

ANALISIS KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA INOVATIF GURU DI SDN KEJAPANAN IV DAN SDN NGERONG KECAMATAN GEMPOL KABUPATEN PASURUAN

Silvia Novitasari, Hermanoadi

Program Studi Manajemen Pendidikan
Program Pascasarjana (S2), Universitas Gresik

ABSTRAK

Kepala sekolah sebagai seorang manager harus memiliki kompetensi administrasi dan kelembagaan, sehingga dapat melakukan fungsi pengawasan dan kendali terhadap tugas. Oleh karenanya kepala sekolah juga harus mempunyai kompetensi dan keterampilan profesional sebagai guru, sehingga mampu memberikan supervisi yang baik kepada bawahannya. Dengan adanya kepala sekolah yang mempunyai kualitas dapat membawa arah sekolah sesuai dengan tujuan dari pendidikan. Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui analisis kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja inovatif guru dan Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja inovatif guru serta Untuk mengetahui pengaruh analisis kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja inovatif guru di SDN Kejapanan IV dan SDN Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya mengunakan pendekatan deduktif induktif. Penelitian ini menggunakan sampel, karena sampel merupakan wakil dari populasi maka mencerminkan populasinya. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi karena jumlahnya kecil. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 sampel.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan manajerial kepala sekolah berdampak pada motivasi kerja, hal ini dilihat dari uji t dimana nilai t-hitung yang dihasilkan sebesar 3,650 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Karena tingkat signifikan yang dihasilkan kurang dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovatif guru (Y), dan besarnya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah (X₁) terhadap kinerja inovatif guru (Y) adalah 26,52%. 2) Motivasi kerja berdampak pada kinerja inovatif guru, hal ini dilihat dari uji t dimana nilai t-hitung yang dihasilkan sebesar 2,841 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007. Karena tingkat signifikan yang dihasilkan kurang dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovatif guru (Y), dan besarnya motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja inovatif guru (Y) adalah 17,89%. 3) Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari nilai F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 10,041 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik dan diimbangi oleh motivasi kerja yang tinggi maka kinerja inovatif guru akan semakin baik.

Kata kunci. Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi dan Kinerja Inovatif Guru

PENDAHULUAN

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat mempengaruhi dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyeraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala

sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu

mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah. Sebagaimana Danim dan Suparno (2009:13) mengemukakan bahwa: Kepala sekolah bertanggungjawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi sekolah agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah. Disinilah esensi bahwa kepala sekolah harus mampu menjalankan peran kekepalasekolahan dan kemampuannya di bidang manajemen sekolah.

Kepala sekolah merupakan pemimpin, *agent of change*, penggerak, innovator dan fasilitator dari sumber-sumber yang ada di madrasah. Salah satu faktor penting yang menentukan tinggirendahnya mutu pendidikan dan keefektifan sekolah ialah kepemimpinan kepala sekolah. Makna kepemimpinan bukan hanya mengambil inisiatif, tetapi juga mengandung makna kemampuan, yaitu kemampuan mengatur dan menempatkan sesuatu sesuai dengan tempatnya. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah.

Guru merupakan profesi profesional yang berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbang kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh analisis kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja inovatif guru di SDN Kejapanan IV Dan SDN Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja inovatif guru di SDN Kejapanan IV Dan SDN Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan?

3. Apakah ada pengaruh analisis kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja inovatif guru di SDN Kejapanan IV Dan SDN Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan?

KAJIAN PUSTAKA

Manajerial Kepala Sekolah

Manajemen atau pengelolaan dapat berarti macam-macam tergantung kepada siapa yang membicarakannya. Istilah manajemen sendiri berasal dari "*manage*" yang padanan dalam bahasa Indoensia adalah kelola. Pengertian umum dari manajemen adalah proses mencapai hasil dengan mendayagunakan sumber daya yang tersedia secara produktif (Depdiknas, 2007:126). Dalam kontek manajerial sekolah maka seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjalankan kompetensi sebagai berikut: (1) menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan. perencanaan (2) mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai kebutuhan (3) memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayaagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal, (4) mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif (5) menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran anak didik (6) mengelola guru dan staff dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal (7) mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optima (8) mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan, ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah (9) mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik barn dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik. (10) mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional (11) mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien (12) mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah (13) mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah (14) mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan (15) memanfaatkan

kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah (16) melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Manajemen pendidikan dimaknai sebagai aktifitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan (Made Pidarta 2008:4). Yang dimaksud dengan sumber-sumber daya pendidikan disini adalah ketenagaan, dana, sarana dan prasarana termasuk informasi. Dengan demikian maka kemampuan seorang manajer dalam menjalankan tugas manajerial adalah memadukan sumber daya tersebut. Dalam definisi ini tentu saja meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian sebagai fungsi manajemen (Sudibyo: 2008). Bagaimana sumberdaya direncanakan, diorganisasikan, diarahkan, dan dikendalikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi inilah pertanyaan yang harus dijawab dalam tugas manajerial.

Sedangkan Ricard (1975:168) mendefinisikan manajemen pendidikan sebagai upaya seseorang untuk mengarahkan, dan memberi kesempatan kepada orang lain untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, dan menerima pertanggungjawaban pribadi untuk mencapai pengukuran hasil yang ditetapkan. Dalam konteks ini selain ditekankan pada pencapaian fungsi-fungsi manajemen dan hasil yang dapat diukur dengan jelas, oleh karena itu tujuan harus dirumuskan dengan jelas dalam suatu ukuran yang dapat dihitung sehingga jelas perbandingannya antara perencanaan dengan hasil yang dicapai atas dasar perencanaan. Dengan kata lain manajemen membutuhkan suatu standar sebagai ukuran keberhasilan.

Manajer merupakan seorang yang berusaha untuk mencapai maksud-maksud yang dapat dihitung, dan administrator sebagai orang yang berikhtiar untuk maksud-maksud yang tidak dapat dihitung tanpa mengindahkan akibat akhir dari pencapaiannya (Oteng Sutrisno, 1985:15). Tendik Org. (2008) kompetensi manajerial ini harus dipahami secara lebih luas, misalnya dalam perencanaan seorang kepala sekolah harus menguasai teori perencanaan dan seluruh kebijakan pendidikan nasional sebagai landasan dalam perencanaan sekolah, baik perencanaan yang strategis, perencanaan yang operasional, perencanaan

tahunan, perencanaan kebutuhan dan anggaran sekolah. Penyusunan perencanaan ini juga meliputi perencanaan operasional, perencanaan strategis dengan memegang teguh prinsip perencanaan yang baik.

Motivasi Kerja

Seseorang bisa saja mengalami perubahan dalam hal potensi dan kapasitasnya ketika beraktivitas sehari-hari. Ada kalanya, potensi dan kapasitas seseorang dalam bekerja mengalami penurunan. Ada kalanya pula, hal tersebut statis atau tetap. Potensi dan kapasitas yang berubah ini lebih dikarenakan adanya perubahan motivasi. Dalam upaya pembinaan motivasi kerja karyawan adalah hal yang sangat penting. Pembinaan motivasi kerja ini diharapkan dapat membantu memelihara serta meningkatkan kondisi fisik, intelektualitas dan juga mentalitas seseorang dalam beraktivitas, baik di perusahaan atau pun organisasi.

Motivasi sendiri dapat diartikan sebagai sebuah bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berbuat sesuatu dengan tujuan tertentu. Seorang individu bisa memiliki motivasi akan suatu hal melalui berbagai cara. Bisa berasal dari dalam diri sendiri, bisa juga berasal dari luar dirinya sendiri. Meski asal motivasi tersebut berbeda, tapi keduanya tetap dapat berpengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja orang tersebut. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seorang karyawan mungkin bekerja lebih baik daripada karyawan lainnya. Hal ini tak lain karena adanya perbedaan motivasi dari satu karyawan dengan lainnya, disamping potensi awalnya yang memang berbeda. Untuk mengatasi hal ini, seorang pemimpin perusahaan perlu untuk mengetahui motivasi kerja para karyawan di bawahnya. Dengan begitu, maka perusahaan bisa mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi.

