

**PENGARUH KEINOVASIAN DAN KARAKTERISTIK GURU
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI
SE-KABUPATEN BENGKAYANG**

ARTIKEL PENELITIAN



**OLEH:
EKA ERAWATI
NIM F2171171026**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KEINOVASIAN DAN KARAKTERISTIK GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KABUPATEN BENGKAYANG

ARTIKEL PENELITIAN

EKA ERAWATI
NIM F2171171026

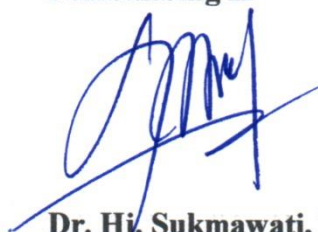
Disetujui,

Pembimbing I



Dr. Aswandi
NIP 19580513 198603 1 002

Pembimbing II



Dr. Hj. Sukmawati, M.Pd.
NIP 195902221987032001

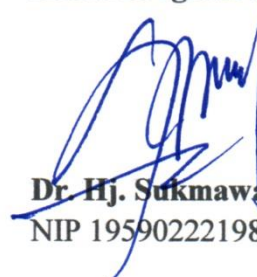
Mengetahui,

Dekan FKIP



Dr. H. Martono
NIP 196803161994031011

Ketua Program Studi



Dr. Hj. Sukmawati, M.Pd.
NIP 195902221987032001

PENGARUH KEINOVASIAN DAN KARAKTERISTIK GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KABUPATEN BENGKAYANG

Eka Erawati, Aswandi, Sukmawati

Program Studi Magister Adminitrasi Pendidikan FKIP Untan Pontianak

Email: ekaerawati81ok@gmail.com

Abstract

This research focuses on teacher performance that is related with teacher innovation and their characteristics, in terms of gender, educational background, and work experience. Teacher innovation is focused on: (a) associating skills, (b) questioning, (c) observing, (d) experimenting, and (e) networking. The purpose was to determine how the influence of teacher innovation and its characteristics on the performance of Junior High School (SMPN) teachers in Bengkayang. This research uses quantitative research methods with the use of a questionnaire as a data collection tool. The subjects were 144 teachers with characteristics as permanent school teachers, two years experience, and a bachelor's degree (S1). They were taken based on the distribution of sub-arrays and took 6 teachers in each school. Based on data analysis, the results are: (1) Teacher innovation influences the performance of SMPN teachers in Bengkayang; (2) Teacher characteristics in terms of gender, educational background, and work experience have an influence on the performance of SMPN teachers in Bengkayang; and (3) Teacher innovation and teacher characteristics in terms of gender, educational background, and work experience have a simultaneous influence on the performance of SMPN teachers in Bengkayang. The conclusion of this study is the level of teacher innovation and its characteristics in terms of gender, educational background, and work experience simultaneously have a significant effect on the performance of of SMPN teachers in Bengkayang by 62.50%, while the other 37.50% is influenced by other variables. Suggestions in this study are: (1) For teachers, they should maintain and improve its performance which is generally good; (2) Teachers should continue to improve their innovative power through a lot of reading, attending training activities or seminars, and enriching themselves through supporting information on self-innovation; (3) For the Department of Education, should improve programs that can increase teacher motivation. Some suggested programs such as in the fields of technology, scientific work, the development of new teaching methods based on local wealth, and so on; and (4) It is recommended for other researchers to examine from different perspectives and methods, so that they can see more clearly, in depth, and detail for other variables.

Keywords: Characteristic, Innovation, Teachers' Performance

PENDAHULUAN

Guru merupakan sosok yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Seorang guru dikatakan berhasil apabila telah

melaksanakan tugasnya seoptimal mungkin dengan kompetensi yang dimilikinya dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Guru masa depan hendaknya memiliki kemampuan

dan ketrampilan untuk dapat menciptakan hasil pembelajaran secara optimal. Guru juga harus memiliki kepekaan dalam membaca perkembangan zaman, lebih dinamis, dan berpikiran maju. Guru masa depan hendaknya berbasis hasil pencapaian atau kinerja yang sering disebut dengan kinerja guru.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti “*The action or process of performing a task or function*” (Oxford Dictionary, 2019). Mangkunegara, (2002:21) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga kinerja guru dapat dimaknai sebagai hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

Berbagai macam variable yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, salah satunya variable usia (Waluyo, 2015:80). Variable-variabel tersebut dapat dikategorikan sebagai karakteristik guru, di antaranya; (a) jenis kelamin (gender); (b) latar belakang pendidikan atau kualifikasi akademik; dan (c) pengalaman atau masa kerja. Sementara indikator kinerja guru berdasarkan UU Sisdiknas no 20 tahun 2003 dapat difokuskan pada: (1) kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran; (2) kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran secara efektif; (3) kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran; dan (4) kemampuan guru dalam menutup pembelajaran selanjutnya memberikan tindak lanjut dari hasil pembelajaran dengan cara memberikan remedial atau pengayaan.

