

Pengaruh Perilaku novatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak SMP di Kabupaten Magetan

Didin Anshori, Anang Kistyanto, Dewie Tri Wijayati Wardoyo

¹ Universitas Negeri Surabaya, Indonesia; didinanshori71@guru.smp.belajar.id

² Universitas Negeri Surabaya, Indonesia; anangkistyanto@unesa.ac.id

³ Universitas Negeri Surabaya, Indonesia; dewiewijayati@unesa.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords:

Innovative Behavior;
Work Motivation;
Driving Teacher
Performance

Article history:

Received 2024-03-27
Revised 2024-05-17
Accepted 2024-06-30

ABSTRACT

Research on the Influence of Positive Behavior and Work Motivation on the Performance of Driving Teachers in Magetan Regency was made with the aim of analyzing how innovative behavior and Work Motivation have a positive and significant effect on Teacher Performance in Magetan Regency. This research is quantitative research with a causality survey method of influence between independent variables and dependent variables which can be used to simultaneously describe the linear relationship between observed variables (indicators) and variables that cannot be measured directly (latent variables) (Prihandini & Sunaryo: 2011) and data processing was processed using the SPSS.27 program and data collection techniques through questionnaires with respondents of 72 Middle School Level Teachers in Magetan Regency. In this research, it was found that innovative behavior and work motivation had a positive and significant effect on the performance of middle school driving teachers in Magetan Regency and for future research it is recommended to find other variables outside this research that could influence the performance of driving teachers.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](#) license.



Corresponding Author:

Didin Anshori

Universitas Negeri Surabaya, Indonesia; didinanshori71@guru.smp.belajar.id

1. PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan signifikan dalam mendukung kemajuan sebuah bangsa. Kualitas Pendidikan melibatkan siswa, guru, keluarga dan masyarakat. Saat ini, dalam dunia pendidikan semakin banyak tantangan yang kompleks, sehingga dianggap sangat penting bagi guru untuk memiliki dan mengembangkan inovatifitas dan kemampuan inovatif dalam menghadapi berbagai situasi dalam pembelajaran.

Dalam menghadapi perkembangan zaman dan kemajuan teknologi informasi, peran guru dalam mengembangkan kurikulum dan metode pembelajaran semakin diperlukan. Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024 menitik beratkan kepada program Merdeka Belajar sebagai dasar pengembangan sumber daya manusia untuk menyelenggarakan dan

memanfaatkan bonus demografi secara optimal, yang merupakan kunci untuk mencapai status sebagai negara maju dengan keadilan sosial, sebagaimana yang diharapkan oleh para Founding Fathers. Nadiem Makarim selaku Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia menyampaikan bahwa, Program Merdeka Belajar merupakan suatu program untuk mengembalikan kewenangan penyelenggaraan pendidikan ke Sekolah dan daerah masing-masing. (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Guru Penggerak merupakan pemimpin pembelajaran yang dapat mengaplikasikan konsep merdeka belajar serta berperan dalam memotivasi lingkungan pendidikan untuk mencapai fokus kepada murid. Tujuan utamanya adalah memaksimalkan kualitas pembelajaran serta mendorong pengembangan kepemimpinan murid satuan pendidikan. (Situmorang, A. R., Hutauruk, A., & Panjaitan, S. (2022).

Sebagai pemimpin pembelajaran di kelas, guru penggerak harus mampu menggerakkan murid untuk aktif dalam kegiatan pembelajaran dengan menjadi kekuatan yang inovatif dan orisinal. Tujuan proses pembelajaran adalah untuk memenuhi tujuan pembelajaran yang telah dikembangkan dan disetujui siswa, Guru Penggerak merupakan seseorang yang dapat memusatkan perhatian siswa pada pengembangan kompetensinya secara keseluruhan, menguasai pemikiran kritis, dan memupuk kreativitas. Dalam kegiatan merdeka belajar, Guru Penggerak harus dapat menerapkan kegiatan pembelajaran yang berfokus kepada murid, dengan tujuan pendidikan profil pelajar Pancasila bisa tercapai secara maksimal. (Sibagariang dkk, 2021).

