

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peran guru dalam dalam sistem pendidikan, merupakan komponen yang menentukan mutu pendidikan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, idealnya guru harus mendapatkan perhatian serius. Guru memiliki peran sentral dalam menentukan mutu pendidikan yang diselenggarakan secara formal oleh pemerintah. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, pada Pasal 1. Dengan kata lain, guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas sebagai mendidik, mengarahkan, menginstruksikan, membimbing, melatih, mengevaluasi, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui pendidikan formal. Pelajaran kedua. Mengenai kompetensi guru dalam Pasal 8, Pasal 10 (1) lebih lanjut ditegaskan meliputi kompetensi mengajar, kompetensi karakter, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pelatihan kejuruan..

Sekolah sebagai satu pendidikan, dalam mengimplementasikan Undang Undang tersebut diatas, pemerintah mengeluarkan peraturan pelaksanaan undang undang yaitu PP No. 17 Tahun 2010 terkait Pengelolaan Penyelenggaraan Pendidikan, Pasal 17 Ayat (3) menyebutkan yaitu pendidikan dasar termasuk Sekolah Menengah Pertama memiliki tujuan membangun landasan berkembangnya potensi peserta didik untuk menjadi manusia yang (a) beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; (b) berakhlak mulia, dan berkepribadian luhur; (c) berilmu, cakap, kritis, kreatif, dan inovatif; (d)

sehat, mandiri, dan percaya diri; (e) toleran, peka sosial, demokratis, dan bertanggungjawab.

Manajemen berbasis sekolah yang disingkat (MBS), merupakan suatu bentuk otonomi pengelolaan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, sebagai acuan dalam implementasi Undang Undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Di mana kepala sekolah dan guru bekerjasama dengan komite sekolah atau madrasah dalam pengelolaan kegiatan pendidikan yang mendesain ulang manajemen sekolah dengan memungkinkan para pemimpin sekolah untuk meningkatkan kinerja sekolah dan meningkatkan partisipasi guru dalam melaksanakan dan mengembangkan program program pendidikan sesuai dengan tugasnya dengan memberdayakan sumber daya yang ada, serta dukungan masyarakat, dalam mendukung upaya peningkatan layanan pendidikan yang transparansi, fleksibilitas, dan bertanggung jawab untuk tercapai tujuan pendidikan efektif dan efisien tanpa mengorbankan tujuan pendidikan nasional

Untuk meningkatkan mutu pendidikan ditentukan oleh komponen komponen pendidikan yang harus dikelola dengan baik diantaranya faktor kompone siswa, sarana dan prasarana, pembiayaan, kurikulum dan yang paling fundamental adalah meningkatkan kompetensi tenaga pendidik yaitu guru. Guru merupakan komponen yang menentukan etrwujudnya tujuan pendidikan, sehingga berbagai langkah dan kebijakan dimplementasikan oleh pemerintah dalam peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan pelatihan, baik dalam merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran maupun mengevaluasi pembelajaran.

Berdasarkan data Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2019 diketahui bahwa guru yang diangkat sampai tahun 2015 berjumlah 2.922.826 orang, dari jumlah itu, sudah dinilai dan mendapatkan kriteria minimal “baik” sebanyak 2.417.896 orang atau capainnya sebesar 82,72%. Dari jumlah guru 2.922.826 (renstra 2015-2019) Total guru yang lulus sertifikasi sampai tahun 2019 adalah 1.594.722 orang atau mencapai 54,5%. Jika disandingkan dengan target restra (2015-2019) sebesar 77,20% maka capaian baru mencapai 70,67%. Selanjutnya Badan Pusat Statistik (BPS, 2019) dapat dilihat naiknya presentase guru yang layak mengajar sebanyak 91,76%, jika dibandingkan dengan tahun 2018 sebesar 89,33%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi peningkatan kompetesnsi guru dalam setiap tahun. Kondisi demikian diharapkan berdampak signifikan terhadap pencapain kompetensi siswa.