Muchal (2014) dalam Omari dan Okasheh (2017:155) mengatakan bahwa “...*performance is important for individuals, as achieving tasks can be a source of satisfaction*”. Hal ini didukung dengan

pendapat Hasibuan (2011:94) bahwa kinerja guru yang tinggi ini akan banyak memberikan pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan siswa dalam mencapai tingkat kompetensinya. Sehingga dapat disimpulkan juga bahwa kinerja guru yang tinggi juga akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan pendidikan secara umum.

Kinerja guru di Indonesia diukur dengan menggunakan alat instrument berupa Penilaian Kinerja Guru (PKG). Berdasarkan data yang dirilis oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI tentang Kinerja Kepala Sekolah dan Guru menurut Indikator dan Jenjang Pendidikan Tahun 2015/2016. Hasil penilaian kinerja guru SD adalah 74,83 kategori kurang, guru SMP 78,55 kategori kurang, guru SMA 80,84 kategori pratama, dan guru SMK 77,12 kategori kurang. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa hanya kinerja guru SMA yang dinilai cukup baik, sementara guru SD, SMP, dan SMK memiliki kinerja dengan kategori kurang.

Sementara itu, fakta lain tentang variable karakteristik guru yang akan diteliti berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Aminah dkk (2016) tentang Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa gender memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja dosen, dan kinerja dosen pria lebih rendah dibandingkan dengan dosen wanita. Penelitian lain yang dilakukan oleh Zahro dkk (2018) tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan.

Di antara upaya meningkatkan kinerja guru adalah menumbuhkembangkan jiwa inovasi dalam diri guru. Rogers (2010) dalam Aswandi (2019:2) mengatakan bahwa jumlah inovator (penggagas) sangat sedikit, yakni hanya sebanyak 2,5% saja dari total populasi.. Memperhatikan peran penting seorang guru,

maka sudah semestinya sebagai tenaga pendidik memiliki DNA inovatif untuk menjadi bagian dari 2,5% dengan kategori inovator tersebut.

Konsep inovasi dalam pribadi seorang guru diasosiasikan ke dalam konsep DNA Inovator dikembangkan oleh Dyer, J., Gregersen, H., Christensen, C.M (2011) melalui bukunya *The Innovator's DNA*.

Indikator DNA Inovator sebagaimana yang dikembangkan Dyer dkk (2013:23) di antaranya, (1) *Associating*, atau kemampuan untuk menghubungkan sesuatu yang kelihatannya tidak memiliki keterhubungan masalah, pertanyaan, atau gagasan dari berbagai aspek yang berbeda, merupakan pusat dari DNA inovator; (2) *Questioning* yaitu kemampuan untuk bertanya tentang sesuatu hal yang berkaitan dengan banyak masalah relevan dengan desain; (3) *Observing*. Seorang inovator melihat sekeliling dengan teliti, termasuk diantaranya teman, keluarga, lingkungan dan masyarakat. Mereka juga melihat perkembangan teknologi, sekolah, kota dan sebagainya; (4) *Networking*. Inovator meluangkan banyak waktu untuk menemukan sesuatu yang baru, mengujinya melalui jejaring yang berbeda, baik individual/kelompok yang memiliki latar belakang yang berbeda; (5) *Experimenting*. Inovator secara konstan mencoba dan mengimplementasikan gagasan baru.

Aswandi (2019:11) mengatakan bahwa, "Inovatif dan kreatifitas merupakan kompetensi kepemimpinan nomor satu masa depan. Sayangnya kebanyakan dari kita hanya mengetahui sangat sedikit mengenai apa yang membuat seseorang lebih inovatif dan kreatif dari pada yang lainnya".

