

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN SIKAP INOVATIF TERHADAP  
KINERJA PROFESIONAL GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI  
KECAMATAN DANAU KEMBAR KABUPATEN SOLOK**

**TESIS**



**OLEH  
ERPIDAWATI  
NIM: 19002**

*Ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam  
Mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2012**



*"Bacalah, dengan (menyebut) nama ALLAH yang menciptakan"*

*(QS. Al - Alaq 1)*

*Allah menganugrahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barang siapa yang dianugrahi hikmah, ia benar-benar telah dianugrahi karunia yang banyak, Dan hanya orang-orang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (Q.S Al-Baqarah ayat 5-8)*

***Ya ALLAH Ya Tuhanku.....***

*Beribu ucapan terima kasih tak pernah layak ku ucap sebagai pembayar atas semua limpahan rahmat dan karunia-Mu, Yang tak pernah putus anugrah bagi hamba kecil ini..Begitupun atas izin dan kesempatan besar untukku dapat menggapai sepeinggal cita-cita yang kugantung dalam keagungan indah-Mu....Ya Rabbby....*

*Special Thanks To.....*

*Ayah (Daud Rasidi) dan Ibu (Asmaniar), Mertua ( Drs. Herman.AS), Mama (Darmawati) Serta Suami Tercinta (Benny Eka Putra, ST), dan Putri Kecilku (Nadine Efly Andini) Serta Adik-Adik Ku Tersaya, Wat, Af, Endro, Candra, Ikbal, Doni, Indra, Sherly dan Nof Serta Karyawa Aq Konsultan, Des, Mid, Lili dan Suci Terima Kasih Atas Bantuan dan Semangatnya. kupersembahkan karya kecil ini sebagai kado kebahagiaan ditepian senja yang mulai menyapa fajar waktumu, sedikit penghibur cucuran air mata dan renungan atas do'a-do'a yang kau panjatkan sebagai pengiring langkah rapuhku.*

***Ya ALLAH.....aku menyadari sepenuhnya..***

*Apa yang kuperbuat selama ini*

*Belumlah mampu membalas setetespun dari keringat orang tua dan keluargaku...*

*Untuk itu hamba memohon....*

***Ya ALLAH.....jadikanlah keringat mereka sebagai mutiara dan tetesan air mata mereka sebagai embun penyejuk***

**By**

***Eripidawati***

## ABSTRACT

### **Erpidawati 2012 : Contribution of Innovative Work Motivation and Attitudes of Professional Performance the Teacher Elementary School District of Twin Lakes Solok**

Phenomena encountered in the field that some teachers are less able to interact with students in carrying out the teaching and learning, teachers in educating and teaching and educating students pay less attention to the talent and ability level of students, teachers lack the ability to master the material or materials, some teachers are less creative in managing learning program, most teachers lack the time and opportunity in fostering students who have difficulty learning. Research objectives are 1) the contribution of motivation to work toward a professional performance of teachers Elementary School Danau Kembar District Solok, 2) the contribution of innovative attitude towards teachers' professional performance Elementary School Danau Kembar District Solok 3) the contribution of motivation to work and innovative attitude together for professional performance teachers Elementary School Danau Kembar District Solok.

This type of quantitative research is correlational, population and sample are all primary school teachers are civil servants in the Danau Kembar District of many as 129 people Solok. Proportionate stratified sampling technique of random sampling. The sample in this study 75 people. Research using questionnaire instruments with Likert scale models.. Data description of data analysis, test analysis and hypothesis testing requirements are processed by a computer using SPSS version 17.

The results the researc descriptives discritives, the work motivation of teachers contributing to the professional performance of teachers Elementary School Danau Kembar District Solok with the amount of contribution at 24.9%, this means that the motivation for good work that is the attitude of perseverance in the work, passionate, full of excitement and responsible responsibility in performing their duties in school. Descriptively can be drawn that the professional performance of teachers Elementary School at Danau Kembar District Solok in the category of moderate (75.8% of the ideal score), work motivation is in either category (78.27% of the ideal score) and an innovative attitude in the category enough (79.0% of the ideal score). berkotribusi innovative attitude towards teachers' professional performance Elementary School of Danau Kembar District Solok with the amount of 16.8%. This means the existence of an innovative manner that is conducive to the professional performance of teachers, this means that the higher the innovative attitude of the higher professional performance of teachers, and so is Motivasi work and innovative attitude jointly contribute to the professional performance of teachers at 30.6% . It is clear that to improve the professional performance of teachers is good and should ideally be done through increased motivation to work and innovative attitude in carrying out the task will improve the performance of teachers.

