

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kegiatan pendidikan sebagai suatu gejala budaya dalam masyarakat yang telah berlangsung lama baik di rumah tangga, di masyarakat maupun di sekolah. Kegiatan pendidikan di sekolah menempatkan sekolah sebagai salah satu institusi sosial yang keberadaannya melaksanakan kegiatan pembinaan potensi guru dan transformasi nilai budaya bangsa yang bertanggung jawab terhadap proses pengembangan kemampuan individualitas, moralitas dan sosialitas guru di sekolah.

Banyak guru yang tidak menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, selalu menganggap bahwa mengajar hanyalah sekedar mentransfer berbagai ilmu kepada siswa di sekolah. Sehingga tanpa kesungguhannya guru merasa bahwa ilmu itu bisa dicari sendiri oleh siswa. Pemikiran semacam ini akan menjadi ancaman yang serius bagi dunia pendidikan di tanah air, sebab bila konsep ini makin berkembang maka kebangkitan pendidikan di tanah air tidak akan terwujud. Banyak guru yang tidak dengan sungguh-sungguh menunjukkan kinerjanya, pembelajaran yang tidak variatif, keterampilan dalam melaksanakan tugas, penilaian hasil belajar yang kurang baik adalah indikasi-indikasi kinerja yang sangat rendah dari guru. Dengan berbagai alasan, guru tidak semaksimal mungkin mempersiapkan pembelajaran dengan baik, kehadiran yang sangat rendah serta tidak

menunjukkan kemampuan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang yang professional di sekolah.

Guru sebagai satu komponen dari beberapa komponen sekolah perlu mendapat pembinaan secara terus menerus. Hal ini dilakukan untuk memelihara perwujudan kinerja guru terkendali sesuai dengan standar kinerja guru yang ditentukan, meskipun realitanya mendapatkan kinerja optimal bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja (*performance*) yang berarti unjuk kerja atau prestasi kerja, *Groundland* dalam Anwar (2004:87) mendefinisikan kinerja sebagai penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritual dan urutan kerja sesuai prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan, dan jumlah. *Robbins* (1996:214) mengemukakan bahwa kinerja adalah ukuran kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Dilihat dari karakteristik personil kinerja meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian dan motivasi untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik (Mulyasa; 2003:111).

Guru yang memiliki kinerja yang tinggi pada dasarnya dapat menjalankan tugasnya secara tanggung jawab. Amidjaya dalam Anwar (2009:91) menemukan rasa tanggung jawab pada adanya kemandirian dalam bentuk kemampuan mengambil keputusan yang mengandung wibawa pendidikan baik secara akademis maupun praktik. Dalam melakukan pelayanan pendidikan dan pengajaran, guru sebagai pemimpin dan manajer. Menurut *Hinries* dan *Hotlenbeck* dalam Anwar (2004:87) guru perlu membiasakan diri untuk (1)

mengelolah waktu ; (2) memilih apa yang dapat dikontribusikan ; (3) mampu mengidentifikasi dan memobilisasi kekuatan efektivitas produksi ; (4) mampu mengatur prioritas tugas, dan (5) mampu membuat keputusan secara efektif. Guru juga dituntut untuk mampu membuat terobosan atau motivasi baru dalam rangka pelaksanaan tugasnya tersebut serta memiliki sikap inovatif, profesionalisme, dan motivasi kerja terhadap institusinya sebagai wujud kinerja yang tinggi.

Sardiman (2008:47) menyatakan peran guru dalam proses pembelajaran meliputi banyak hal diantaranya sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur kelas, partisipasi, perencana, supervisor, motivator dan konselor. Guru dipandang sebagai manusia bijaksana dan berwibawa, berkedudukan yang terhormat agar pembangunan yang menyiapkan warga Negara yang terpelajar, maju dan sumber daya insan yang terampil.

Banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru, misalnya : (1) dengan memberi pelatihan; (2) peningkatan kompensasi guru; (3) perbaikan sarana dan prasarana pendidikan; (4) seminar; (5) lokakarya; (6) perbaikan kurikulum; (7) perbaikan manajemen; (8) pemberian motivasi dengan peningkatan penghasilan guru; (9) sertifikasi guru; (10) pengadaan buku dan alat pelajaran. Namun tampaknya hal ini belum menunjukkan peningkatan yang berarti terhadap kinerja guru. Dari beberapa pendapat di atas, bila kinerja dihubungkan dengan guru maka kinerja guru adalah sikap, perilaku, dan hasil yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Jika hal ini

dihubungkan dengan kinerja guru dapat dikatakan bahwa kinerja guru itu berhubungan erat dengan perilaku guru yaitu berbagai aktivitasnya dalam proses instruksional yang berkaitan dengan tanggung jawab dan tuganya sebagai guru atau tenaga pendidik.

Guru yang memiliki kinerja yang tinggi pada dasarnya dapat menjalankan tugasnya secara tanggung jawab. Amidjaya dalam Anwar (2004:91) menemukan rasa tanggung jawab pada adanya kemandirian dalam bentuk kemampuan mengambil keputusan yang mengandung wibawa pendidikan baik secara akademis maupun praktis. Dalam melakukan pelayanan pendidikan dan pengajaran, guru sebagai pemimpin dan manajer. Bagi seorang guru kinerjanya sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi yang dimilikinya akan mendukungnya dalam mencapai tujuan dan bagaimana tujuan itu tercapai. Sebagai seorang guru perlu menyadari tugasnya dan makna profesinya.

Ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja, antara lain : (1) *Ability* (kemampuan); (2) motivasi; (3) kompetensi; (4) pelatihan yang diikuti; (5) berbagai sumber daya yang ada; (6) komitmen dan yang lainnya. Guru tidak hanya sekedar mengajar siswa, menghafal dan mengingat tetapi justru perlu sampai pada tingkat proses pemikiran yang lebih tinggi seperti berfikir kreatif, menganalisis, evaluasi, kemampuan membuat prediksi serta terbuka mengatasi masalah; tidak terduga atau bukan terstruktur (syafaruddin, 2005:28). Senada dengan itu, menurut Colquitt bahwa *performance* (kinerja) dapat dipengaruhi

oleh beberapa faktor diantaranya adalah *organization mechanisme*, *group mechanism*, *individual characteristics* dan *individual mechanism* maka dengan dasar ini penulis dapat menduga bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi sikap inovatif (*individual characteristics*), profesionalisme guru (*ability*), motivasi (*motivation*).

Berbeda dengan pendapat *Robbins* (2006:448) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh (1) perilaku pimpinan; (2) faktor kontingensi lingkungan, (3) dan faktor kontingensi bawahan. Sejalan dengan *Amstrong* dan *Baron* (1998:15) ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh empat faktor yang dominan yaitu : (1) faktor kepemimpinan yang meliputi ; kualitas, bimbingan dan motivasi, (2) faktor pribadi yang meliputi; motivasi dan komitmen, keterampilan dan kompetensi, (3) faktor sistem yang meliputi; fasilitas kerja dan sistem pekerjaan, (4) faktor situasional yang meliputi; suasana lingkungan kerja, unsur internal dan eksternal.

Gibson (1987:28) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja : (1) faktor individu ; kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; (2) faktor psikologi ; persepsi, peran, sikap, kepribadian, kepuasan kerja, dan motivasi; (3) faktor organisasi; struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem pengajaran (*reward system*) dan Kinerja dapat diukur melalui uraian tugas karena tugas yang diemban seseorang pegawai sudah tercantum dalam uraian tugas, sehingga dapat dinilai melalui uraian tugas

tersebut apakah hasil pekerjaan sudah mencapai sasaran atau belum. Sedangkan menurut *Mathis dan Jackson* (2001:82) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu : (1) kemampuan mereka, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) hubungan mereka dengan organisasi.

Sikap inovatif merupakan hal pokok lainnya yang harus ditumbuhkembangkan pada diri seorang guru. dengan adanya sikap inovatif tersebut, seorang guru akan mampu melihat jauh ke depan terhadap akan adanya perubahan serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagaimana tuntutan perubahan dan perkembangan zaman itu sendiri. Dengan demikian guru senantiasa berusaha mengembangkan dan berupaya untuk mencari dan membuat terobosan-terobosan yang bersifat inovatif baik dalam pelaksanaan pembelajaran maupun terhadap penelitian dan pengabdian masyarakat.