Sejalan dengan tantangan pendidikan, maka peran dan tanggung jawab guru ke depan akan semakin kompleks dan menuntut guru untuk senantiasa sanggup melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian kemampuan profesionalnya. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran peserta didik.

Guru ataupun tenaga pendidik yang inovatif dapat mencari ide-ide baru, dan mengalami proses pelaksanaan yang terus

berkesinambungan, tidak terhenti dalam satu waktu saja melainkan terus berlangsung. Kemampuan seorang guru menterjemahkan pengalaman dan menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang terjadi sangat diperlukan untuk melahirkan sebuah inovasi dalam menjalankan tugasnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru tersebut agar dapat mendukung pencapaian tujuan Pendidikan tersebut.

Hasil studi pendahuluan peneliti yang bertugas sebagai Kepala di salah satu SMP Negeri di Kab. Bengkayang menjadikan peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang kinerja guru dan pengaruhnya terhadap keinovasian dan karakteristik yang dimiliki oleh guru tersebut dilihat dari jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan pengalaman mengajar.

Di antara faktor pendorong ketertarikan tersebut adalah keaktifan peneliti di forum Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) di jenjang SMP Negeri di Kab. Bengkayang, selain itu belum ditemukan hasil penelitian yang secara khusus meneliti tentang kinerja guru jenjang SMP Negeri di Kab. Bengkayang maupun dikaitkan dengan variable lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Keinovasian dan Karakteristik Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kabupaten Bengkayang". Peneliti mengambil sample SMP Negeri di Kab. Bengkayang untuk mengetahui berbagai kinerja guru SMP Kab. Bengkayang dilihat dari pengaruh tingkat keinovasian dan karakteristik guru tersebut. Diharapkan penelitian ini akan dapat memberikan sumbangsih bagi kemajuan pendidikan, khususnya di Kab. Bengkayang

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keinovasian dan karakteristik guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kab. Bengkayang. Penelitian ini dinilai sangat penting dilakukan untuk memberikan sumbangsih terhadap kontribusi pemikiran secara ilmiah untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkat keinovasian dan

karakteristik guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kab. Bengkayang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini tergolong sebagai penelitian asosiatif.

Subjek penelitian ini adalah semua pendidik atau guru jenjang SMP Negeri di Kab. Bengkayang. Kemudian pengambilan sampel berdasarkan pembagian subrayon yang terdiri dari 6 subrayon di Kab. Bengkayang. Kemudian peneliti mengambil 6 (enam) orang guru di setiap sekolah tersebut.

Karakteristik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah: sebagai guru tetap sekolah atau yayasan, masa kerja minimal dua tahun, status guru PNS dan non-PNS, dan lulusan strata satu (S1). Berdasarkan karakteristik tersebut, maka sampel penelitian ini dipilih sebanyak 144 guru.

Teknik pengumpulan data secara tidak langsung, yakni menggunakan instrumen berupa kuesioner atau angket berskala likert. Angket diujicobakan terlebih dahulu, kemudian diolah serta dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS.

Uji persyaratan data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji linieritas. Kemudian dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan uji regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Y

No. Kelas	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
1	111-119	18	12,65	Sangat Rendah/ Kurang
2	120-128	48	33,13	Rendah/ Cukup
3	129-138	51	35,54	Tinggi/ Baik
4	139-144	27	18,67	Sangat Tinggi/ Sangat Baik
Jumlah		144	100	

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa gambaran kinerja guru tergolong tinggi atau baik karena dari 144 responden terdapat sebanyak 51 responden atau sebesar 35,54% dengan variasi jumlah skor dari 129-138.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel X₁

Nomor Kelas	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
1	93-108	27	18,67	Sangat Rendah/ Kurang
2	109-114	60	41,56	Rendah/ Cukup
3	115-119	32	22,29	Tinggi/ Baik
4	120-124	25	17,47	Sangat Tinggi/ Sangat Baik
Jumlah		144	100	

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa gambaran keinovasian guru di SMP Negeri se-Kab. Bengkayang tergolong rendah atau cukup karena dari 144 responden terdapat sebanyak 60 responden atau sebesar 41,56 % dengan kategori tingkat keinovasian yang cukup atau rendah.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel X₂

No. Kelas	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
1	102-110	19	13,25	Kurang
2	111-119	30	21,08	Cukup
3	120-128	59	40,96	Baik
4	129-144	36	24,69	Sangat Baik
Jumlah		144	100	

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa gambaran karakteristik guru ditinjau dari variabel jenis , dan pengalaman atau masa kerja guru dalam kategori tergolong baik karena dari 144 responden terdapat 59

responden atau sebesar 40,96% dengan variasi jumlah skor dari 120-128.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis digunakan program SPSS versi 22 for Windows. Berikut ini tabel hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 22 for Windows.