Guru Penggerak tidak hanya diwajibkan untuk melkasakan pembelajaran secara efektif, akan tetapi diharapkan mampu membangun kolaborasi yang efektif dengan murid dan semua elemen yang ada di sekolah. sebagai upaya meningkatkan mutu, Guru Penggerak harus dapat menggunakan teknologi dan secara terus-menerus merefleksikan pembelajaran mereka. Berpikir kreatif, inovatif, dan memiliki keterampilan dalam pengajaran, serta bersemangat dalam membantu peserta didik, mereka harus dapat membangun hubungan serta memperkuat relasi sekolah dan lingkungan masyarakat yang lebih luas. Selain itu, Guru Penggerak adalah pembelajar yang terus-menerus serta agen perubahan di sekolah. (Tsuraya dkk, 2022).

Salah satu tolak ukur keberhasilan guru penggerak dalam mengajar dapat dilihat dari nilai kinerja mereka. Menurut Mahsun (dalam Suryadi & Rosyidi, 2013) Kinerja merupakan mengenai sejauh mana tercapainya pelaksanaan dalam kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tercantum dalam Strategi perencanaan organisasi tersebut. Pentingnya kinerja dalam sebuah organisasi ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan kualitas. Kinerja diartikan sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang diharapkan dari seseorang atau tindakan tertentu, suatu prestasi, dan demonstrasi umum keterampilan. Ketika dikaitkan dengan instansi, kinerja adalah kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak terkait untuk mengevaluasi tingkat pencapaian hasil instansi tersebut, agar dapat mengidentifikasi pengaruh positif dan negatif dari keputusan atau kebijakan operasionalnya. Sejalan dengan pandangan Supardi (2013) menyampaikan bahwa kinerja seorang guru dapat dinilai dari sejauh mana guru tersebut memiliki kompetensi-kompetensi yang diperlukan. Kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk menjadi guru profesional meliputi kompetensi pedagogis, personal, profesional, dan sosial (Rusman, 2011).

Kinerja guru merujuk pada kemampuan dan prestasi guru dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam proses pembelajaran (Supardi, 2013). Kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap pendidik, yang menjadi standar penilaian kualitas kinerja mereka, meliputi kompetensi pedagogis, personal, profesional, dan sosial. Kinerja dapat dipahami sebagai performa atau hasil kerja. kinerja guru penggerak sama dengan guru pada umumnya yaitu 4 kompetensi dan berperan menjadi Pemimpin pembelajaran yang mempromosikan keberlangsungan ekosistem pendidikan di Sekolah. Seorang guru penggerak juga memiliki perilaku inovatif, Guru penggerak mempunyai peran dalam menggerakkan komunitas belajar, bertindak sebagai praktisi komunitas bagi rekan guru di sekolah dan di wilayahnya, serta berperan sebagai pengajar praktik atau pelatih untuk pengembangan pembelajaran di sekolah. Selain itu, mereka juga sebagai berperan untuk diskusi secara positif dan kerjasama dengan guru serta pemangku kebijakan di dalam dan di luar sekolah.

Dalam proses pembelajaran di sekolah, guru penggerak sebagai sumber daya manusia dianggap

sebagai aset terpenting. Menurut (Supardi, 2014:18) "Guru yang mempunyai kinerja adalah guru yang mempunyai keterampilan belajar, keilmuaan yang baik, kemampuan sosial yang baik, dan berpikiran positif tentang tugasnya", maka kinerja guru dapat maksimal, apabila berinteraksi dengan komponen-komponen yang ada dalam dirinya, sekolah, baik itu kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, maupun siswa, serta iklim di sekolah tersebut. (Mangkunegara, 2009:23) "Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kualitas pekerjaan dan kuantitas pekerjaan yang ditargetkan oleh seorang pegawai ketika melaksanakannya tugas."