Sikap inovatif merupakan sikap seseorang yang memiliki kepribadian kreatif dan dinamis. Kreatif adalah proses pengembangan perspektif, alami, inovatif, dan imajinatif pada berbagai situasi (*Griffin, 1986:199*). Sikap inovatif akan mendorong guru untuk memacu dirinya berinformasi dalam pembauran ilmu pengetahuan dan teknologi serta mendorongnya untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya, melainkan akan terus memacu dirinya untuk lebih produktif sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Sehubungan dengan itu Manan dalam Irawati (2003:29) menjelaskan bahwa orang-orang yang

bersikap inovatif adalah orang-orang yang memiliki kepribadian kreatif dan dinamis yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Nagen dalam Irawati (2003:31) bahwa sifat-sifat yang menimbulkan kreatif akan menghasilkan kepribadian yang inovatif. Kepribadian yang inovatif adalah : (1) terbuka terhadap pengalaman baru,

(2) Imajinatif yang kreatif, (3) kesadaran dan tanggung jawab untuk berhasil meningkatkan kinerjanya, (4) punya persepsi bahwa dunia mempunyai tantangan. Sementara itu Akhmad dalam Pakpahan (2005:39) menyatakan bahwa inovasi adalah proses tertentu seseorang dengan melalui pendayagunaan pemikiran, kemampuan imajinasinya, berbagai stimulan dan individu yang mengelilinginya yang berusaha menghasilkan produk baru baik bagi dirinya sendiri ataupun bagi lingkungan yang dapat meningkatkan kinerjanya di lembaga atau institusi tempatnya bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan Hasmir (2004:60) yang menemukan bahwa sikap inovatif memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja sebesar 21,5%.

Kemudian Rusdy (2007), dalam penelitian tentang hubungan sikap inovasi dan pemberian kompensasi dengan prestasi kerja guru SMA Negeri di kota Medan, menemukan adanya hubungan yang positif dan berarti antara sikap inovatif dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi $r = 0,627$. Dalam penelitian lain yang dilakukan Rusdy (2005) tentang pengaruh budaya kerja dan sikap inovatif terhadap kinerja guru MAN di kota Medan. Dikemukakan adanya

pengaruh yang signifikan sikap inovatif terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0,888$.

Profesionalisme juga menjadi taruhan ketika menghadapi tuntutan-tuntutan pembelajaran demokratis karena tuntutan tersebut merefleksikan suatu kebutuhan yang semakin kompleks yang berasal dari siswa; tidak sekedar kemampuan guru menguasai pelajaran semata tapi juga kemampuan lainnya yang bersifat psikis, strategis dan produktif. Tuntutan demikian ini hanya bisa dijawab oleh guru yang professional, oleh karena itu Danim menegaskan bahwa tuntutan keadilan guru yang professional tidak pernah turut karena dalam latar proses kemanusiaan dan pemanusiaan, ia hadir sebagai subjek saling diandalkan, dalam hal ini dapat diduga bahwa profesionalisme guru dapat berpengaruh pada kinerja guru. Dengan kata lain bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh profesionalisme guru. Karena dalam kenyataan guru professional akan dapat menyelenggarakan proses belajar mengajar (PBM) yang berbasis dan menyenangkan sehingga dapat mendorong kreatifitas pada diri siswa. Dalam hal ini guru ditantang untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) generasi yang akan datang sebagai generasi yang berkualitas. Profesionalisme bukan sekedar menguasai teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknis bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang sesuai dengan yang dipersyaratkan. Suryadi dalam Buchari (2008 : 133) mengatakan bahwa untuk menjadi guru professional seseorang dituntut untuk memiliki lima hal :

“(1) guru mempunyai komitmen pada siswa dan PBM ; (2) guru menguasai secara mendalam mata pelajaran yang diajarkannya ; (3) guru bertanggung jawab memantau hasil belajar melalui berbagai evaluasi, (4) guru mampu berpikir sistematis ; (5) guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya”