Tabel 4. Pengaruh Tingkat Keinovasian Guru (X_1) dan Karakteristik Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.625	.648	.336

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Guru, Keinovasian Guru

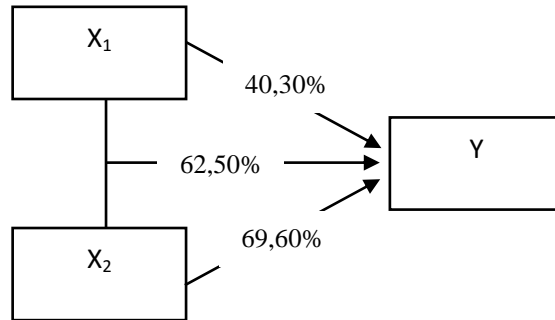
Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error			
(Constant)	-.368	.330		-1.114	.267
1 Keinovasian Guru	.122	.025	.403	4.835	.000
Karakteristik Guru	.980	.023	.696	41.748	.000

a. a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh pengaruh antar variable sebagai berikut: (a) Pengaruh tingkat keinovasian guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y) Beta (b_1) sebesar $0.403=40,30\%$; (b) Pengaruh karakteristik guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) Beta (b_2) sebesar $0,696= 69,60\%$; dan (c) Pengaruh tingkat keinovasian guru (X_1) dan karakteristiknya (X_2) dapat dilihat dari R^2 (*R Square*) sebesar $0,625$ atau $62,50\%$. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (keinovasian guru dan karakteristik guru) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar $62,50\%$. Sedangkan

sisanya sebesar $37,50\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara tingkat keinovasian guru dan karakteristiknya terhadap kinerja guru cukup besar yaitu sebesar $62,50\%$.



Gambar 4.1 Diagram Gambar Hubungan Antar Variabel Penelitian

Peneliti menggunakan Uji F untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Tabel Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a			Sig.
		Df	Mean Square	F	
1 Regression	20146.396	2	10073.198	89.357	.000 ^b
Residual	18.375	141	.13		
Total	20164.771	143			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Guru, Keinovasian Guru

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linear berganda di atas sebagai berikut:

1) Hipotesis

Ho: keinovasian guru (X_1) dan karakteristiknya (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y)

Ha: keinovasian guru (X_1) dan karakteristiknya (X_2) berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja guru (Y)

- 2) Penentuan F hitung berdasarkan tabel di atas sebesar 89,357.
- 3) Penentuan F_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$ atau 0,05) df (jumlah variable-1) atau 3-1. Kemudian df 2 (n-k-1) atau 144-2-1 = 141. Adapun hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,05.
- 4) Kriteria pengujian hipotesis adalah:
 - a) H_0 diterima apabila F hitung \leq F tabel
 - b) H_0 ditolak apabila F hitung \geq F tabel
- 5) Pengujian hipotesis

Berdasarkan hipotesis tersebut diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($89,357 > 3,050$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh antara keinovasian guru (X_1) dan karakteristiknya (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat keinovasian guru dan karakteristiknya secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kab. Bengkayang.

Pembahasan

Pengaruh Keinovasian Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa gambaran kinerja guru SMP Negeri di Kab. Bengkayang tergolong tinggi atau baik karena dari 144 responden terdapat sebanyak 51 responden atau sebesar 35,54% dengan variasi jumlah skor dari 129-138. Sehingga dapat disimpulkan secara menyeluruh bahwa tingkat keinovasian guru SMP Negeri di Kab. Bengkayang sudah dalam kategori baik. Namun persentase dengan kategori baik ini hanya berbeda sedikit dengan persentase kategori cukup ataupun rendah dengan persentase 33,13%. Sehingga dapat diketahui bahwa secara umum gambaran kinerja SMP Negeri di Kab. Bengkayang didominasi kategori baik dan rendah. Sementara kategori sangat tinggi ataupun sangat rendah hanya berkisar di persentase 18,67% dan 12,65%.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tingkat keinovasian