## ABSTRAK

### **Erpidawati 2012 : Kontribusi Motivasi Kerja dan Sikap Inovatif Terhadap Kinerja Profesional Guru SD Negeri Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok**

Fenomena yang ditemui di lapangan bahwa sebagian guru kurang mampu berinteraksi dengan siswa dalam melaksanakan proses belajar mengajar, guru dalam mendidik dan mengajar serta mendidik siswa kurang memperhatikan bakat dan tingkat kemampuan siswa, kurangnya kemampuan guru dalam menguasai materi atau bahan ajar, sebagian guru kurang kreatif dalam mengelola program pembelajaran, sebagian guru kurang menyediakan waktu dan kesempatan dalam membina siswa yang mengalami kesulitan belajar. Tujuan penelitian adalah 1) Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja profesional guru SD Negeri Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok, 2) kontribusi sikap inovatif terhadap kinerja profesional guru SD Negeri Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok dan 3) Kontribusi motivasi kerja dan sikap inovatif secara bersama-sama terhadap kinerja profesional guru SD Negeri Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok.

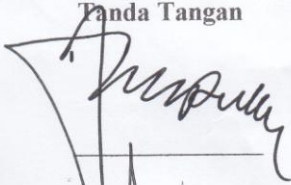
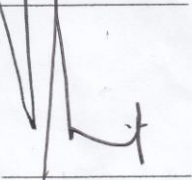
Jenis penelitian adalah kuantitatif korelasional, populasi dan sampel adalah seluruh guru SD yang berstatus PNS di Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok sebanyak 129 orang. Teknik pengambilan sampel stratified proporsional random sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan model skala Likert.. Analisis data secara deskripsi data, uji persyaratan analisis dan pengujian hipotesis yang diolah dengan menggunakan komputer SPSS versi 17.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa, Motivasi kerja guru berkontribusi terhadap kinerja profesional guru SD Negeri Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok dengan besaran kontribusi sebesar 24,9%, ini berarti bahwa motivasi kerja yang baik yaitu adanya sikap tekun dalam bekerja, bersemangat, penuh kegairahan dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas disekolah. Secara deskriptif dapat digambarkan bahwa kinerja profesional guru di SD Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok berada pada kategori sedang (75,8% dari skor ideal), motivasi kerja berada pada kategori baik (78,27% dari skor ideal) dan sikap inovatif berada pada kategori cukup (79,0% dari skor ideal). Sikap inovatif berkontribusi terhadap kinerja profesional guru SD Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok dengan besaran sebesar 16,8%. Ini berarti dengan adanya sikap inovatif yang kondusif terhadap kinerja profesional guru, ini berarti bahwa semakin tinggi sikap inovatif maka semakin tinggi pula kinerja profesional guru, dan begitu juga sebaliknya Motivasi kerja dan sikap inovatif secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja profesional guru sebesar 30,6%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja profesional guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja dan sikap inovatif dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan kinerja profesional guru secara.

## PERSETUJUAN AKHIR TESIS

---

Mahasiswa : *Erpidawati*  
NIM. : 19002

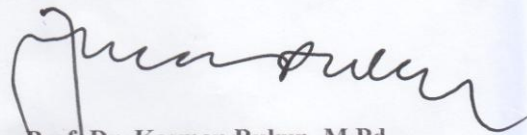
Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> Pembimbing I		<u>16/02/2012</u>
<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> Pembimbing II		<u>13/02/2012</u>

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Negeri Padang



Prof. Dr. Mukhaiyar  
NIP. 19500612 197603 1 005

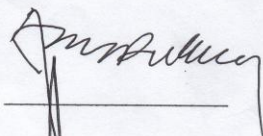

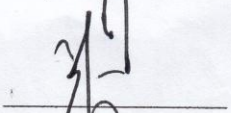
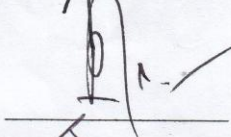
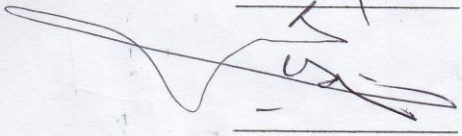
Ketua Program Studi/Konsentrasi



Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.  
NIP. 19550921 198303 1 004

**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

---

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Dr. Jasrial, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Erpidawati*