Namun kenyatannya, hasil laporan PISA (*programm for International Study Asessment*), sejak dalam 4 (empat) tahun terbaru yaitu (2015, 2016, 2017, 2018) posisi indonesia menurun disemua bidang yang diujikan dalam mata pelajaran membaca, matematika, dan sains (Kurnia, 2019). Lebih lanjut Laporan (OECD, 2019) nilai pemetaan PISA indonesia menunjukkan rendahnya pada tahun 2018. HDI (*Human Developmen Program*) yang diterbitkan oleh UNDP tahun 2019 memaparkan data bahwa, dari 189 negara yang disurvei, Indonesia berada di peringkat 111 (UNDP, 2019). Dengan demikian menunjukkan bahwa kondisi pendidikan indonesia saat ini, mutu dan kualitasnya masih berada dikategori rendah. Kondisi pendidikan tersebut diatas

dikategorikan rendah, tidak bisa dipungkiri dari peran dominan guru dalam mewujudkan pembangunan pendidikan.

Sekolah Menengah Pertama adalah jenjang pendidikan dasar yang termasuk dalam pendidikan formal di Indonesia (Badan Standar Nasional Pendidikan). SMP bisa diambil setelah lulus SD (atau sederajat). Durasi sekolah menengah pertama adalah tiga tahun, dari kelas tujuh hingga kelas sembilan. memberikan kesempatan kepada lulusan untuk melanjutkan ke SMA/SMK tertentu sehingga lulusan memiliki kesempatan untuk melanjutkan ke SMA/SMK.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Indonesia sampai tahun 2018 berjumlah 37. 188. Dari jumlah tersebut sudah memenuhi standar yang ditetapkan pemerintah berjumlah 23.333 sekolah, dengan kata lain memiliki persentase sebesar 62,72 %. Berkaitan dengan guru Sekolah Menengah pertama yang memenuhi standar, tahun 2018 sebesar 62,74% dan tahun 2019 sebesar 65,70%. Hal ini menunjukkan terdapat kenaikan satuan pendidikan yang memiliki guru sesuai standar dalam jangka satu tahun sebesar 2,70%. (Dirjen pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kemendikbud, 2009)

Berdasarkan pra survey data awal dilakukan terdapat informasi dari pengawas SMP Negeri di kota Lhokseumawe, mendapatkan data dan informasi bahwa kinerja guru dari SMP kota Negeri Lhokseumawe. Sejumlah informasi yang membahas tentang kinerja guru yang kurang baik di sekolah meliputi:

- (1) Ada sejumlah banyak guru dalam proses pembelajaran belum maksimal dalam menciptakan kelas yang kondusif dalam pembelajaran, sehingga peserta didik masih kurang aktif dalam belajar. Dari pengamatan terhadap 20

guru, hanya 5 orang guru yang ditemukan pengawas sekolah mampu memfasilitasi pembelajaran/mendukung pembelajaran di kelas, sedangkan yang lain dalam proses pembelajaran belum maksimal menciptakan kondisi kelas yang kondusif., (2) sebagian besar guru menggunakan metode ceramah dalam mengajar di kelas. Pengamatan yang dilakukan terhadap 20 guru, didapatkan 8 orang yang menggunakan berbagai metode dan ada upaya guru dalam memberikan motivasi peserta didik agar ikut berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran; (3) Pengamatan yang dilakukan terhadap 20 guru, hampir tidak ditemukan guru tidak memberikan tanggapan dan menjelaskan kelemahan kelemahan siswa dalam mengerjakan tugasnya. Guru hanya memeriksa hasil akhirnya. Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah dalam pelaksanaan pengajaran di sekolah. Hal ini sesuai dari hasil yang ditemukan, Konadi (2018: 27-28) mengatakan bahwa kinerja guru dilihat dari segi pencapaian kompetensinya, hasilnya tidak sepenuhnya baik dan optimal. Selain itu hasil penelitian Mustika dan Syamsuddin (2022: 52) menyatakan bahwa tingkat pencapaian kinerja guru masih dikategorikan rendah.