guru terhadap kinerja guru sebesar 40.30%, sementara sekitar 59,70% dipengaruhi oleh factor lainnya. Hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat keinovasian seorang guru di SMP Negeri Kab. Bengkayang maka akan sangat berpengaruh terhadap besarnya pencapaian kinerja guru tersebut. Pada penelitian ini, persentase pengaruh ini terbilang tidak terlalu tinggi untuk mempengaruhi besar kecilnya kinerja guru SMP Negeri Kab. Bengkayang.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Gibson (1987:35) yang menjelaskan terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: (1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang); (2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja); dan (3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau reward system)". Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini relevan dengan pendapat Gibson (1987:35) bahwa kemampuan dan keterampilan individu akan mempengaruhi kinerjanya. Meskipun tidak disebutkan secara spesifik jenis keterampilan yang dapat mempengaruhinya.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Mulyasa (2007:227) yang mengatakan sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Di antara kesepuluh factor tersebut, peneliti menilai faktor dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, dan keterampilan guru yang dapat diasosiasikan dalam kategori semangat inovasi seorang guru. Pada pendapat ini tidak terdapat kata inovasi secara khusus.

Tingkat keinovasian guru SMP Negeri di Kab. Bengkayang yang berada di ambang kategori baik dan rendah memang dapat dimaklumi karena beberapa indicator perilaku guru yang inovatif cukup susah dilakukan. Perilaku inovatif menurut Wess & Farr (dalam De Jong & Kemp, 2003:5) adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru yang

bermanfaat dalam berbagai level organisasi. Hal ini yang masih belum dominan dilakukan oleh para guru di SMP Negeri Kab. Bengkayang.

Aswandi (2019:11) mengingatkan bahwa, “Inovatif dan kreatifitas merupakan kompetensi kepemimpinan nomor satu masa depan. Sayangnya kebanyakan dari kita hanya mengetahui sangat sedikit mengenai apa yang membuat seseorang lebih inovatif dan kreatif dari pada yang lainnya”. Perilaku inovatif guru yang memang memberikan pengaruh terhadap kinerjanya tersebut masih belum terlalu diperhatikan dan disadari dengan baik. Apalagi keterbatasan akses terhadap perkembangan dan kompetensi dengan guru di daerah lain diduga menjadi salah satu sebab keinovasian guru di SMP Negeri Kab. Bengkayang didominasi berada pada kategori baik dan kurang.

Peneliti mengalami hambatan dalam menemukan penelitian lain yang relevan. Namun terdapat salah satu penelitian yang mirip dengan variable yang diteliti saat ini. Penelitian yang dilakukan oleh Ruwaida tahun 2018 berjudul Pengaruh Inovasi Metode Pembelajaran dan Motivasi Intrinsik Guru Terhadap Penilaian Hasil Belajar Siswa SD Dalam Kompetensi Guru.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan inovasi metode pembelajaran (IMP) terhadap kinerja guru dan dapat meningkatkan hasil belajar siswa baik ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Intrinsik Guru (MIG) terhadap Kinerja Guru (KG), dengan kata lain bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi Intrinsik Guru (MIG) terhadap Kinerja Guru (KG).

Sejalan dengan tantangan pendidikan, maka peran dan tanggung jawab guru ke depan akan semakin kompleks dan menuntut guru untuk senantiasa sanggup melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian kemampuan profesionalnya. Guru harus lebih dinamis, kreatif, dan inovatif dalam mengembangkan proses pembelajaran peserta didik, karena ke depan guru bukan satu-satunya orang yang lebih pandai di tengah-

tengah peserta didiknya. Guru masa depan adalah guru yang memiliki kemampuan dan ketrampilan untuk dapat menciptakan hasil pembelajaran secara optimal. Guru juga harus memiliki kepekaan terhadap tantangan zaman, memiliki wawasan intelektual dan berpikiran maju, serta siap menjadi agen pembaharu melalui aktifitas inovasi dalam melaksanakan tugasnya.

Memahami pentingnya keinovasian guru, khususnya yang diidentikkan dengan DNA Inovator Dyer dkk (2013:23) yaitu keterampilan mengasosiasikan, keterampilan bertanya, keterampilan mengobservasi, keterampilan mengujicoba, dan keterampilan membangun jaringan yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut, maka idealnya seluruh dimensi dari variable keinovasian guru tersebut seharusnya terus ditingkatkan hingga mencapai kategori sangat baik. Hal tersebut tentu akan mendukung peningkatan kinerja guru serta akan berpengaruh pada pencapaian kualitas pendidikan dan tujuan pendidikan khususnya di Kab. Bengkayang.