NIM. : 19002

Tanggal Ujian : 3 - 7 - 2012

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis berjudul “ **Kontribusi Motivasi Kerja Dan Sikap Inovatif Terhadap Kinerja Profesional Guru SD Negeri Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok** ” ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain , kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pula pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Juli 2012

ng menyatakan  
  
DJP  
6000  
pidawati

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkah, rahmah dan karuniaNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis berjudul **“Kontribusi Motivasi Kerja dan Sikap Inovatif Terhadap Kinerja Profesional Guru SD Negeri Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok”** ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari tanpa bantuan moril dan materil dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya, dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof, Dr. Kasman Rukun, M.Pd, sebagai pembimbing I, dan Dr. Yahya, M.Pd sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof.Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd, Prof.Dr. Rusdinal, M.Pd, dan Dr. Jasrial, M.Pd sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide dan saran demi sempurnanya penelitian ini
3. Pimpinan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini..
4. Para Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan serta segenap karyawan



program pasca sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.

5. Kepala kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, Pengawasan Sekolah, Kabupaten Solok atas izin dan keikut sertaan dalam penelitian ini dan guru-guru SD Negeri Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok
6. Suami (Benny Eka Putra, ST) dan Anak tersayang (Nadine Efly Andini) yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan perkuliahan ini
7. Orang tua dan mertua, serta adik-adik tersayang yang telah memberikan semangat, dorongan dalam menyelesaikan perkuliahan ini
8. Rekan-rekan mahasiswa AP 2010 program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.

Tiada harapan penulis, kecuali Allah SWT membalasi semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermanfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang setimpal. Amin Ya Rabbal Allamin.

Penulis

**Erpidawati**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	13
D. Perumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teoritis .....	16
1. Kinerja Guru Profesional .....	16
a. Kinerja .....	16
b. Guru Profesional .....	17
c. Kinerja Profesional Guru .....	20
2. Motivasi Kerja .....	28
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	28
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	29
c. Ciri-Ciri Motivasi Kerja Tinggi .....	30
3. Sikap Inovatif .....	33
a. Pengertian Sikap .....	33
b. Pengertian Inovatif .....	34

c. Sikap Inovatif Guru.....	34
B. Penelitian yang Relevan.....	37
C. Kerangka Pemikiran.....	38
1. Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Profesional Guru .....	38
2. Kontribusi Sikap Inovatif Terhadap Kinerja Profesional Guru .....	39
3. Kontribusi Motivasi Kerja dan Sikap Inovatif Secara	
4. Bersama-sama terhadap Kinerja Profesional Guru .....	40
D. Hipotesis.....	41

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
C. Populasi dan Sampel .....	43
1. Populasi.....	43
2. Sampel.....	46
D. Definisi Operasional.....	46
E. Pengembangan Instrumen .....	47
1. Jenis Instrumen .....	47
2. Skala Pengukuran Data .....	48
3. Penyusunan Instrumen .....	49
4. Uji Coba Instrumen .....	50
F. Teknik Pengumpulan Data.....	53
G. Teknik Analisis Data .....	53
1. Deskripsi Data.....	53
2. Uji Persyaratan .....	54
3. Uji Hipotesis .....	55

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	57
1. Kinerja Profesional Guru SD Negeri Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok .....	57
2. Motivasi Kerja Guru SD Negeri Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok .....	60
3. Sikap Inovatif Guru SD Negeri Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok.....	62
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	67
1. Uji Normalitas Data .....	67
2. Uji Homogenitas Data.....	68
3. Uji Linearitas.....	69
4. Uji Independensi Variabel Bebas.....	71
C. Pengujian Hipotesis.....	71
D. Pembahasan.....	80
E. Keterbatasan Penelitian.....	85