Berdasarkan hasil penelitian Alwi dan Machali (2021: 156) menyatakan, kemampuan profesional guru terdapat pengaruh pada kinerja melalui etos kerja. Disisi lain, penelitian Konadi (2018:12) menyatakan bahwa terdapat kinerja dapat ditentukan oleh pengaruh inovasi. Penelitian Wachidah (2019:61) menyatakan bahwa sikap inovatif dapat menentukan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, Erawati (2020: 76) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung tingkat keinovasian guru terhadap kinerja

Hasil penelitian Vinal (2020: 62) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 5,9%. Sejalan dengan itu, Oktarina (2020: 84) menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal, secara simlutan maupun parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja. Penelitian lainnya yang juga diyakini relevan adalah penelitian Zakaria, (2021: 19) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja profesional tenaga kependidikan (pustakawan) terhadap pelayanan profesional dalam memberikan pelayanan tepat sasaran, dalam memperoleh kepercayaan pengguna. Hal ini sejalan dengan penelitian Rodiah (2020: 23) mengemukakan bahwa komunikasi interperpersonal berpengaruh langsung dari terhadap kinerja.

Hasil penelitian Bakir (2020: 34) menyatakan, etos kerja mempunyai pengaruh langsung positif terhadap kinerja. Variabel etos kerja, harus adanya dukungan dari keahlian komunikasi interpersonal dan kompetensi yang optimal karena etos kerja tidak terbentuk dengan sendrinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Barrung (2021:2) mengemukakan bahwa etos kerja pengaruh langsung terhadap kinerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung pada kinerja. Serta secara bersamaan etos kerja guru dan kepuasan kerja mentukan pengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian Widayati, (2020: 251) menemukan bahwa: (1) terdapat kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Penelitian Franciscus, (2021: 2832) juga menemukan terdapat pengaruh langsung positif secara bersamaan, supervisi akademik kepala, kepuasan, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja. Penelitian relavan lain, Murwani (2020: 17) menyatakan

peran kepala sekolah dan kepuasan kerja guru terdapat pengaruh langsung signifikan secara bersamaan terhadap kinerja.

Selanjutnya, hasil penelitian Sari dan Ekawarna (2021:2) menyebutkan bahwa, kepuasan kerja dapat menentukan pengaruh kinerja guru. Dengan demikian bahwa peningkatan kinerja guru, dengan upaya melakukan peningkatan melalui variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain bahwa semakin rasa puas dan nyaman yang didapatkan guru, maka meningkatkan kinerja guru. Sesuai dengan fenomena rendahnya kinerja guru diberbagai daerah di Indonesia, sebagaimana yang di uraikan dalam beberapa penelitian di atas, menunjukkan kondisi kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Lhokseumawe.tidak menunjukkan perbedaan signifikan dengan beberapa temuan diuraikan diatas.

Berdasarkan beberapa kajian teori teori tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Colquitt, dkk (2009: 27), banyak faktor yang menentukan kinerja meliputi mekanisme individu antara lain, stress, motivasi, keadilan, etika dan kepercayaan, pembelajaran dan penentuan keputusan). Karakteristik pribadi yaitu nilai budaya, karakter dan keterampilan. Struktur kelompok yaitu karakter kelompok, proses dalam kelompok, kekuatan dan pengaruh manajerial pemimpin, perilaku kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Struktur organisasi yaitu lingkungan kerja dan struktur organisasi. Sejumlah faktor lain yang mengakibatkan rendahnya kinerja individu, yaitu (1) faktor individu meliputi lemahnya kemampuan intelektual, lemahnya psikologis individu, dan demotivasi. (2) faktor organisasi meliputi struktur sistem organisasi, peranan struktur organisasi dalam kelompok, perilaku individu yang berorientasi dengan pengawasan, dan budaya organisasi (3)

faktor lingkungan eksternal meliputi kondisi keluarga, status ekonomi, tensi politik, stabilitas hukum, kondisi nilai sosial masyarakat, tuntutan pasar kerja dan perubahan teknologi yang terus berkembang, (Mullin, 2005: 959). Teori ini menunjukkan kinerja (*Job Satisfaction*) dapat dipengaruhi melalui faktor motivasi dan kepuasan kerja.