Pengaruh Karakteristik Guru Terhadap Kinerja Guru

Karakteristik Guru yang dimaknai dalam penelitian ini adalah sifat yang melekat pada diri individu seorang guru ditinjau dari variabel (a) jenis kelamin atau gender; (b) latar belakang pendidikan atau kualifikasi akademik; dan (c) pengalaman atau masa kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa gambaran karakteristik guru tergolong baik karena dari 144 responden terdapat 59 responden atau sebesar 40,96% dengan variasi jumlah skor dari 120-128 yang dominan memilih nomor 3 dengan kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan secara menyeluruh bahwa karakteristik guru SMP Negeri di Kab. Bengkayang sudah baik.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variable karakteristik guru, menunjukkan bahwa penyebaran jumlah skor untuk variabel karakteristik guru yaitu sebanyak 36 responden atau sebesar 24,69% termasuk kategori sangat tinggi, dengan variasi jumlah

skor dari 129-136. Sebanyak 59 responden atau sebesar 40,96% termasuk tinggi, dengan variasi jumlah skor dari 120-128. Kemudian sebanyak 30 responden atau sebesar 21,08% termasuk rendah, dengan variasi jumlah skor dari 111-119, dan sebanyak 19 responden atau sebesar 13,25% termasuk kategori sangat rendah dengan variasi jumlah skor 102-110.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh karakteristik guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar $0,696 = 69,60\%$. Artinya pengaruh karakteristik guru terhadap kinerja guru dapat disimpulkan sebesar 69,60%, sementara sisanya 30,40% dipengaruhi variabel lainnya.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Hartini (2017) tentang Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Se-Kecamatan Wiradesa Kab. Pekalongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial maupun secara bersama-sama yang signifikan antara kualifikasi akademik, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Wiradesa Kab. Pekalongan. Besarnya pengaruh kualifikasi akademik sebesar 32 %, pengalaman kerja (42,9%), motivasi kerja (35,2%), dan pengaruh secara bersama-sama (59,7%).

Perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah subjek penelitian, karena peneliti meneliti kinerja guru, sementara penelitian terdahulu meneliti kinerja kepala sekolah yang dipengaruhi oleh karakteristiknya yaitu kualifikasi akademik, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

Penelitian selanjutnya yang dinilai sesuai dengan pembahasan ini adalah penelitian yang dilakukan Irawan (2017) tentang Pengaruh Pengalaman Mengajar, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Depok Kab. Sleman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik analisis jalur menggunakan pendekatan LISREL 85.0. Populasi sebanyak 385 guru dan sampel

sebanyak 168 responden. Hasil penelitian menunjukkan (1) pengalaman mengajar secara langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru karena $t\text{-value} < t\text{-tabel}$ ($1,207 < 1,960$) dan secara tidak langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru karena $t\text{-value} < t\text{-tabel}$ ($1,011 < 1,960$).

Penelitian ini tidak meneliti secara khusus hubungan ketiga karakteristik guru yang diteliti dalam penelitian ini terhadap kinerja guru, namun terdapat beberapa kesamaan variabel yang diteliti. Sebagai mana dijelaskan bahwa karakteristik guru khususnya pengalaman kerja dan kualifikasi akademik akan mempengaruhi kinerja guru, hal ini akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sri Hartini (2017) dan Andia Ayu Irawan (2017) yang telah dijabarkan sebelumnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasmono (2008) dalam Suprodjo dkk (2018:3) menyatakan bahwa hasil kemampuan dan keterampilan seseorang dapat dihubungkan dengan umur, karena semakin lama umur seseorang maka pemahaman dan pengetahuan terhadap masalah akan lebih dewasa dalam tindakan. Umur juga berpengaruh terhadap produktifitas dalam kinerja karena tingkat kematangan seseorang didapat dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan penelitian ini, karakteristik guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kompleksitas dimensi yang diteliti yaitu terkait latar belakang pendidikan, gender atau jenis kelamin, dan pengalaman atau masa kerja guru maka dirasa perlu dilakukan penelitian spesifik pada masing-masing dimensi tersebut.