## **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	87
B. Implikasi.....	88
C. Saran.....	91

## **DAFTAR RUJUKAN**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

1. Data Guru Strata, Masa Kerja Sekolah Dasar Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok .....	43
2. Penyebaran Sampel Penelitian Pada SD Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok .....	46
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	49
4. Instrumen Setelah Uji Coba .....	51
5. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen .....	52
6. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Profesional Guru (Y) .....	58
7. Tingkat Capaian Respon Setiap Indikator Kinerja Profesional Guru .....	59
8. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (X1).....	60
9. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Motivasi Kerja .....	61
10. Distribusi Frekuensi Skor Sikap Inovatif.....	63
11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Sikap Inovatif.....	64
12. Tingkat Pencapaian Skor Berdasarkan Strata Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan Sarjana.....	65
13. Tingkat Pencapaian Skor Berdasarkan Strata Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan Non Sarjana.....	66
14. Hasil Uji Normalitas Variabel X1, X2, dan Y dengan tes <i>Kolmogrov Smirnov</i> .....	68
15. Homogenitas Variabel Motivasi Kerja (X1), Sikap Inovatif (X2) dan Kinerja Profesional Guru (Y).....	69
16. Hasil Uji Linearitas Variabel X1 terhadap Variabel Y .....	70
17. Hasil Uji Linearitas Variabel X2 terhadap Variabel Y .....	70
18. Hasil Analisis Independensi Variabel X1 dan X2 .....	71
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Profesional Guru (Y).....	72
20. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X1 Terhadap Kinerja Profesional Guru (Y) .....	72
21. Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X1 terhadap Y .....	73

22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Sikap Inovatif (X2) Variabel Kinerja Profesional Guru (Y).....	74
23. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X2 Terhadap Kinerja Profesional Guru (Y) .....	75
24. Uji Keberartian Koefisien X2 Terhadap Y .....	75
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Kerja (X1) dan Sikap Inovatif (X2) dengan Kinerja Profesional Guru (Y).....	76
26. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi Motivasi Kerja (X1) dan Sikap Inovatif (X2) terhadap Kinerja Profesional Guru (Y).....	77
27. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X1) dan (X2) Terhadap Variabel Y .....	78
28. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	78

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Profesional Guru.....	8
2. Kerangka Pemikiran.....	40
3. Histogram Kinerja Profesional Guru .....	58
4. Histogram Motivasi Kerja.....	61
5. Histogram Sikap Inovatif .....	63
6. Histogram Regresi Motivasi Kerja .....	73
7. Histogram Sikap inovatif .....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Uji Coba .....	95
2. Tabulasi Uji Coba Instrumen .....	107
3. Out Put Uji Coba Instrumen.....	110
4. Kuisisioner Penelitian .....	119
5. Tabulasi Penelitian .....	130
6. Tabulasi Tingkat Pendidikan S1 dan Masa Kerja di Atas Lima Belas Tahun.....	139
7. Tabulasi Tingkat Pendidikan S1 Dibawah Lima Belas Tahun .....	141
8. Tabulasi Penelitian Pendidikan SO Masa Kerja di bawah Lima Belas Tahun.....	143
9. Hasil Penelitian Tingkat Pencapaian Skor .....	146
10. Output Analisis Data Penelitian .....	148
11. Kontribusi Relatif X1 dan Efektif Variabel Bebas Terhadap Y .....	157
12. Tingkat Capaian Skor Motivasi Kerja Guru Tingkat Pendidikan Sarjana Masa Kerja di Atas dan di Bawah 15 Tahun.....	159



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan memegang peranan yang penting untuk mengembangkan pengetahuan pada peserta didik agar hasil yang dicapai berkualitas. Tingkat ilmu pengetahuan dan teknologi yang dicapai oleh suatu bangsa biasanya dipakai sebagai tolak ukur kemajuan bangsa. Di abad 21 ini kemajuan suatu bangsa dan negara sangat ditentukan oleh kemajuan sumber daya manusia yang memiliki dan menguasai IPTEK. Oleh karena itu, penyiapan SDM harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan terencana dengan baik sejak usia dini. Pendidikan dan pelatihan (di sekolah dan di luar sekolah) sebagai pranata (*means*) utama dalam membangun SDM, harus secara jelas berperan membentuk pesertanya (siswanya) menjadi asset bangsa, yaitu SDM yang memiliki keahlian profesional, produktif, dan mandiri dalam menghadapi persaingan pasar bebas.

Sejalan dengan pemikiran di atas, dengan dilandasi oleh Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 dan PP Nomor 25 tahun 2000 tentang kebijakan otonomi daerah juga akan membawa perubahan dalam penyelenggaraan pendidikan yang arah kebijakannya antara lain 1) upaya peningkatan mutu pendidikan dilakukan dengan menetapkan tujuan dan standar kompetensi pendidikan melalui konsensus nasional antara pemerintah dengan seluruh lapisan masyarakat, 2) peningkatan efisiensi pengelolaan pendidikan mengarah pada pengelolaan pendidikan berbasis sekolah, dengan

memberi kepercayaan yang lebih luas kepada sekolah untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia 3) meningkatkan relevansi pendidikan berbasis masyarakat, yang dalam hal ini meningkatkan peran orang tua dan masyarakat pada level kebijakan dan level operasional melalui dewan sekolah.