Ivancevich, Konopaske dan Mateteson (2008: 63) menjelaskan bahwa berbagai variabel yang mempengaruhi perbedaan perilaku individu di tempat kerja, yaitu (1) aspek kepribadian (kepribadian) berpengaruh langsung atau tidak langsung, seperti dimensi Lima Besar Persentase, lokus dan variabel diri. efikasi (2) aspek kemampuan dan kompetensi, seperti kemampuan mental, tercermin dalam etos kerja (*work ethos*), kecerdasan emosional dan tacit knowledge, (3) faktor kognitif yang berhubungan dengan objek seperti pekerjaan atau jabatan yang dipimpin seseorang, peristiwa seperti kejadian sesuatu dalam waktu tertentu di tempat kerja, dan (4) faktor sikap meliputi kepuasan kerja dan komitmen.

Berbeda halnya dengan teori Matthews, et al. (2000; 14) mengadopsi pandangan Blumer dan Pringle, mengidentifikasi sejumlah faktor utama penentu kinerja yaitu: kemampuan, keinginan, dan peluang. ketiga faktor ini diekspresikan dalam formula: $Performance = f(O \times C \times W)$, Sejalan dengan teori yang dikemukakan Kreitner dan Kinicki (2007: 157) bahwa keberhasilan kinerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja, kemampuan dan ketrampilan. Dari uraian diatas antara Matthews dan Kreitner, saling melengkapi, sehingga faktor dapat dijelaskan bahwa faktor yang menentukan kinerja yaitu keinginan, kemampuan, ketrampilan, upaya dan peluang. Teori ini menunjukkan bahwa kinerja (*Job Satisfaction*) ditentukan oleh ketiga faktor yaitu kemampuan,

ketrampilan dan peluang yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugasnya.

Untuk meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui dengan upaya untuk meningkatkan perilaku keinovatifan guru untuk melaksanakan tugasnya, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Sikap keinovatifan guru tidak muncul begitu saja, akan tetapi harus adanya berbagai upaya perlu dilakukan sehingga dengannya dorongan tersebut melahirkan kemauan dan keinginan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Proses pembelajaran merupakan suatu aktivitas belajar yang berlandaskan dengan komunikasi timbal balik antara guru dan peserta didik dengan tujuan untuk menumbuh kembangkan berbagai bentuk potensi peserta didik untuk tercapai tujuan pendidikan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut peran guru sangat menentukan dalam membentuk pola pikir siswa dalam menemukan sesuatu yang baru, gagasan dan ide-ide baru dengan memberdayakan sumber daya yang ada disekitar untuk memudahkan berlangsungnya proses pengajaran efektif, maka guru dituntut harus memiliki perilaku inovatif yang tinggi.

Kleysen dan Street (2001: 284-296), mengemukakan bahwa perilaku inovatif yaitu Penampilan, Pengakuan, dan mengadopsi sesuatu yang baru dan berguna untuk semua tingkatan organisasi. Selanjutnya, Jong dan Hartog (2010:23-26) berpendapat, perilaku inovatif identik dengan kreativitas pegawai, hal itu tercermin dalam tahapan pertama dari proses tindakan inovatif ini membutuhkan pegawai untuk mengambil tindakan kreatif dalam menghasilkan ide-ide baru. Ide baru yang dimiliki individu dilahirkan dalam

