Bukittinggi.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi peningkatan inovasi guru SD Negeri di Kota Bukittinggi dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas guna meningkatkan mutu pendidikan.
 - b. Memberikan tambahan pengetahuan khusus terkait dengan administrasi pendidikan dan sekaligus tambahan informasi bagi Pemerintah Kota Bukittinggi tentang kajian pentingnya menumbuh kembangkan kebiasaan inovasi bagi guru di Kota Bukittinggi agar

dapat dijadikan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan terkait dengan sumber daya manusia serta sebagai bahan evaluasi penyusunan program dan kegiatan berikutnya terkait dengan pengembangan guru.

- c. Melalui penelitian ini diharapkan peneliti dapat menambah wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap inovasi guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Guru sebagai dorongan pada guru agar dapat meningkatkan inovasinya dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah guna meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Bagi Kepala Sekolah sebagai bahan masukan atau input bagi SD Negeri Kota Bukittinggi, agar dapat menentukan upaya yang tepat untuk meningkatkan inovasi guru melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru.
- c. Bagi Dinas Pendidikan sebagai acuan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan inovasi guru.

G. Kebaharuan dan Orisinalitas Penelitian

Adapun yang membedakan penelitian yang penulis tulis dengan penelitian terdahulu yaitu :

1. Penelitian oleh A. Supriyana, B. Rubini dan H. Suharyati (2022) dengan judul “Peningkatan Inovasi Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi”. Penelitian

ini dan penelitian yang akan peneliti lakukan perbedaannya terletak pada segi variabel, pada penelitian sebelumnya variabel untuk X2 (motivasi berprestasi) sedangkan penulis untuk X2 (motivasi kerja), kemudian dari segi lokasi penelitian juga berbeda. Penelitian yang dilakukan sebelumnya dilaksanakan di seluruh sekolah menengah pertama swasta di Kota Bogor, sedangkan penelitian penulis di lingkungan sekolah dasar negeri di Kota Bukittinggi.

2. Penelitian oleh Roojil Fadhillah dkk (2020) dengan judul "*The Influence of Leadership Style on Innovation Capabilities of Islamic School Teachers in Organizational Learning Perspective During Covid-19 Pandemic*", yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada jumlah variabel dan lokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Roojil Fadhillah dan kawan-kawan di seluruh sekolah-sekolah islam di Kota Jakarta dan penelitian menggunakan 4 variabel, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel.

H. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2019) variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja. Sedangkan, variabel terikat pada penelitian ini adalah inovasi guru, definisi operasional masing – masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Inovasi Guru

Inovasi Guru adalah kemampuan seorang guru dalam berkreasi dan berkeaktivitas mengelola proses pembelajaran dengan kompetensi yang dimilikinya. Seorang guru yang inovatif akan mampu membuat suasana pembelajaran menjadi menyenangkan dan suatu kebutuhan. Inovasi Guru dapat diukur melalui indikator, yaitu : eksplorasi peluang, penciptaan ide, memperjuangkan ide dan pengaplikasian ide.

2. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang proaktif, mampu memotivasi dan memberdayakan anggotanya dalam mencapai tujuan bersama guna memajukan organisasi atau lembaga yang dipimpinnya. Kepemimpinan transformasional ini dapat diukur melalui indikator, yaitu : perhatian pada individual, stimulasi intelektual, motivasi inspirasi dan pengaruh yang diidealkan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru adalah dorongan atau kekuatan dari seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna memenuhi kebutuhannya. Indikator yang diukur dalam penelitian ini adalah : ketekunan dalam bekerja, kegairahan dalam bekerja, semangat dalam bekerja dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.