Ada dua teori yang menjadi ciri dasar professional yaitu kemampuan atau wewenang formal, dan keahlian praktek. Profesionalita dibidang pendidikan harus dipenuhi syarat-syarat pendidikan, keilmuan, teknologi art sampai pencapaian tingkat tertentu secara terintegrasi sehingga memenuhi standar. Seorang guru professional memiliki kemampuan atau kompetensi yaitu seperangkat kemampuan sehingga dapat mewujudkan kinerja professional dan dalam satu lembaga Sekolah Menengah Pertama (SMP) seharusnya tidak ditemukan lagi guru yang memiliki tingkat pendidik Non S1, karena selain dari variabel-variabel penelitian ini, tingkat pendidikan, masa kerja, umur / usia dapat juga mempengaruhi kemampuan potensi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Vembrianto, et al dalam Buchari, dkk (2008 : 141-142) menyatakan seorang guru seharusnya perlu memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas pokoknya antara lain : (1)Kemampuan paedagogik; (2) kemampuan kepribadian; (3) kemampuan professional; dan (4) kemampuan sosial, dalam hal ini seorang guru juga diharapkan memiliki jiwa *entrepreneurship* yang berarti ia seorang yang kreatif, inovatif selalu bisa mencari solusi dari setiap permasalahan, menetapkan sesuatu yang baru, memiliki motivasi yang tinggi. Profesionalisme menggambarkan berpikir, berpendirian, bersikap, bekerja dengan sungguh-sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan

penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya. Ada beberapa pandangan yang ideal menjadi profesionalisme guru yang direfleksikan dalam citra guru dalam melakukan kerjanya di dalam institusi atau lembaga tertentu akan semakin baik apabila (1) sadar dan tanggap akan perubahan jaman; (2) Berkualifikasi profesional; (3) Rasional, demokratis dan berwawasan nasional; (4) Bermoral tinggi dan beriman.

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme dengan kinerja guru dilakukan Rusdy (2008), dari hasil penelitiannya menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari profesionalisme guru terhadap kinerja guru dengan korelasi 0,342 pada taraf signifikan 0,05. Rohirma (2009) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa keberhasilan mewujudkan visi misi sekolah Budi Murni Pematang Siantar membentuk siswa seutuhnya, bermutu secara kognitif, afektif dan psikomotorik dibina mengembangkan profesionalisme dengan acuan yang mantap untuk setiap pribadi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Marganti : (2009) menyimpulkan adanya pengaruh profesionalisme guru dengan kinerja guru di kota Tebing tinggi dengan korelasi 0,613 pada taraf signifikan 0,05 dan memberi sumbangan efektif 23 %. Penelitian lain Sibarani : (2010) menyimpulkan ada hubungan positif dan signifikan dari kemampuan profesionalisme dengan kinerja dosen di fakultas keguruan dan ilmu pendidikan (FKIP) Nomenen Pematang Siantar dengan korelasi 0,361 pada taraf signifikan 0,05.

Dari uraian di atas banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, termasuk diantaranya motivasi kerja. Menurut *Teori Hedonisme* dalam Ngalm (1990:74) mengatakan bahwa para pegawai atau guru harus diberi motivasi secara tepat agar tidak malas dan mau bekerja dengan baik, apabila terpenuhi kesenangannya. Oleh karena itu, setiap menghadapi persoalan yang perlu pemecahan manusia cenderung memilih alternatif pemecahan yang dapat mendatangkan kesenangan dari pada yang mengakibatkan kesukaran, kesulitan, dan penderitaan. Implikasi dari teori ini ialah adanya anggapan bahwa semua orang akan termotivasi meningkatkan kinerjanya apabila dapat mendatangkan hal-hal yang menyenangkan, misalnya seorang guru akan termotivasi untuk bekerja apabila terpenuhi kesejahteraan, gaji, perlindungan serta jaminan dari pimpinannya. Penelitian yang dilakukan oleh Salma (2007:224) tentang kinerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 9 Bandar Lampung, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan desain instruksional, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, maka variabel penelitian motivasi kerja berpengaruh dengan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis terhadap beberapa penelitian ini ditemukan secara empiris terdapat perbedaan variabel yang mempengaruhi kinerja guru, meskipun beberapa peneliti menemukan juga variabel yang sama dengan peneliti lainnya. Keadaan ini menunjukkan bahwa berbagai variabel ditemukan secara empiris memberi pengaruh terhadap kinerja sehingga dalam melakukan penelitian tentang kinerja, peneliti mendapatkan peluang yang sangat besar untuk