Guru adalah profesi yang dituntut untuk tidak boleh salah dan keliru, apalagi sampai berbohong. Jika dokter salah memberikan resep obat, maka pasien langsung mati. Jika guru salah menerapkan sebuah konsep, keliru dalam memahami dan menilai sebuah rumusan, maka bisa fatal. Apalagi jika guru sampai berbohong menyembunyikan kebenaran, bahkan maju mundurnya bangsa tergantung pada generasinya. Kalau generasinya loyo dan lemah akibat salah pengajaran oleh guru yang tidak menggunakan profesinya dengan benar, maka tunggulah kehancuran negara itu. Dengan kata lain tugas seorang guru adalah sangat mulia dan perlu profesional dalam mengajar dan mendidik generasi bangsa.

Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat dominan dalam peningkatan mutu pendidikan. Hal ini disebabkan oleh karena guru adalah orang yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di sekolah. Agar proses pembelajaran berkualitas maka guru-gurunya juga harus berkualitas dan profesional. Guru yang profesional memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Di samping itu, guru sangat erat kaitannya dengan mutu lulusan sekolah. Oleh karena itu, profesi sumber daya guru perlu terus menerus tumbuh dan berkembang agar dapat

melakukan fungsinya secara professional. Cara untuk menumbuh kembangkan kemampuan sumber daya guru adalah meningkatkan kompetensi guru.

Untuk mencapai keberhasilan kerja, guru harus memiliki kemampuan dasar untuk melaksanakan tugasnya, sebagai tenaga yang profesional yang tidak lain adalah sepuluh kompetensi guru yaitu : (1) menguasai bahan, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media sumber belajar, (5) menguasai landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pembelajaran, (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pembelajaran.

Hal ini terlihat belum optimalnya mutu guru menurut J. Sudarminta (2000) antara lain tampak dari gejala-gejala berikut: (1) lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan, (2) ketidak sesuaian antara bidang studi yang dipelajari dengan kenyataan di lapangan yang diajarkan, (3) kurang efektifnya cara pengajaran, (4) kurangnya wibawa guru di hadapan murid, (5) lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh semakin banyak yang kebetulan menjadi guru dan tidak benar-benar menjadi guru, (6) kurangnya kematangan emosional, kemandirian berpikir, dan keteguhan sikap guru sehingga kepribadian mereka sebenarnya tidak siap sebagai pendidik, kebanyakan guru dalam menjalin hubungan dengan murid masih hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik.

Guru merupakan salah satu faktor yang menentukan baik atau buruknya mutu pendidikan. Jika mutu pendidikan merosot dimungkinkan kinerja profesional guru juga rendah, dan motivasi kerja guru juga rendah. Rendahnya motivasi kerja ini disebabkan salah satunya yaitu tidak adanya perhatian atau dorongan dari kepala sekolah. Kepala sekolah tidak dapat menampung aspirasi/pendapat semua bawahan, hanya memperhatikan pendapat orang-orang (guru) tertentu yang dianggap menguntungkan dan mau bekerja sesuai dengan keinginan kepala sekolah.

Keberhasilan guru dalam mengajar ditentukan tiga faktor utama, 1) harus memiliki kemampuan untuk mengajar, yaitu suatu kemampuan yang merupakan kombinasi dari kemampuan alami yang :”dibangunkan” melalui pendidikan dan pelatihan, 2) harus mempunyai dan mampu menggunakan alat (perangkat dan media pembelajaran) yang tepat untuk mengajar, 3) harus memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi serta memiliki sikap inovatif dan memiliki kepribadian kreatif dan dinamis. Kreatif adalah proses pengembangan prespektif, alami, inovatif dan imajinatif pada berbagai kondisi dan situasi yang terjadi. Dengan sikap ini guru akan termotivasi memacu dirinya berimprovisasi dalam pembaharuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mendorongnya untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya, melainkan akan terus memacu dirinya untuk lebih sehingga menghasilkan prestasi kerja yang maksimal.

Sikap guru terhadap pekerjaan merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu,

dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Sikap guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Bilamana seorang guru memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka sudah barang tentu guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab. Demikian pula sebaliknya seorang guru yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya, pastilah dia hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka. Untuk itu amatlah perlu kiranya ditanamkan sikap positif guru terhadap pekerjaan, mengingat peran guru dalam lingkungan pendidikan dalam hal ini sekolah amatlah sentral di sertai dengan motivasi kerja yang tinggi.