tindakan. Untuk mewujudkan itu, diperlukan upaya upaya dalam proses yang yang berkelanjutan. Tujuan organisasi merupakan untuk menciptakan organisasi inovatif, maka dituntut pegawai memiliki perilaku inovatif dalam melaksanakan tugasnya. Wassa (2016:21) Menjelaskan perilaku inovatif guru sangat diperlukan dalam proses pembelajaran guna menarik perhatian siswa. baik sesama guru, dalam berbagi informasi, atasan maupun pemerintah. Guru sebagai profesi, pendidik, instruktur transformasion, dan pembimbing dituntut untuk peningkatan perilaku inovatif sehingga perubahan perubahan yang di inginkan terjadi dalam dunia pendidikan dengan mudah terlaksana serta proses pembelajaran yang dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian Getz dan Robinson (2003: 130), peningkatan ide dalam perusahaan, dimana 80% dilakukan oleh pegawai dan 20% merupakan hasil aktivitas inovasi dengan perencanaan bisnis. strategi perubahan dalam struktur organisai ditentukan oleh karyawan sebagai aset ujung tombak dalam menghasilkan bebagai inovasian (Getz & Robinson, 2003: 136). Dalam kontek dunia pendidikan guru sebagai pendidik memiliki peran penting di lembaga pendidikan untuk menghasilkan suatu inovasi.

Peningkatan kinerja guru juga dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam melakukan komunikasi interpersonal dalam rangka menrima dan menyampaikan informasi untuk terciptanya hubungan baik antar individu dan kelompok dalam organisasi. (Robbin dan Coulter, 2000: 198) mengemukakan Komunikasi adalah transfer dan pemahaman arti. Dalam menciptakan hubungan yang baik antar individu dalam organisasi maupun antar kelompok organisasi ditentukan oleh komunikasi interpersonal individu. Husaini (2008:389) mendefinisikan komunikasi sebagai proses dalam penyampaian

informasi. Dengan arti lain, menerima pesan langsung dari satu orang ke orang lain atau tidak langsung, secara lisan, tertulis, lisan atau bentuk non-verbal.

Selain variabel yang dijelaskan dalam teori perilaku di atas, etos kerja adalah faktor utama yang menentukan kinerja. Etos kerja merupakan reaksi mental dan emosional dari seseorang yang disebut etos kerja. Ketika seseorang memiliki etos kerja yang tinggi. Kinerja guru yang buruk diyakini disebabkan oleh buruknya etos kerja, disiplin dalam kerja, dan faktor pendidikan yang dimiliki guru. Berdasarkan penelitian pendahuluan, dapat dilihat melalui beberapa fakta yang sering terjadi di dunia pendidikan, seperti: 1) Guru proses pembelajaran tidak mengikuti jadwal waktu yang ditentukan. 2). Beberapa guru hanya mengamanatkan pendidikan tanpa mempertimbangkan kepentingan siswa atau sekolah. (3) Kurangnya inisiatif guru dalam hal kreativitas dalam kegiatan pembelajaran. 4). Beberapa guru lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan sekolah.

Selain itu, (Robbins, 2003: 68). Variabel kepuasan kerja, salah satu faktor lain yang menentukan kinerja guru. Kepuasan kerja dapat dicapai dalam organisasi kerja. Dengan arti lain, karena Anda bisa bangga, puas, dan sukses dalam menyelesaikan pekerjaan Anda, kepala sekolah harus dapat menawarkan seseorang saran untuk menikmati pekerjaan Anda, yang dapat meningkatkan kepuasan guru. Kepuasan kerja merupakan indikasi sikap umum seseorang terhadap pekerjaan. Mereka yang puas menunjukkan sikap positif terhadap tugas pekerjaannya, dan mereka yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan.