menemukan variabel-variabel yang akan diujinya, terutama dalam menjelaskan, memprediksi, dan menemukan alternative dari fenomena-fenomena permasalahan kinerja meskipun secara empiris ditemukan berbagai variabel mempengaruhi kinerja, sebenarnya variabel tersebut dapat dikelompokkan, sebagaimana yang dikemukakan Gibson (1996:24) untuk mencapai kinerja yang baik perlu diperhatikan tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu, psikologis dan organisasi. Variabel individu yaitu latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi sikap kepribadian, nilai, kompetensi, belajar dan motivasi, sedangkan variabel organisasi mencakup sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Jika dihubungkan pengelompokkan variabel yang mempengaruhi kinerja dalam pandangan Gibson dan beberapa hasil penelitian empiri tentang kinerja guru tentang efektifitas individu di dalam organisasi maka sesungguhnya penentu kinerja guru tersebut berada pada diri guru itu sendiri yang termasuk di dalamnya, sikap inovatif dari diri guru, profesionalisme dan motivasi kerjanya. Sikap (*attitude*), nilai (*value*), kemampuan (*ability*), dan dorongan (*mativation*) yang diwujudkan dalam kinerjanya akan menentukan efektifitasnya dalam mencapai tujuan sekolah seseorang guru dengan kinerja baik akan berupaya maksimal untuk memberi kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan sekolah meskipun kondisi tim dan organisasi tidak berjalan sesuai dengan harapannya. Karena guru dengan kinerja baik akan mampu mengendalikan dirinya untuk tetap

fokus terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan kompetensinya secara mandiri. Menjalankan tugasnya secara profesional baik dalam kondisi yang mendukung atau kurang mendukungnya dalam perspektif ini. Kondisi pengendalian diri ini berhubungan dengan dimensi psikologis yang mempengaruhi kinerja guru yang dikemukakan Gibson. Sejalan dengan ini "Colquitt" (2009 : 7) mengemukakan bahwa efektifitas individu di dalam organisasi ditentukan oleh mekanisme psikologis individu yang terdiri dari sikap, karakter, kemampuan, nilai, motivasi, kepuasan kerja, kepercayaan, keadilan, etika dan proses belajar serta pengambilan keputusan.

Dengan menemukan berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja baik secara empiri maupun konseptual akan membentuk, memahami, memprediksi dan menemukan alternatif solusi untuk fenomena permasalahan kinerja seperti yang diamati di SMP Dr. Wahidin Sudiro Husodo Medan Labuhan Medan. Diduga sekolah ini mengalami masalah kinerja terutama pada kinerja guru yang dipengaruhi variabel sikap inovatif, profesionalisme guru, dan motivasi kerja. Maka ketiga variabel yang telah diuraikan di atas dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari uraian di atas maka sikap inovatif, profesionalisme guru, dan motivasi kerja guru sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen dalam suatu institusi atau lembaga pendidikan yang dapat berpengaruh dengan kinerja para guru di sekolah.

Melalui hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti diperoleh informasi bahwa guru yang tidak memiliki kinerja yang tinggi dapat dipengaruhi karena

tidak memiliki sikap inovatif, profesionalisme, dan motivasi kerja yang tinggi di suatu lembaga pendidikan tersebut. Maka dapat diasumsikan bahwa melalui sikap inovatif, profesionalisme guru, dan motivasi kerja yang tinggi dari seorang guru akan mampu menghasilkan kinerja guru yang tinggi pula. Beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa di SMP DR. Wahidin Sudiro Husodo Medan Labuhan kota Medan, mengalami masalah-masalah kinerja antara lain masih adanya guru memiliki jenjang pendidikan Non S1 dan mengajar tidak pada kualifikasi yang dimilikinya sehingga tidak dapat mengajar secara maksimal sebagai guru yang professional, tanggung jawab rendah ditunjukkan dengan masih ada guru yang belum mampu menyusun sendiri program pembelajaran, program tahunan dan lain sebagainya. Penemuan – penemuan baru seperti komputer, internet masih banyak yang belum dapat memprogramkannya, sehingga hal-hal yang berhubungan dengan pembaharuan atau hal-hal yang baru belum dapat dimanfaatkan untuk mendorong atau mendukung perkembangan pendidikan.