Robbins (1996:56) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Munandar (2001:45) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah biasanya kurang memberikan perhatian kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang sangat sedikit. Sebaliknya seseorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya tinggi sekali perhatiannya dalam bekerja. Demikian pula waktu yang

disediakan untuk peningkatan mutu pendidikan sangat banyak. Sedangkan tingkat abstraksi yang dimaksudkan di sini adalah tingkat kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, mengklarifikasi masalah-masalah pembelajaran, dan menentukan alternatif pemecahannya.

Guru yang memiliki motivasi dapat dilihat dari kemampuan dan keberhasilannya dalam melaksanakan tugas, sehingga secara nyata mampu meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran, serta akan membimbing siswa melebihi yang dicapai guru lain. Dengan demikian guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat dijadikan panutan atau tauladan oleh siswa, rekan sejawat maupun masyarakat sekitarnya.

Sejalan dengan pendapat Syaiful (2004:17) dalam meningkatkan kinerja guru secara profesional, perlunya suatu upaya pembinaan terhadap guru dalam melaksanakan tugas kompetensinya artinya kemampuan guru dalam melaksanakan tugas kompetensinya dapat ditingkatkan melalui pembinaan.

Ibrahim (2009:41) menyatakan bahwa pembinaan terhadap guru sekolah dasar sehingga menjadi guru yang profesional dan siap meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya, secara mandiri, pembinaan profesional guru dengan cara ) peningkatan kemampuan profesional guru, 2) supervisi klinis sebagai upaya peningkatan kemampuan profesional guru, 3) peningkatan motivasi kerja dan pengawasan kinerja guru.

Fenomena yang ditemui di lapangan terlihat bahwa 1) sebagian guru kurang mampu berinteraksi dengan siswa dalam melaksanakan proses belajar

mengajar, seperti dalam menyampaikan pengajaran masih sering mengajar dan bukan mengarahkan, 2) Guru dalam mendidik dan mengajar serta membimbing siswa kurang memperhatikan bakat dan tingkat kemampuan siswa seperti siswa bertanya kurang direspon secara positif dan penjelasan yang rinci, 3) guru dalam melaksanakan pembelajaran kurang berhasil, hal ini terlihat masih rendahnya hasil belajar yang dicapai siswa, 4) kurangnya kemampuan guru dalam menguasai materi atau bahan ajar, 5) sebagian guru kurang kreatif dalam mengelola program pembelajaran, 6) sebagian guru kurang inovatif dalam mengelola kelas,

Motivasi kerja guru untuk meningkatkan kompetensinya relatif rendah hal ini terlihat 1) ada sebagian guru jarang memperhatikan tugas pokoknya karena sibuk dengan tugas diluar sekolah, 2) sebagian guru kurang menyediakan waktu dan kesempatan dalam membina siswa yang mengalami kesulitan belajar, 3) sebagian guru datang ke sekolah jika hanya ada jam mengajar saja, 4) sebagian guru kurang peduli dengan kesulitan guru lain, 5) sebagian guru kurang berupaya dalam menemukan berbagai inovasi-inovasi dalam melaksanakan pengajaran masih rendah serta 6) sikap inovatif yang dimiliki guru masih terbatas.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk menuangkannya dalam sebuah tesis yang berjudul “Kontribusi Motivasi Kerja dan Sikap Inovatif terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok”.