Dari beberapa uraian tersebut di atas, diketahui sejumlah faktor yang menentukan kinerja guru, baik secara teoritis maupun empiris, selanjutnya dapat menjelaskan ditingkat satuan pendidikan ditemukan suatu kesenjangan antara kenyataan yang ada disekolah dengan kinerja guru yang diharapkan terjadi di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kota Lhokseumawe pada saat ini. Jika kondisi ini, tidak ditangani dan diselesaikan dengan solusi yang tepat, akan berdampak terhadap mutu pendidikan, karena kinerja guru menjadi salah satu komponen pendidikan yang menentukan mutu pendidikan ditingkat satuan pendidikan.

Oleh karena itu, dalam upaya peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kota Lhokseumawe, perlu dilakukan penelitian tentang kinerja serta untuk mengakaji sejauh mana faktor keinovatifan, komunikasi interpersonal, etos kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Alasan inilah, yang mendorong peneliti dalam melakukan penelitian terkait dengan Pengaruh Sikap Keinovatifan, Komunikasi Interpersonal, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMPN) di Kota Lhokseumawe.

1.2. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja guru dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor antara lain (1) Ada sejumlah banyak guru dalam proses pembelajaran belum maksimal dalam menciptakan kelas yang kondusif dalam pembelajaran, sehingga peserta didik masih kurang aktif dalam belajar. Dari pengamatan terhadap 20 guru, hanya 5 orang guru yang ditemukan pengawas sekolah mampu memfasilitasi pembelajaran/mendukung pembelajaran di

kelas, sedangkan yang lain dalam proses pembelajaran belum maksimal menciptakan kondisi kelas yang kondusif., (2) sebagian besar guru menggunakan metode ceramah dalam mengajar di kelas. Pengamatan yang dilakukan terhadap 20 guru, didapatkan 8 orang yang menggunakan berbagai metode dan memotivasi siswa untuk ikut berpartisipasi aktif dalam pembelajaran; (3) Pengamatan yang dilakukan terhadap 20 guru, hampir tidak ditemukan guru tidak memberikan tanggapan dan menjelaskan kelemahan kelemahan siswa dalam mengerjakan tugasnya. Guru hanya memeriksa hasil akhirnya. Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah dalam pelaksanaan pengajaran di sekolah, berdasarkan beberapa uraian dalam latar belakang diatas, maka penulis dapat melakukan identifikasi masalah sebagai berikut:

(1) Bagaimanakah cara untuk membentuk sikap keinovatifan serta dapat diterapkan di sekolahnya?, (2) Bagaimanakah cara guru mengefektifkan komunikasi interpersonal di sekolahnya?, (3) Bagaimanakah cara guru meningkatkan etos kerjanya di sekolah?, (4) Bagaimanakah cara guru meningkatkan kepuasan kerja di sekolahnya?, (5) Faktor-faktor apakah yang dominan menentukan kinerja guru?, (6) Apakah ada secara pengaruh langsung sikap keinovatifan terhadap etos kerja? (7) Apakah ada pengaruh secara langsung sikap keinovatifan terhadap kepuasan kerja guru? Apakah ada pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru? (8) Apakah ada pengaruh secara langsung komunikasi interpersonal terhadap etos kerja guru? (9) Apakah ada pengaruh secara langsung komunikasi variabel interpersonal terhadap kepuasan guru? (10) Apakah ada pengaruh secara langsung variabel etos kerja guru terhadap kinerja? (11) Apakah ada pengaruh