Selain itu, dalam melaksanakan program pembelajaran masih ditemukan guru yang mengajar hanya mencatat dan memberi tugas kepada murid dan tidak sesuai dengan program pembelajaran yang telah disusun sebagai mana mestinya. Tujuan untuk mengembangkan diri menjadi guru yang professional masih rendah, masih terdapat guru tidak membawa program pembelajaran ke dalam kelas sehingga tujuan pembelajaran tidak dapat berjalan dengan efektif.

Untuk memahami fenomena yang terjadi di SMP Dr.Wahidin Sudiro Husodo Medan-Labuhan Medan ini dapat dilakukan analisis kritis terhadap hasil eksplorasi terhadap beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja guru baik secara empiris dan konseptual. Berdasarkan ini dinyatakan ketiga variabel yaitu sikap inovatif, profesionalisme guru, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Jika dugaan ini teruji maka konsep tentang hubungan keempat variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan dan menemukan alternatif terhadap fenomena masalah kinerja guru di sekolah tersebut. Beranjak dari pemikiran ini direncanakan suatu penelitian yang berjudul “ **PENGARUH SIKAP INOVATIF, PROFESIONALISME GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP DR. WAHIDIN SUDIRO HUSODO MEDAN-LABUHAN MEDAN**”

B. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan hal-hal yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi sebagai masalah, yang berhubungan dengan kinerja guru. Hal ini mengandung sejumlah pertanyaan-pertanyaan tentang ditemukannya kesenjangan pada kinerja guru tersebut. Diantaranya adalah apakah variabel sebagai berikut : sikap inovatif, profesionalisme guru, motivasi kerja, kompetensi guru, perilaku kepemimpinan, fasilitas kerja dan sistem kerja, kepuasan kebutuhan manusia, faktor organisasi, pengalaman kerja, dan struktur organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja guru ?

C. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas, banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru, sehingga untuk lebih terarah dan terfokusnya penelitian ini, penulis perlu membuat suatu batasan masalah yang akan dikaji dan dianalisis dalam penelitian ini. Lingkup penelitian ini adalah kinerja guru yang dipengaruhi oleh sikap inovatif, profesionalisme guru, dan motivasi kerja guru baik itu secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama di SMP Dr. Wahidin Sudiro Husodo Medan-Labuhan Kota Medan.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah sikap inovatif berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja?
2. Apakah profesionalisme guru berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja ?
3. Apakah sikap inovatif berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ?
4. Apakah profesionalisme guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan sejumlah fakta yang diperlukan untuk menjawab penelitian, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah sikap inovatif berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui apakah profesionalisme guru berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui apakah sikap inovatif berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.
4. Untuk mengetahui apakah profesionalisme guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.
5. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data dan informasi yang dapat digunakan dalam menguji kebenaran hubungan variabel sikap inovatif, profesionalisme guru, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Maka manfaat penelitian ini diharapkan memberi manfaat :

1. Manfaat secara teoritis ;

- 1.1 Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan kasanah pengetahuan mengenai strategi meningkatkan kinerja guru melalui sikap

inovatif, profesionalisme guru, dan motivasi kerja pada suatu lembaga pendidikan.

- 1.2 Bagi penelitian lainya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variavel yang berbeda.

2. Manfaat Secara praktis ;

- 2.1 Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu lembaga pendidikan pada umumnya dan khususnya di SMP Dr.Wahidin Sudiro Husodo Medan-Labuhan Kota Medan.
- 2.2 Dapat digunakan sebagai dasar acuan / masukan bagi guru , kepala sekolah dan pimpinan lembaga pendidikan Menengah Pertama dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
- 2.3 Bagi para pihak yang terkait termasuk dinas pendidikan , penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan kinerja guru.