Dari beberapa pengertian tersebut, ketika membicarakan kinerja guru, ini berkaitan dengan studi tentang perilaku mereka. Perilaku guru mencakup berbagai aktivitas yang mereka lakukan, terutama yang terkait dengan bimbingan dan arahan dalam proses pembelajaran, sedangkan kinerja guru penggerak mendapatkan tambahan peran menjadi pemimpin dalam pembelajaran.

Tinggi rendahnya kinerja tenaga pengajar guru berkaitan erat dengan motivasi, keterampilan mengajar, gaya kepemimpinan, maupun Sistem penghargaan yang diterapkan oleh instansi pendidikan di mana mereka bekerja memiliki dampak penting terhadap peningkatan kinerja individu. Selain gaji pokok, setiap instansi juga memberikan tunjangan kesejahteraan untuk karyawannya, termasuk tenaga pengajar seperti guru. Tunjangan kesejahteraan ini diharapkan memberikan manfaat yang signifikan, yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja secara maksimal dan optimal. Hal ini tidak hanya memungkinkan mereka mencapai kinerja yang tinggi, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Kurangnya motivasi kerja dapat mengakibatkan rendahnya kinerja. Kinerja guru yang rendah tidak dapat dicapai tanpa adanya motivasi, karena motivasi memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, bagi guru yang memiliki motivasi yang baik, mereka merasa nyaman dan memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Guru yang termotivasi secara tinggi akan berusaha maksimal untuk mengembangkan tugas dan dirinya sendiri secara berkelanjutan (Anoraga, 2009).

Menurut Robbins (2010: 109), motivasi merujuk pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan dipertahankan untuk mencapai suatu tujuan. Ketika memiliki motivasi yang tinggi akan membuat seseorang melakukan pekerjaan dengan maksimal. Kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya akan memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja guru

Mulyasa (2011:10) Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan rendahnya mutu guru, seperti kurangnya dedikasi penuh terhadap profesinya, belum adopsinya standar profesionalisme seperti yang umumnya berlaku di negara-negara maju, dan rendahnya motivasi dalam meningkatkan kualitas diri. Subrayanti (2013:4) juga menyampaikan pandangan lain mengenai kinerja guru, bahwa kualitas pengajaran guru dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh aspek internal dalam diri seorang pendidik dan aspek dari luar pendidik tersebut. Faktor dalam diri tersebut termasuk motivasi kerja, sikap profesional, disiplin kerja. Sedangkan faktor luar mencakup pembinaan dari pimpinan, lingkungan kerja, dan iklim organisasi.

Penulis mengambil data awal dengan mendatangi kegiatan komunitas guru penggerak di kabupaten Magetan untuk melihat keadaan motivasi kerja dan perilaku inovatif serta pengaruhnya terhadap kinerja pada guru Penggerak. Hasil dari wawancara dengan guru penggerak diduga guru penggerak di kabupaten Magetan belum banyak mengimplementasikan perubahan dan inovasi dalam proses pembelajaran, masih sama dengan guru pada umumnya tidak ada perbedaan signifikan antara guru penggerak dan guru pada umumnya, terkait dengan Perilaku inovatif dan motivasi kerja guru penggerak.

Dari latar belakang masalah tersebut, Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang keadaan sebenarnya di lapangan dengan judul : **"Pengaruh Perilaku Inovatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak SMP di Kabupaten Magetan"**. Peneliti ingin melihat dampak atau pengaruh dari Perilaku Inovatif dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru Penggerak jenjang SMP yang terdapat di Kabupaten Magetan. Dengan jumlah 72 guru penggerak (GP) di Kabupaten Magetan.

2. METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode survey kausalitas pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Peneliti melakukan survey terhadap tanggapan responden tentang pengaruh perilaku inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja guru penggerak SMP di Kabupaten Magetan. Penelitian survey kausalitas bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel, pengaruh variabel mengacu pada kecenderungan bahwa variasi satu variabel diikuti oleh variabel yang lain. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara bermacam-macam variabel, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai (Hardayani, 2020: 154). Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Metode Angket (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan lisan atau tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai perilaku inovatif, motivasi kerja, dan kinerja guru penggerak dengan mengajukan pertanyaan yang harus dijawab oleh para guru penggerak. Data utama yang diperlukan untuk penelitian ini menggunakan skala likert yang memungkinkan responden memilih tanggapan yang paling mencerminkan pendapat mereka dengan pilihan jawaban : 1= Belum dilakukan, 2= Mulai dilakukan, 3= Sering Dilakukan, 4= Konsisten dilakukan
- Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2010). Metode ini digunakan peneliti untuk mendapatkan daftar nama guru penggerak SMP di Kabupaten Magetan tahun 2024. Subyek dalam penelitian ini terdiri dari guru penggerak SMP di Kabupaten Magetan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data skor rata-rata tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variable yang sedang diteliti. Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada kuesioner yang akan di respon oleh responden yang berjumlah 72 orang.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.203	.141		2.440	.004		
	Perilaku Inovatif	.612	.144	.625	4.249	.000	.448	7.647
	Motivasi Kerja	.447	.148	.344	3.340	.002	.448	7.647

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Penggerak

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0.203 + 0.612X_1 + 0.447X_2$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Guru Penggerak (Y)

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Variabel Perilaku Inovatif (X₁)

b₂ = Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja (X₂)

X_1 = Variabel Perilaku Inovatif (X_1)

X_2 = Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta persamaan Y adalah 0,203. Artinya, apabila variabel Perilaku Inovatif (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai 0, maka nilai dari variabel Kinerja Guru Penggerak (Y) sebesar 0,203.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,612. Artinya, jika Perilaku Inovatif (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Guru Penggerak (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,612 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,447. Artinya, jika Motivasi Kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Guru Penggerak (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,447 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.828	.826	.1575628
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Perilaku Inovatif				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru Penggerak				

Berdasarkan tabel *Model Summary* tersebut dapat diketahui Koefisien Determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,826 artinya sebesar 82,6% dari nilai Kinerja Guru Penggerak (Y) ditentukan oleh variabel Perilaku Inovatif (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.002	2	11.001	443.120	.000 ^b
	Residual	1.713	69	.025		
	Total	23.715	71			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru Penggerak						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Perilaku Inovatif						

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi sebagai berikut:

- F_{hitung} sebesar 443,120 > F_{tabel} ($df_1, 2 - 1 = 1, df_2, 72 - 3 = 69, 5\%$) sebesar 3,98.
- Nilai sig. 0,000 < 0,05.

Jadi, secara simultan variabel Perilaku Inovatif (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru Penggerak (Y) di Kabupaten Magetan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.203	.141		2.440	.004		
	Perilaku Inovatif	.612	.144	.625	4.249	.000	.448	7.647
	Motivasi Kerja	.447	.148	.344	3.340	.002	.448	7.647

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Penggerak

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi Perilaku Inovatif (X_1) $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (4,249) $> t_{tabel}$ (1,995). Artinya, Perilaku Inovatif (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak (Y). Selanjutnya, nilai signifikansi Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru Penggerak (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (3,340) $> t_{tabel}$ (1,995). Artinya, Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak (Y). Jadi, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Perilaku Inovatif (X_1) dan Kinerja Guru Penggerak (Y) di Kabupaten Magetan (H_1) dan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru Penggerak (Y) produk kosmetik di Kabupaten Magetan (H_2), diterima.

Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru penggerak. Artinya, terdapat hubungan yang kuat dan bermakna antara perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh guru penggerak dengan peningkatan kinerja mereka. Secara spesifik, semakin inovatif perilaku seorang guru penggerak, maka semakin baik kinerja yang ditunjukkannya.

Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam perilaku inovatif akan disertai dengan peningkatan kinerja, sementara signifikansi menunjukkan bahwa hubungan ini tidak terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki dasar statistik yang kuat. Dengan kata lain, inovasi dalam cara kerja dan pendekatan yang diambil oleh guru penggerak secara nyata berkontribusi terhadap kinerja mereka di Kabupaten Magetan.