## **B. Identifikasi Masalah**

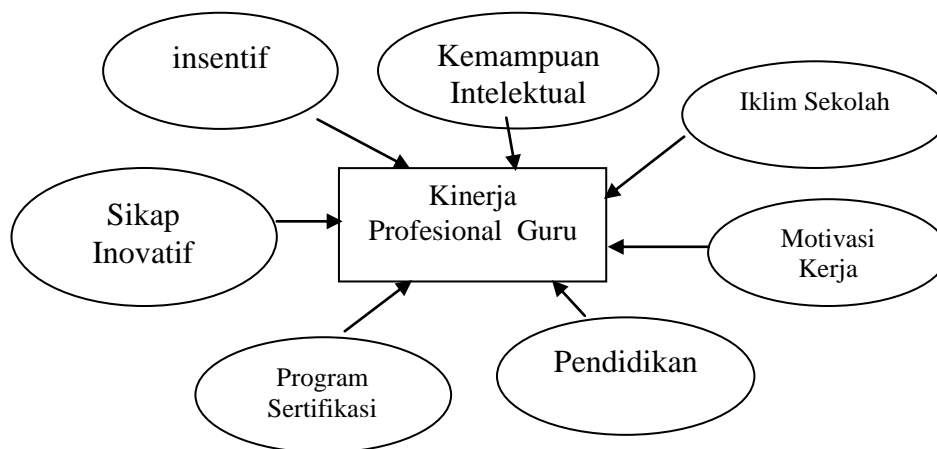
Proses interaksi belajar mengajar guru adalah orang yang memberikan pelajaran dan siswa adalah orang yang menerima pelajaran. Dalam mentransfer pengetahuan kepada siswa diperlukan pengetahuan dan kecakapan atau keterampilan sebagai guru, tanpa ini semua tidak mungkin proses interaksi belajar mengajar dapat berjalan secara kondusif, disinilah kompetensi dalam arti kemampuan mutlak diperlukan guru dalam melaksanakannya

Menurut Ibrahim (2009:25), untuk meningkatkan kinerja profesional guru sebagai profesi secara optimal dapat dilakukan melalui pembinaan oleh kepala sekolah, program sertifikasi, motivasi berprestasi, pendidikan, insentif. Selanjutnya Syaiful (2004:43) menyatakan bahwa agar guru melakukan kompetensinya dengan baik, guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi

Nana (2004:13) menyatakan bahwa guru harus mempunyai kemampuan intelektual dalam melaksanakan tugas, dan perlunya pengembangan diri serta meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas kompetensi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja profesional guru dapat digambarkan seperti berikut:





Sumber Ibrahim (2009) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Profesional Guru

Gambar di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang diduga ikut berkontribusi terhadap kinerja profesional guru yang masing-masingnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Siswanto (2002:17) menyatakan bahwa pembinaan adalah suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas, keterampilan serta memupuk semangat dan moral pekerja, mewujudkan iklim kerja yang kondusif, memberikan pembekalan dan menghasilkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pembinaan kompetensi guru kurang terlaksanakan secara optimal.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar pimpinan menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, nilai yang tinggi individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Dalam hal ini jika

supervisor mempunyai kemampuan yang baik dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada guru maka kinerja guru dapat ditingkatkan. Fenomena yang ditemui dilapangan bahwa ada sebagian guru yang kurang mempunyai kemampuan intelektual seperti guru jarang membaca, tidak mencari informasi yang baru ketika mengajar anak disekolah dari tahun ketahun tidak berubah dan bervariasi.

Iklm sekolah juga ikut mempengaruhi kinerja profesional guru. Iklm sekolah yang kondusif akan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, tenang dan tentram bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, fenomena yang terlihat bahwa suasana hubungan guru sesama guru dan guru dengan kepala sekolah kurang harmonis, kurang terjalin kerja sama yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari, Iklm sekolah yang kondusif dapat dilihat dari keakraban, persaingan, ketertiban organisasi sekolah, keamanan dan fasilitas sekolah, pola hubungan yang kondusif itu akan mengembangkan potensi-potensi diri guru secara terarah sehingga pada akhirnya mereka merasa puas dalam bekerja.

Maslow (dalam Winardi: 2004:12) menyatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan faktor psikologis dalam diri seseorang yang merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Guru yang mempunyai motivasi kerja akan terdorong melakukan tugas-tugas dengan baik sehingga kinerja guru akan meningkat dengan sendirinya, tetapi fenomena yang terlihat bahwa kurangnya motivasi guru untuk mengembangkan karir untuk berprestasi, guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, yang

penting baginya semua materi yang sudah diprogramkan selesai diajarkan, tanpa memperhatikan pemahaman dari siswa.

Pendidikan UU No 20 tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahklak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Fenomena yang ditemui di lapangan ada sebagian guru yang belum bisa menerapkan dan menjadikan peserta didik menjadi makhluk yang mempunyai keterampilan yang tinggi.