secara langsung variabel kepuasan kerjaguru terhadap kinerja? (12) Apakah ada pengaruh secara langsung stres terhadap kinerja? (13) Apakah ada pengaruh secara langsung stres terhadap etos kerja? (14) Apakah ada pengaruh langsung stres terhadap kepuasan kerja guru? (15) Apakah ada pengaruh langsung kemampuan mengajar guru terhadap kinerja? (16) Apakah ada pengaruh langsung kemampuan mengajar guru terhadap etos kerja? (17) Apakah kemampuan mengajar guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru? (18) Apakah loyalitas guru berpengaruh terhadap kinerja guru? (19) Apakah komitmen guru berpengaruh terhadap etos kerja guru; (20) Apakah komitmen guru berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru,? (21) Apakah kepribadian guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, (22) Apakah kepribadian guru berpengaruh langsung terhadap etos kerja guru?, (23) Apakah kepribadian guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi uraian diatas kinerja guru dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, dengan mempertimbangkan sejumlah faktor yang dapat menentukan kinerja seperti yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, dilakukan pembatasan masalah pada empat variabel yang akan diteliti yaitu sikap keinovatifan, komunikasi interpersonal, etos kerja dan kepuasan kerja. Fokus dalam penelitian ini, terkait pada kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Lhokseumawe. Sebab diduga kinerja guru dipengaruhi langsung oleh variabel Sikap keinovatifan, Komunikasi Interpersonal, etos kerja dan kepuasan. Baik langsung maupun secara tidak langsung tidak langsung.

1.4. Perumusan Masalah.

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian yaitu bagaimana model peningkatan kinerja guru SMP yang dibangun atas landasan hubungan kausal asosiatif antar variabel eksogen dan variabel endogen yang adaptif serta di implementasikan pada sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Lhokseumawe?

Secara operasional masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah sikap keinovatifan berpengaruh langsung terhadap etos kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Lhokseumawe?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap etos kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Lhokseumawe?
3. Apakah sikap keinovatifan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Lhokseumawe?
4. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Lhokseumawe?
5. Apakah Sikap keinovatifan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Lhokseumawe?
6. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Lhokseumawe?
7. Apakah Etos kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Lhokseumawe?
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Lhokseumawe?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yaitu untuk menemukan model peningkatan kinerja guru SMP Negeri Kota Lhokseumawe yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenous dan variabel endogenous yang adaptif serta di implementasikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Lhokseumawe.

Adapun tujuan penelitian Secara operasional yang ingin dicapai adalah untuk mengkaji, menguji dan menemukan pengaruh secara langsung dan secara tidak langsung variabel penelitian berikut ini:

1. Pengaruh sikap keinovatifan terhadap etos kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Lhokseumawe.
2. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap etos kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Lhokseumawe.
3. Pengaruh prilaku keinovatifan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Lhokseumawe.
4. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Lhokseumawe.
5. Pengaruh prilaku keinovatifan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Lhokseumawe.
6. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Lhokseumawe.
7. Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Lhokseumawe.
8. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Lhokseumawe.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam upaya peningkatan kinerja guru, baik manfaat teoretis maupun manfaat praktis.

1.6.1. Manfaat teoretis antara lain:

1. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan baru dalam peningkatan kinerja guru.
2. Untuk berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan khususnya jenjang Doktoral.

1.6.2. Manfaat praktis penelitian ini mencakup:

1. Bagi Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, sebagai bahan masukan dan referensi dalam pengambilan kebijakan terhadap peningkatan kinerja guru.
2. Bagi pengawas sekolah, sebagai masukan dan informasi terhadap masalah kinerja guru serta beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja untuk dijadikan pertimbangan dalam melakukan pengawasan, penilaian kinerja dan supervisi.
3. Bagi kepala Sekolah Menengah Pertama, sebagai masukan dan informasi terkait masalah kinerja guru dan beberapa faktor yang mempengaruhinya untuk dijadikan pertimbangan dalam melakukan pengembangan sekolah, peningkatan kualitas sekolah dan pengembangan profesionalisme guru.
4. Bagi Guru, sebagai masukan dan informasi terkait masalah kinerja guru serta beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja untuk

dijadikan pertimbangan dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran.

5. Bagi peneliti dan pemerhati, dijadikan sebagai perbandingan untuk melakukan kajian masalah masalah yang relavan dan sesuai dengan penelitian tentang kinerja guru.