Pengaruh Keinovasian Guru dan Karakteristik Guru Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa gambaran kinerja guru tergolong tinggi. Data tabel 4.5. tentang distribusi frekuensi variabel kinerja guru, menunjukkan bahwa penyebaran jumlah skor untuk variabel ini yaitu sebanyak 27

responden atau sebesar 18,67% termasuk kategori tinggi, dengan variasi jumlah skor dari 139-148. Sebanyak 51 responden atau sebesar 35,54% termasuk sangat tinggi, dengan variasi jumlah skor dari 129-138. Kemudian sebanyak 48 responden atau sebesar 33,13% termasuk rendah, dengan variasi jumlah skor dari 120-128, dan sebanyak 18 responden atau sebesar 12,65% termasuk kategori sangat rendah dengan variasi jumlah skor 111-119.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variable keinovasian guru (X_1) dan karakteristiknya (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,625 atau 62,50%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 62,50%. Sedangkan sisanya sebesar 37,50% dipengaruhi variabel lainnya.

Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andia Ayu Irawan (2017) tentang *Pengaruh Pengalaman Mengajar, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Depok Kab. Sleman*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik analisis jalur menggunakan pendekatan LISREL 85.0. Populasi sebanyak 385 guru dan sampel sebanyak 168 responden. Hasil penelitian menunjukkan (1) pengalaman mengajar secara langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru karena $t\text{-value} < t\text{-tabel}$ ($1,207 < 1,960$) dan secara tidak langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru karena $t\text{-value} < t\text{-tabel}$ ($1,011 < 1,960$).

Penelitian lainnya yang relevan dilakukan Erlytasari dkk (2015) tentang *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Guru PAUD Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ujung Batu Kab. Rokan Hulu*. Dalam penelitian ini sampel penelitian 30 orang guru di kecamatan ujung batu Kab. rokan hulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh latar belakang pendidikan guru PAUD terhadap kinerja guru di Kecamatan Tampan Kab. Rokan Hulu. Hal ini dapat

dilihat dari data perhitungan chi square diperoleh nilai 112,29 %. Angka tersebut dibandingkan dengan nilai chi square pada tabel dengan dk 16 pada taraf signifikan 5% yaitu diperoleh 26,296 %, ternyata hasil perhitungan chi square lebih besar dari hasil chi square pada tabel ($112,29 > 26,296$).

Hasil ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Aminah dkk pada tahun 2016 tentang *Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang*. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa gender memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja dosen, dan kinerja dosen pria lebih rendah dibandingkan dengan dosen wanita. Penelitian lain yang dilakukan oleh Zahro dkk (2018) tentang *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dengan besaran pengaruh sebesar 87,7% sedangkan sisanya yaitu 12,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya.

Warr (1994) dalam Kotur (2014:2) mengatakan bahwa, "*Apart from age, gender is another factor that could affect the performance of the certain employees as it has been commonly observed and this is due to the differences in their physical and psychological differences*". Menurutnya, selain factor usia adalah factor gender atau jenis kelamin juga sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang.

Inovasi bagi seorang guru pada saat ini merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan. Aswandi (2019:11) mengingatkan bahwa guru harus memperhatikan inovasi dan kreatifitas yang harus terus dikembangkan. "*Inovatif dan kreatifitas merupakan kompetensi kepemimpinan nomor satu masa depan. Sayangnya kebanyakan dari kita hanya mengetahui sangat sedikit mengenai apa yang membuat seseorang lebih inovatif dan kreatif dari pada yang lainnya*" Aswandi (2019:11).

Guru ataupun tenaga pendidik yang inovatif dapat mencari ide-ide baru, dan

mengalami proses pelaksanaan yang terus berkesinambungan, tidak terhenti dalam satu waktu saja melainkan terus berlangsung. Kemampuan seorang guru menterjemahkan pengalaman dan menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang terjadi sangat diperlukan untuk melahirkan sebuah inovasi dalam menjalankan tugasnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru tersebut agar dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini adalah: (1) Keinovasian guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kab. Bengkayang; (2) Karakteristik guru ditinjau dari sisi jenis kelamin, latar belakang Pendidikan, dan pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kab. Bengkayang; dan (3) Keinovasian guru dan karakteristik guru ditinjau dari sisi jenis kelamin, latar belakang Pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kab. Bengkayang.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah: (1) Bagi Guru SMP Negeri di Kab. Bengkayang hendaknya mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya yang secara umum sudah baik. Hal tersebut jika tetap dipertahankan dan terus ditingkatkan maka akan sangat mendukung dalam pencapaian tujuan pendidikan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di daerah Bengkayang; (2) Bagi Guru SMP Negeri di Kab. Bengkayang hendaknya meningkatkan daya inovatif dalam diri melalui banyak membaca, mengikuti kegiatan pelatihan atau seminar, serta memperkaya diri melalui informasi-informasi pendukung inovasi diri. Serta mempertahankan kinerja meskipun telah lebih dari 2 tahun atau selebihnya; (3) Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Bengkayang hendaknya meningkatkan program-program yang dapat menambah motivasi guru, sehingga akan berakibat pada meningkatnya kinerja para guru. Beberapa