Menurut Ibrahim (2003:50) progam sertifikasi ini bertujuan untuk menyiapkan tenaga guru sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah yang berkualitas. Guru sekolah dasar akan berkualitas melaksanakan tugasnya jika ada program sertifikasi. Namun di lapangan menunjukkan masih adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan

Menurut Arles dalam Amir (2005:25) keyakinan terhadap kualitas akan menjadi sumber fundamental keunggulan bersaing abad 21, tanpa keyakinan yang kuat seseorang akan mudah menyerah, sikap yang tidak mudah menyerah adalah salah satu sikap inovatif guru. Amir menamakan guru inovatif sebagai guru perancang. Kekuatan guru yang inovatif adalah pada ide-ide dan gagasan yang dioperasikannya dalam sebuah sistem, yaitu dalam proses pembelajaran. Fenomena yang ditemui di lapangan terlihat masih rendahnya sikap inovatif guru dalam proses pembelajaran, hal ini

terlihat bahwa guru dalam merancang rencana pelaksanaan pembelajaran sering mencontoh dan meniru punya orang lain, terkadang sekolah yang diajarkan lain tetapi didalam RPP terdapat nama sekolah lain.

Menurut Sutrisno (2011:183) insentif yang diberikan akan dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Apabila insentif yang diterima seorang pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang diembannya, maka hal ini akan mendorong nya untuk bekerja lebih baik. Begitu juga halnya dengan guru di sekolah. Apabila gaji atau insentif yang diterimanya sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan mendorongnya untuk bekerja dengan baik. Kalau guru sudah bekerja dengan baik tentu prestasi kerjanya akan mencapai hasil yang diharapkan. Realitanya yang ada memperlihatkan bahwa insentif yang diberikan terhadap guru-guru yang mempunyai kreatifitas masih kurang, baik dari pemerintah maupun dari lingkungan kerja. Faktor ini juga mempengaruhi kinerja guru di SD Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok. Guru kurang memiliki buku referensi. Insentif yang diterima tidak mencukupi untuk membeli buku, pada hal guru harus memiliki banyak referensi.

Melihat dari gejala-gejala yang ada di lapangan, faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja professional guru adalah motivasi kerja dan sikap inovatif guru SD Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok. Untuk itu perlu adanya kajian mendalam tentang kontribusi motivasi kerja dan sikap inovatif terhadap kinerja profesional guru SD Negeri di Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja profesional guru pada SD Negeri Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok, mengingat keterbatasan peneliti dari segi kemampuan akademik, biaya, waktu dan tenaga, dan banyak fenomena permasalahan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada dua faktor yaitu 1) motivasi kerja sebagai variabel  $X_1$ , 2) sikap inovatif sebagai variabel  $X_2$ .

Penelitian ini akan mengkaji tentang kinerja profesional guru sebagai variabel terikat (Y). Namun penelitian ini hanya membahas tentang kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja profesional guru dan kontribusi sikap inovatif terhadap kinerja profesional guru serta kontribusi motivasi kerja dan sikap inovatif secara bersama-sama terhadap kinerja profesional guru SD Negeri Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut di atas, maka masalah yang diteliti adalah :

1. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja profesional guru SD Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok ?
2. Apakah sikap inovatif berkontribusi terhadap kinerja profesional guru SD Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok ?

3. Apakah motivasi kerja dan sikap inovatif secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja profesional guru SD Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka masalah yang diteliti adalah :

1. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja profesional guru SD Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok
2. Kontribusi sikap inovatif terhadap kinerja profesional guru SD Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok
3. Kontribusi motivasi kerja dan sikap inovatif secara bersama-sama terhadap kinerja profesional guru SD Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian mengenai kontribusi motivasi kerja dan sikap inovatif terhadap kinerja profesional guru yaitu :

##### **1. Teoretis**

Secara teoritis manfaat penelitian ini berupa pengembangan disiplin ilmu pengetahuan yang relevan sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli.

## 2. Praktis

### a. Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan atau input bagi SD Negeri Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok, agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kinerja profesional guru melalui peningkatan motivasi kerja dan sikap inovatif terhadap pekerjaan.

### b. Guru

Memberi dorongan para guru untuk meningkatkan kinerja profesional melalui peningkatan motivasi kerja sehingga nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan

### c. Pengawas

Selaku supervisor dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pembimbing dan pembina dalam meningkatkan motivasi dan kinerja professional guru di sekolah binaanya.

### d. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Solok

Sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan kebijakan mengenai peningkatan motivasi kerja dan menciptakan sikap inovatif guru dengan tujuan meningkatkan kompetensi profesional guru.

### e. Peneliti Selanjutnya

Sebagai masukan atau sumber teori serta memberikan pedoman dalam penelitian yang relevan.