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan

individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya. Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. **Jenis-jenis Motivasi** Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006: 150), yaitu: 1) Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum. 3) Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Kinerja inovatif guru

Kemampuan inovasi akan menentukan keberlangsungan suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan seperti Madrasah. Perubahan-perubahan yang cepat di abad dua puluh satu dewasa ini telah mendorong dunia bisnis melakukan upaya-upaya inovatif agar mampu bersaing. Untuk itu setiap organisasi perlu mengembangkan kemampuan inovasi dan kinerja inovatif dalam menghadapi persaingan dan perubahan yang sangat cepat tersebut karena inovasi dan kinerja inovatif dalam menghadapi perubahan dan

persaingan. Dengan demikian, dalam tataran individu maupun organisasi diperlukan sikap dan kinerja inovatif dalam menghadapi berbagai perubahan dan persaingan yang makin ketat. Sikap konservatif terhadap perubahan serta tidak adanya upaya menciptakan kondisi kondusif bagi inovasi jelas akan berakibat fatal bagi kelangsungan organisasi. Kreatifitas dan inovasi akan menjadikan organisasi berada pada posisi persaingan yang lebih baik. Oleh karena itu kreatifitas, inovasi, dan sikap serta perilaku inovatif menjadi suatu kebutuhan dalam konteks kehidupan organisasi dewasa ini.

Dunia pendidikan di Indonesia tidaklah sepi dari berbagai inovasi yang dicoba untuk di implementasikan bagi peningkatan kualitas pendidikan. Namun pada umumnya inovasi pendidikan yang dilakukan bersifat *Top-Down* yang berakibat pada kurang berjalannya inovasi dalam tataran teknis pendidikan (pembelajaran).

Meningkatkan mutu pendidikan atau pemerataan kesempatan untuk efisiensi dan sebagainya. Inovasi seperti ini dilakukan dan diterapkan kepada bawahan dengan cara mengajak, menganjurkan, dan bahkan memaksakan apa yang menurut pencipta itu baik untuk kepentingan bawahannya. Kreatifitas individu (guru) mempunyai peran penting dalam menentukan inovasi. Inovasi tidak identik dengan kreatifitas, namun inovasi jelas memerlukan kreatifitas, tinggi rendahnya kreatifitas seseorang akan berpengaruh pada bagaimana suatu inovasi itu terjadi. Woodman (2014) mengungkapkan bahwa kinerja inovasi adalah sebuah kinerja yang diukur dari tiga dimensi, yang meliputi inovasi produk, inovasi proses dan inovasi manajerial, yang berimplikasi pada peningkatan kualitas dan efisiensi. Pada dasarnya, inovasi dilakukan dengan pengembangan produk, layanan dan metode yang baru untuk organisasi dan dilakukan untuk kepentingan organisasi. Kemudian, Crossan and Apaydin (2010) menyatakan bahwa kinerja inovasi adalah penciptaan atau penerimaan, adaptasi dan pemanfaatan nilai-nilai kebaruan.

Pemberian otonom yang cukup pada guru untuk mengeksplorasi gagasan-gagasan baru dalam proses pembelajaran menjadi hal yang mendapat perhatian dalam inovasi pendidikan maupun inovasi pembelajaran seyogyanya merupakan program unggulan suatu lembaga pendidikan. Inovasi pembelajaran melalui adopsi gagasan, praktik, atau objek

yang telah ada kemudian dimodifikasi sesuai keadaan pembelajaran dikelas, seharusnya selalu dilakukan oleh pendidik yang profesional.

Pembaharuan atau inovasi dalam dunia kependidikan sering diartikan sebagai suatu upaya lembaga pendidikan dalam menjembatani masa sekarang dan masa yang akan datang dengan cara memperkenalkan program kurikulum atau metodologi pengajaran yang baru sebagai jawaban atas perkembangan internal dan eksternal dalam dunia pendidikan yang cenderung mengejar efisiensi dan efektivitas (Wijaya dkk, 1991:2). Pada lembaga pendidikan, faktor yang menjadi penentu keberhasilan tujuan pendidikan adalah guru. Hal ini ditegaskan oleh Samana (1994:16) bahwa guru merupakan faktor utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan sekolah yang pada gilirannya akan sangat mempengaruhi kemajuan masyarakat yang menjadi suprasistem sekolah yang bersangkutan. Masyarakat yang semakin rasional dan teknologis semakin membutuhkan jasa sekolah dan atau guru yang bermutu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian dalam suatu penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif induktif.

Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembeneran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk

menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah menemui kaidah kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen Sugiyono, penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh analisis kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja inovatif guru di SDN Kejaman IV Dan SDN Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakannya berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan.

Penelitian survei adalah penelitian dengan memberi suatu batas yang jelas tentang data. Karena pengaruh yang dimaksud disini adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang Jenis penelitian survei ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui analisis pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja inovatif guru di SDN Kejaman IV Dan SDN Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan. Jenis penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dari hasil pengukuran berdasarkan variabel penelitian yang ada. Objek kajian dari metodologi penelitian kuantitatif adalah ilmu eksak atau ilmu pasti. Ada dua format penelitian kuantitatif berdasarkan paradigma dominan dalam metodologi penelitian kuantitatif yaitu format deskriptif dan format eksplanasi. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan format deskriptif yaitu bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variabel yang timbul dimasyarakat yang menjadi obyek penelitian itu berdasarkan apa

yang terjadi. Kemudian mengangkat ke permukaan karakter atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun variabel tersebut.

Pengertian populasi menurut Arikunto (2006:115) adalah “keseluruhan obyek penelitian sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar

“Sampel adalah sebagaain atau wakil populasi yang akan diteliti” (Arikunto 1999 : 105). Penelitian ini menggunakan sampel, karena sampel merupakan wakil dari populasi maka mencerminkan populasinya. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi karena jumlahnya kecil. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 sampel.

Kegiatan penelitian tidak dapat merumuskan kesimpulan hasil penelitian, apabila data dan informasi yang telah diperoleh tidak dianalisis terlebih dahulu. Oleh sebab itu manakala sejumlah data dan informasi telah terpenuhi, maka tugas selanjutnya adalah menganalisis data.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

1. Persamaan regresi linier berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dibawah ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.15

Persamaan Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	1,552
Kemampuan manajerial kepala sekolah (X ₁)	0,317
Motivasi kerja (X ₂)	0,281

Sumber : Lampiran 9

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 1,552 + 0,317 X_1 + 0,281 X_2$$

Persamaan regresi di atas menjelaskan bahwa konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 1,552 hal ini menunjukkan bahwa besarnya Kinerja inovatif guru adalah 1,552 jika variabel Kemampuan manajerial kepala sekolah dan Motivasi kerja adalah nol atau konstan.

Koefisien regresi pada variabel Kemampuan manajerial kepala sekolah (b_1) adalah positif yaitu sebesar 0,317 artinya jika Kemampuan manajerial kepala sekolah naik satu satuan maka Kinerja inovatif guru akan naik sebesar 0,317 satuan dengan asumsi variabel Motivasi kerja adalah konstan.

Koefisien regresi pada variabel Motivasi kerja (b_2) adalah positif yaitu sebesar 0,281 artinya jika Motivasi kerja naik satu satuan maka Kinerja inovatif guru akan naik sebesar 0,281 satuan dengan asumsi variabel Kemampuan manajerial kepala sekolah adalah konstan.

2. Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji F) dan Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun hasil uji F dan koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.966	2	.983	10.041	.000 ^a
	Residual	3.622	37	.098		
	Total	5.588	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Kemampuan manajerial kepala sekolah (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja inovatif guru (Y)

Hasil Uji F

Sumber : Lampiran 9

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan manajerial kepala sekolah dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja inovatif guru, hal ini disebabkan nilai F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 10,041 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik dan diimbangi oleh Motivasi kerja yang tinggi maka Kinerja inovatif guru akan semakin baik.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Untuk regresi berganda menggunakan R square yang sudah disesuaikan (Adjusted R-Square). Adapun nilai adjusted R-square yang dihasilkan adalah :

Tabel 4.17

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.352	.317	.31289

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Kemampuan manajerial kepala sekolah (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja inovatif guru (Y)

Sumber : Lampiran 9

Nilai adj-R square yang dihasilkan sebesar 0,317 menunjukkan bahwa Kinerja inovatif guru dipengaruhi oleh Kemampuan manajerial kepala sekolah dan Motivasi kerja sebesar 31,7% sedangkan sisanya 68,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain variabel penelitian ini.

3. Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji t) dan Nilai r^2 Partial

Adapun hasil uji t dan nilai r^2 parsial dari masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Sig	r parsial	r^2 parsial
Kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1)	3,650	0,001	0,515	0,2652
	2,841	0,007	0,423	0,1789
Motivasi kerja (X_2)				

Sumber : Lampiran 9

Penjelasan tabel di atas adalah :

- Pada variabel Kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1), nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 3,650 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% yaitu 0,001. Dapat disimpulkan bahwa Kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja inovatif guru (Y). Nilai r^2 parsial pada variabel ini sebesar 0,2652 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) terhadap Kinerja inovatif guru (Y) adalah 26,52%.
- Pada variabel Motivasi kerja (X_2), nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 2,841 dengan tingkat signifikan

kurang dari 5% yaitu 0,007. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja inovatif guru (Y). Nilai r^2 parsial pada variabel ini sebesar 0,1789 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja inovatif guru (Y) adalah 17,89%.

Pembahasan

Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah sangat dibutuhkan dalam manajemen pendidikan sebagai upaya seseorang untuk mengarahkan, dan memberi kesempatan kepada orang lain untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, dan menerima pertanggungjawaban pribadi untuk mencapai pengukuran hasil yang ditetapkan. Dalam konteks ini selain ditekankan pada pencapaian fungsi-fungsi manajemen dan hasil yang dapat diukur dengan jelas, oleh karena itu tujuan harus dirumuskan dengan jelas dalam suatu ukuran yang dapat dihitung sehingga jelas perbandingannya antara perencanaan dengan hasil yang dicapai atas dasar perencanaan. Kemampuan manajerial kepala sekolah inilah yang menumbuhkan suburkan bagaimana mutu dan kinerja dilaksanakan oleh para anggotanya.

Semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah semakin baik pula kinerja inovatif guru-gurunya. Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa SDN Kejapanan IV dan SDN Ngerong memiliki kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik, dilihat dari jawaban responden pada variabel ini yaitu 97,50% menjawab skor 3 dan 4 yaitu sebagian besar responden cenderung menyetujui item pernyataan, diantaranya Kepemimpinan merupakan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka penuh kemauan berusaha ke arah tercapainya tujuan bersama, dan lain sebagainya yang dapat dilihat pada tabel 4.1.

Kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja inovatif guru, dilihat

dari jawaban responden yaitu 97.50% responden menjawab skor 3 dan 4 atau sebagian besar responden menyetujui item pernyataan yang berarti menyatakan bahwa tenaga non kependidikan (karyawan tata usaha) memberikan pelayanan prima dalam hal administrasi., dan lain sebagainya yang dapat dilihat selengkapnya pada tabel 4.3.

Berdasarkan jawaban responden terdapat kecenderungan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berdampak pada peningkatan kinerja inovatif guru, dan hasil tersebut didukung oleh hasil regresi linier berganda yaitu uji t dimana nilai t-hitung yang dihasilkan sebesar 3,650 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Jika dilihat dari tingkat signifikan tersebut yaitu kurang dari 5%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovatif guru (Y), dan besarnya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja inovatif guru (Y) adalah 26,52%.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seorang karyawan mungkin bekerja lebih baik daripada karyawan lainnya. Hal ini tak lain karena adanya perbedaan motivasi dari satu karyawan dengan lainnya, disamping potensi awalnya yang memang berbeda. Untuk mengatasi hal ini, seorang pemimpin organisasi perlu untuk mengetahui motivasi kerja para guru di bawahnya. Dengan begitu, maka perusahaan bisa mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa di SDN Kejapanan IV dan SDN Ngerong memiliki pengambilan keputusan

yang cukup baik, dilihat dari jawaban responden pada variabel ini yaitu 87.50% menjawab skor 3 dan 4 yaitu sebagian besar responden cenderung menyetujui item pernyataan Anda merasa bahwa selama menjadi guru, para guru berusaha untuk memahami karakter pribadi tiap orang agar tercipta kerjasama yang baik dan lain sebagainya yang dapat dilihat pada tabel 4.2.

Motivasi kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan efektifitas kinerja inovatif guru dan pegawai, dilihat dari jawaban responden yaitu 87.50% responden menjawab skor 3 dan 4 atau sebagian besar responden menyetujui item pernyataan yang berarti sebagian besar responden adalah Selama menjadi guru, para guru selalu berusaha saling mempercayai akan kemampuan yang dimiliki tiap guru (tidak pernah meremehkan), dan lain sebagainya yang dapat dilihat selengkapnya pada tabel 4.3.