program yang disarankan berkaitan dengan peningkatan inovasi guru dalam bidang teknologi, karya ilmiah, pengembangan metode-metode mengajar baru yang berbasis kekayaan lokal, dan lain sebagainya; (4) Bagi peneliti lain disarankan agar meneliti dari sudut pandang yang lainnya. Peneliti juga menyarankan agar melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif sehingga dapat melihat secara lebih jelas, mendalam, dan terperinci baik untuk variable inovasi guru, kinerja guru, ataupun variable lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Aminah, S., Suprpti, S., dan Hikmah. (2016). Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universitas 17 Agustus*. Vol. 31 Jnauari 2016
- Aswandi. (2019). *Pendidikan dan Perubahan*. Jakarta: Rajawali Press
- Danim. (2012). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat
- Dyer, J., Gregersen, H., Christensen, C.M. (2011). *The Innovator's DNA. Mastering the Five Skills of Disruptive Innovators*. Boston: Harvard Business Review Press
- Dyer, J., Gregersen, H., Christensen, C.M. (2013). *DNA Inovator: Menguasai Lima Keahlian Para Inovator Disruptif*. Trihendradi, C. Terjemah. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Elytasari, N., Wilson, dan Nurlita. (2015). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Guru Paud Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ujung Batu Kab. Rokan Hulu*. Jurnal UNRI. jom.unri.ac.id/ diakses 20 November 2019
- Gerald Z., Rober D., Johny H. (1973). *Innovation and Organization*. A Wiley-Interscience Publication John Wiley and Sons, New York. London, Sydney, Toronto.

- Gibson, J.L., et all. (1987). *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jilid 1 Edisi Kelima. Dharma, A. Ed. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hartini, S. (2018). *Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Se Kecamatan Wiradesa Kab. Pekalongan*. JMP, Volume 1 Nomor 3
- Hasibuan, M.S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irawan, A.A.. (2017). *Pengaruh Pengalaman Mengajar, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Depok Kab. Sleman*. S2 thesis, UNY
- Jankingthong, K., dan Rurkkhum. S. (2015). Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts* Vol.12 (2): 115-127
- Kemdikbud, (2003). *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20*. Jakarta: Kemdikbud
- Kemdikbud. (2016). *Sumber Daya Manusia Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: Kemdikbud
- Komariah, A. dan Cepi, T. (2010). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotur, B., dan Anbazhagan, S. (2014). *Influence of Age and Gender on the Performance*. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Volume 16, Issue 5. PP 97-103
- Mangkunegara, A.A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muda, I. Rafiki, A, dan Harahap, M.Z. (2014). Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*. Vol 5 No. 2
- Omari, K., dan Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*. ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24
- Oxford. (2019). *Oxford Dictionary*. Online. <https://www.oxfordlearnersdictionary.com/>
- Rogers, E.M. (1983). *Diffusion of Innovation*. New York: The Free Press A Division of Macmillan Publishing Co. Inc
- Ruwaida. (2018). *Pengaruh Inovasi Metode Pembelajaran dan Motivasi Intrinsik Guru Terhadap Penilaian Hasil Belajar Siswa SD Dalam Kompetensi Guru*. Tesis. <http://digilib.unila.ac.id/>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, Cet. ke-4.
- Syafaruddin, Asrul, dan Mesiono. (2012). *Inovasi pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Wardana, D.S. (2013). *Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol. 01, No.01
- Zahro, H., Suyadi, B., dan Djaja, S. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*. Volume 12 No. 1
- Zubair, A dan Sasongko, R.N. (2017). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. *Jurnal Manajer Pendidikan Unib*. Vol 11 No 4