Penelitian Jihanti dan Imelda (2018) menemukan bahwa inovasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Kanwil Manado. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif guru penggerak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka di Kabupaten Magetan. Selain itu, penelitian Canh et al (2019). menyatakan bahwa inovasi produk dan inovasi proses berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, dengan open inovasi sebagai variabel yang memoderasi hubungan tersebut.

Meskipun konteksnya berbeda, temuan ini dapat diterapkan pada penelitian tentang kinerja guru penggerak, di mana perilaku inovatif mereka juga memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi tambahan dalam pemahaman tentang pentingnya inovasi dalam meningkatkan kinerja, baik di sektor perbankan maupun dalam konteks pendidikan.

Jong dan Hartog (2007) menyatakan bahwa perilaku inovatif mencakup semua tindakan individu yang bertujuan untuk menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan keunggulan baru di berbagai tingkat organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru penggerak yang menerapkan perilaku inovatif tersebut berhasil meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan pandangan Jong dan Hartog (2007) bahwa inovasi individual berkontribusi pada peningkatan kualitas dan efisiensi organisasi.

Sementara itu, menurut Park et al (2016), inovasi mencakup berbagai pendekatan inovatif yang lebih luas, termasuk inovasi sosial dan perspektif kelembagaan. Hasil penelitian ini juga mendukung

pandangan Park et al (2016), di mana guru penggerak yang mengadopsi berbagai pendekatan inovatif, baik dalam metode pengajaran maupun dalam interaksi sosial dengan siswa dan rekan kerja, mampu meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Dengan demikian, temuan ini mengonfirmasi bahwa perilaku inovatif yang beragam dan komprehensif, seperti yang dijelaskan dalam teori-teori tersebut, berperan penting dalam peningkatan kinerja guru penggerak.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru penggerak. Artinya, terdapat hubungan yang kuat dan bermakna antara tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh guru penggerak dengan peningkatan kinerja mereka. Secara spesifik, semakin tinggi motivasi kerja seorang guru penggerak, maka semakin baik kinerja yang ditunjukkannya.

Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan disertai dengan peningkatan kinerja, sedangkan signifikansi menunjukkan bahwa hubungan ini tidak terjadi secara kebetulan dan memiliki dasar statistik yang kuat. Dengan kata lain, motivasi yang tinggi dalam pekerjaan sehari-hari secara nyata berkontribusi terhadap kinerja yang lebih baik dari guru penggerak di Kabupaten Magetan.

Penelitian Jaya (2019) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian Werang (2019) menunjukkan bahwa motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru penggerak di Kabupaten Magetan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka.

Dengan kata lain, tingkat motivasi kerja yang tinggi, seperti yang diamati dalam penelitian-penelitian sebelumnya, secara konsisten berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, termasuk dalam konteks guru penggerak. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman tentang pentingnya motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja guru di berbagai konteks pendidikan, termasuk di Kabupaten Magetan.

Wahyudi (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor internal yang menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku individu untuk bekerja dengan semangat tinggi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Hal ini tercermin dalam hasil penelitian, di mana guru penggerak yang memiliki motivasi kerja tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik, mengindikasikan bahwa motivasi yang kuat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas.

Selain itu, Uno (2013) menekankan bahwa motivasi kerja guru merupakan proses yang mengarahkan perilaku mereka ke upaya nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Temuan penelitian ini menguatkan pandangan Uno (2013), karena guru penggerak dengan motivasi tinggi cenderung memiliki perilaku yang lebih terarah dan fokus dalam mencapai tujuan pendidikan, sehingga kinerja mereka meningkat secara signifikan. Dengan demikian, teori Wahyudi dan Uno membantu menjelaskan mengapa dan bagaimana motivasi kerja yang tinggi berkontribusi terhadap kinerja yang lebih baik dari guru penggerak di Kabupaten Magetan, memperkuat hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan bermakna antara kedua variabel tersebut.

Perilaku inovatif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru penggerak. Artinya, kedua faktor tersebut, ketika dipertimbangkan bersama-sama, memiliki hubungan yang kuat dan bermakna dengan peningkatan kinerja guru penggerak. Secara spesifik, peningkatan dalam perilaku inovatif dan motivasi kerja secara bersama-sama akan disertai dengan peningkatan kinerja.

Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa kombinasi dari perilaku inovatif dan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Signifikansi dari hasil ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut memiliki dasar statistik yang kuat dan tidak terjadi secara kebetulan. Dengan kata lain, baik perilaku inovatif maupun motivasi kerja masing-masing dan bersama-sama berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja guru penggerak di Kabupaten Magetan.

Susanto (2013) menyatakan bahwa kinerja guru adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru penggerak yang menunjukkan perilaku inovatif dan memiliki motivasi kerja tinggi mampu mencapai prestasi yang lebih baik, sesuai dengan definisi kinerja menurut Susanto (2013).

Selain itu, Burhanudin (2017) menegaskan bahwa kinerja guru mencerminkan kemampuan mereka dalam menggunakan keahlian dan penguasaan dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini mendukung pandangan Burhanudin (2017), karena menunjukkan bahwa guru penggerak yang berinovasi dan termotivasi cenderung lebih efektif dalam menggunakan keahlian mereka, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Kombinasi perilaku inovatif dan motivasi kerja yang tinggi memperkuat kemampuan guru untuk menghadapi tuntutan dan tugas mereka dengan lebih baik, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. Dengan demikian, teori Susanto dan Burhanudin membantu menjelaskan bagaimana dan mengapa perilaku inovatif dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru penggerak di Kabupaten Magetan, memperkuat hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan bermakna antara kedua variabel tersebut.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan maka pada bagian akhir dari penelitian ini didapatkan kesimpulan sebagai berikut, Perilaku inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Magetan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin inovatif perilaku seorang guru penggerak, semakin baik kinerja yang dapat mereka tunjukkan, Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Magetan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja seorang guru penggerak, semakin baik kinerja yang dapat mereka tunjukkan,) Perilaku inovatif dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Magetan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari kedua faktor tersebut memberikan kontribusi yang penting dalam meningkatkan kinerja guru penggerak. Penelitian ini menyoroti pentingnya memperhatikan baik perilaku inovatif maupun motivasi kerja secara bersama-sama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Magetan.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Aa Suryana dan Pupuh Fathurrohman. *Guru Profesional*. Bandung: PT Refika Aditama, 2012.
- Ade, Sanjaya. 2011. *Model-model Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Aditya Darma dan Kristian Arimara, *Nila-Nilai dan Peran Guru Penggerak*, (Jakarta, Kemdikbud, 2020), h.27
- Ahmad Reddiyannor. 2018. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Perilaku Inovatif Pada Fotografer. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- Ahmad, Susanto. 2013. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ancok, D. 2012. *Psikologi kepemimpinan dan inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi .*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA
- Bobo, Jose. (2017). *Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja*. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma
- Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bumi aksara, Jakarta, 2007, hal.
- Darmawan, D., & Wahyudi, D. (2018). *Model Pembelajaran Di Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation*