Berdasarkan jawaban responden terdapat kecenderungan bahwa motivasi kerja berdampak pada peningkatan kinerja inovatif guru, dan hasil tersebut didukung oleh hasil regresi linier berganda yaitu uji t dimana nilai t-hitung yang dihasilkan sebesar 2,841 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007. Jika dilihat dari tingkat signifikan tersebut yaitu kurang dari 5%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovatif guru (Y), dan besarnya pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja inovatif guru (Y) adalah 17,89%.

Kemampuan manajerial kepala sekolah terlihat dalam pengelolaan sumber daya di sekolah dengan mensinkronkan berbagai input dan mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar, baik antara guru, siswa dan motivasi kerja yang mendukung di kelas atau di luar kelas, baik dalam lingkungan substansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung kinerja inovatif guru. Kinerja inovasi merupakan sebuah kinerja yang diukur melalui produk, proses dan manajerial, yang berimplikasi pada peningkatan kualitas dan efisiensi pada pengembangan produk,

layanan dan metode yang baru untuk organisasi

Kinerja inovatif guru dipengaruhi oleh beberapa factor, dan dalam penelitian ini faktor yang diteliti adalah kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja. Kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovatif guru. Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari nilai F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 10,041 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik dan diimbangi oleh motivasi kerja yang tinggi maka kinerja inovatif guru akan semakin baik.

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan manajerial kepala sekolah berdampak pada motivasi kerja, hal ini dilihat dari uji t dimana nilai t-hitung yang dihasilkan sebesar 3,650 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Karena tingkat signifikan yang dihasilkan kurang dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovatif guru (Y), dan besarnya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja inovatif guru (Y) adalah 26,52%.
2. Motivasi kerja berdampak pada kinerja inovatif guru, hal ini dilihat dari uji t dimana nilai t-hitung yang dihasilkan sebesar 2,841 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007. Karena tingkat signifikan yang dihasilkan kurang dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovatif guru (Y), dan besarnya motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja inovatif guru (Y) adalah 17,89%.
3. Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari nilai F_{hitung} yang dihasilkan sebesar

10,041 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik dan diimbangi oleh motivasi kerja yang tinggi maka kinerja inovatif guru akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sudibyo. (2008). *Pengaruh Kondisi Penyangraian*. Jurnal Riset Industri Vol.2. Jawa Timur.
- Arifah AN. (2016). *Hubungan Pengetahuan Sikap dan Tindakan Terhadap Status. Kesehatan Gigi dan Mulut Pelajar SMP/MTS Pondok Pesantren Putri*.
- AM, Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja. Grafindo Persada
- B Susanto dan Himawan Wijanarko, (2008), "Power Branding: Membangun Merek. Unggul dan Organisasi Pendukungnya" , Jakara: Mizan Pustaka
- Carter. Stephen L (1996) Terbitan: Harper Perennial, ... Serial Book. oleh Carter , Stephen L Terbitan: Pustaka Sinar Harapan,
- Danim, Sudarwan. (2009). *Manajemen Kepemimpinan Transformasional. Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Gordon B. (1993). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Terjemahan, Seri Manajemen 90-A. Jakarta: PT. Pustaka Binama
- Danim, Sudarwan dan Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan. Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta. Rineka Cipta
- Hermendra, & Zulhafizh. (2018). *MN Mustafa. Strategi inovatif: gaya guru sukses dalam dunia pendidikan ...* Penerbit Diandra Kreatif, Yogyakarta

- Sondang P. Siagian, (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta. Sinungan
- Sagala, Syaiful. (2000). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Samana (1994). *Profesionalisme keguruan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sutrisno. (2008). *Manajemen Keuangan: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Edisi Pertama. Cetakan Keenam. Ekonisia. Yogyakarta.
- Sutisna, Oteng. (1993). *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis dan Praktis*. Profesional. Bandung: Angkasa. Syah
- Sugiono, (2002). *Metode Penelitian Administrasi RdD*, Bandung: Alfabeta
- Udin Saefudin Sa'ud. (2008). *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya. (1991). *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar. Mengajar*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.