- Management, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Duwi Prayitno, *belajar alat data dan cara pengelolannya dengan spss*, (Yogyakarta: Gava Media) h. 158
- Gaynor, G.H., (2002), *Innovation by design*. New York, American Management Association.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg and Baron, 2013, *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*, Prentice-Hall International, New Jersey.
- Hamalik, Oemar. 2004. *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90- 105.<http://doi.org/10.1037/a0018556>.
- Hardayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta : Trussmedia Grafika
- Hardianto, H., Hidayat, H., & Zulkifli, Z. (2021). Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan. <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2019/12/hasil-pisa-indonesia-2018-akses-makin-meluas-saatnya-tingkatkan-kualitas>
- Imam Wahyudi. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Ismiantari, F. D. (2021). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Ditinjau Dari Karakteristik Sekolah Firda Dwi Ismiantari Olievia Prabandini Mulyana Abstrak. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–12.
- J. Moleong, Lexy. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Jong, J. P. J. D., & Hartog, D. N. Den. (2008). Innovative Work Behavior : Measurement and Validation. *Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs*, November, 1–27.
- Kemdikbud, “Kemendikbud Luncurkan Merdeka Belajar Episode 5: Guru Penggerak” pada 3 Juli 2020, diakses 7 Mei 2022. https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/07/kemendikbud_luncurkan_merdeka-belajar-episode-5-guru-penggerak
- Kemdikbud, *Panduan Pendidikan Guru Penggerak*, (Jakarta, 2020)
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2), 143.<https://doi.org/10.22146/gamajop.46361>
- Komarudin, Achmad. 2017. *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi*. Bandung: Pustaka Pelajar
- Kör, B., Wakkee, I., & Sijde, P. Van Der. (2020). Technovation How to promote managers ' innovative behavior at work : Individual factors and perceptions. *Technovation*, July 2019, 102127.<https://doi.org/10.1016/j.technovation.2020.102127>
- Luu, T. T. (2019). Can diversity climate shape service innovative behavior in Vietnamese and Brazilian tour companies ? The role of work passion. *Tourism Management*, 72(December 2018), 326–339. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.011>
- Manao, Maria Marta., dkk. (2022). Mengatur Kualitas Guru Melalui Program Guru Penggerak. *Journal of Educational Learning and Innovation*. 2(1) 130-144
- Mariana Ulfah Hoesny dan Rita Darmayanti, *Permasalahan dan Solusi untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru*, (Malang, Politeknik Negeri Malang, 2021),
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Moch. Doddy Ariefianto, *Ekonometrika*, (Jakarta; Erlangga, 2012) Mulyadi, D. (2018). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan, diedit oleh Dedi Supriyadi. Alfabeta.
- Murti dan Srimulyani. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1 No 1.
- Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89(March), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.001>

- Pandey, A., Gupta, V., & Gupta, R. K. (2019). Spirituality and innovative behaviour in teams : Examining the mediating role of team learning. *IIMB Manajemen Review*, 31, 116–126. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.03.013>
- Prayudhayanti, B. N. (2014). *Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasional*. *EKOBIS*, 15(2), 19–32.
- Reddiyannor, A. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Perilaku Inovatif Pada Fotografer. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Psikologi. Malang. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rerke, V. I., Tatarinova, L. V., Bubnova, I. S., Babitskaya, L. A., & Bakhareva, E. V. (2020). Creativity and innovations of teachers of modern school: empirical aspect. *Creatividad e Innovación de Los Profesores de La Escuela Moderna: Aspecto Empírico.*, 41(6), 1. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=>
- Riowati, & Yoenanto, N. H. (2022). Peran Guru Penggerak Pada Merdeka Belajar Untuk Memperbaiki Mutu Pendidikan Di Indonesia. *JOEAI (JJournal of Education and Instruction)*, 5(1), 1– 16. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/joeai.v5i1.3393>
- Robbins, Coulter. (2018). *Management 14th Edition*. Canada: Pearson
- Sinambela, LijanPlotak, 2012, *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiono. *Metode penelitian kuantitatif dan kombinasi (mixel methods)*. (Bandung : Alfabeta, 2014)
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung:alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2017).
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Uno, B Hamzah. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara.
- Uno, Hamzah. B. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara
- UU nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*
- Anabelle, Josephine, Susan Febriantina, Universitas Negeri Jakarta, and Dosen Fakultas Ekonomi. 2023. *2 PERILAKU KERJA INOVATIF GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) SWASTA DI JAKARTA TIMUR*. <https://jurnal.anfa.co.id/index.php/seroja/article/view/709/692>.
- Fatonah, Fatonah, and Irfan Helmy. 2021. "Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 3(6). doi:10.32639/jimmba.v3i6.954.
- Nabela, Selvi, Happy Fitria, and Nurkhalis Nurkhalis. 2021. "Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru." *ISEJ : Indonesian Science Education Journal* 2(1): 12– 16. <https://siducat.org/index.php/isej/article/view/155>.
- Permana, Ayu Intan, and Delfi Eliza. 2022. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak." *Jurnal Basicedu* 6(3). doi:10.31004/basicedu.v6i3.2824.