

Peningkatan Inovasi Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi

Andi Supriyana ^{a)}, Bibin Rubini ^{b)}, Herfina ^{b*)}, Henny Suharyati ^{b*)}

^{a)} SMP BPK PENABUR Bogor, Indonesia

^{b)} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: andisupriyana1@gmail.com

riwayat artikel : diterima: 06 Mei 2022; direvisi: 16 Mei 2022; disetujui: 06 Juni 2022

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan upaya-upaya konkret dalam meningkatkan inovasi guru berdasarkan kajian terhadap hubungan antara (1) kepemimpinan transformasional dengan inovasi guru (2) motivasi berprestasi dengan inovasi guru (3) kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan inovasi guru. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap yayasan SMP Swasta Kota Bogor sejumlah 165 dari 15 SMP swasta dan sampel penelitian 117 orang diambil dengan teknik proporsional random sampling. Hasil penelitian pada taraf signifikan 5 % menunjukkan bahwa : (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap inovasi guru dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,53$ dan kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 27,8 % terhadap inovasi guru (2) motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap inovasi guru dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,24$ dan motivasi berprestasi memberikan kontribusi sebesar 5,9 % terhadap inovasi guru (3) kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan inovasi guru yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{y12} = 0,54$ dan kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 29,1 % terhadap inovasi guru. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi maka akan tinggi pula inovasi guru tersebut.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional; motivasi berprestasi; inovasi guru

Improving Teacher Innovation through Transformational Leadership of School Principles and Achievement Motivation

Abstract. This study aims to formulate concrete efforts in order to improve teacher innovation through a study on the relationship between; 1) transformational leadership and teacher innovation, 2) achievement motivation and teacher innovation, 3) transformational leadership and achievement motivation together with teacher innovation. This research was carried out at a private junior high school in Bogor Tengah District, Bogor City. This study was taken in correlational research using a quantitative approach. The population in this study were all permanent teachers of the Bogor City Private Junior High School foundation; 165 of 15 private junior high schools. The research sample was 117 people taken by proportional random sampling technique. The results of the study at a significant level of 5% showed that: 1) transformational leadership had a positive effect on teacher innovation where the correlation coefficient was $r_{y1} = 0.53$ and transformational leadership contributed 27.8% to teacher innovation, 2) achievement motivation had a positive effect on innovation teachers where the correlation coefficient was $r_{y2} = 0.24$ and achievement motivation contributed 5.9% to teacher innovation, 3) transformational leadership and achievement motivation together with teacher innovation as indicated by the correlation coefficient $r_{y12} = 0.54$ and transformational leadership and achievement motivation simultaneously contributed 29.1% to teacher innovation. The conclusion is that the higher the level of transformational leadership and achievement motivation, the higher the innovation of the teacher.

Keywords: transformational leadership; achievement motivation; teacher innovation

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini dibutuhkan kualitas pendidikan yang baik sehingga dapat menjawab kebutuhan yang ada. Hal ini menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, masyarakat dan praktisi pendidikan. Salah satu yang berkepentingan dalam peningkatan kualitas pendidikan adalah pemimpin pendidikan yang bertugas untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajarnya. Seorang pemimpin pendidikan diharapkan dapat memaksimalkan perannya dengan baik. Hal ini berarti seorang pemimpin pendidikan akan dihadapkan pada tugas bagaimana menyeleksi tenaga-tenaga pengajar sebelum diterima di sekolah yang dipimpinnya, juga bagaimana kepala sekolah menempatkan tenaga pengajar sesuai dengan keahlian yang dimilikinya (Purnamasari et al., 2020). Sekolah diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam peningkatan SDM terutama guru yang berinteraksi langsung dengan peserta didik sebagai penerus bangsa. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk merumuskan upaya-upaya konkret dalam meningkatkan inovasi guru berdasarkan kajian terhadap hubungan antara : 1) kepemimpinan transformasional dengan inovasi guru, 2) motivasi berprestasi dengan

inovasi guru, 3) kepemimpinan transformasional dan motivasi guru secara bersama-sama dengan inovasi guru. Inovasi merupakan gagasan, praktik, atau objek yang dipahami sebagai hal yang baru oleh individu atau unit. Suatu inovasi tidak cukup sampai dikembangkannya pengetahuan baru, tetapi harus diekspresikan juga dalam ajakan atau keputusan untuk melaksanakannya. (Rogers, 1995: 191). Selanjutnya menurut (Robbins and. Judge, 2013: 626) *Innovation is a new idea applied to initiating or improving product, process, and service*. Inovasi dimulai dengan mengaplikasikan ide-ide baru untuk mengembangkan atau memperbaiki produk, proses dan layanan. Inovasi dapat didefinisikan sebagai proses tertentu yang di dalamnya seorang manusia berusaha dengan menggunakan pemikiran dan kemampuan akal nya serta pengaruh disekelilingnya dan orang-orang berbeda untuk menghasilkan hal baru baginya atau bagi lingkungannya. Sesuatu yang baru itu haruslah sesuatu yang berguna bagi masyarakat tempat ia hidup. (Jawwad, 2004: 8). Hal ini diperkuat dengan pendapat Kinicki and Williams (2008:335-336) yang menyebutkan terdapat beberapa tipe inovasi yakni inovasi produk dan inovasi proses dan inovasi yang berupa tambahan atau inovasi yang radikal. Inovasi produk merupakan perubahan pada penampilan barang/jasa atau membuat produk baru. Inovasi proses adalah perubahan pada cara barang/jasa tersebut disusun, dibuat atau didistribusikan. Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa inovasi guru merupakan suatu tindakan guru dalam menciptakan hal baru, melalui penerimaan, penjelajahan, pertanggungjawaban akan resiko akan ide yang baru atau memperbaiki cara yang sudah ada dalam kegiatan belajar mengajar menjadi lebih baik serta mudah dipahami oleh peserta didik. Adapun indikator dalam inovasi guru yaitu : (1) Menciptakan ide baru dalam pembelajaran, (2) Memperbaiki/ Memperbaharui ide dalam pembelajaran, (3) Mengembangkan metode pembelajaran, (4) Mengembangkan kompetensi, (5) Mengoptimalkan layanan pembelajaran, (6) Mengembangkan TIK

Pemimpin adalah pribadi yang mempunyai kecakapan khusus dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran tertentu. (Kartono, 2000:20). (Miller, 2005: 214) *Leadership: "The only definition of a leader is someone who has followers." To gain followers requires influence (see John Maxwell's definition below) but doesn't exclude the lack of integrity in achieving this. Indeed, it can be argued that several of the world's greatest leaders have lacked integrity and have adopted values that would not be shared by many people today*. Bass and Riggio (2006: 6) berpendapat Kepemimpinan transformasional merangsang dan menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa dan dalam proses mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri. Menurut Bass (dalam Swandari, 2003: 93) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah tindakan yang digunakan kepala sekolah untuk melakukan perubahan dengan cara mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi dan menginspirasi serta menumbuhkan kreatifitas pada guru dalam pencapaian visi sekolah. Adapun indikator dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah : pengaruh terhadap pola pikir bawahan (*idealized influence*), inspirasi yang memotivasi (*inspirational motivation*), simulasi atau rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian terhadap bawahan secara individual (*individualized consideration*).

Menurut Hasibuan (2009:141) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi dapat diartikan sebagai "Daya penggerak yang aktif, motif akan menjadi aktif pada saat tertentu, terutama untuk mencapai kebutuhan yang sangat mendesak". (Sardiman, 2011: 42). Menurut Mangkunegara (2010:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Selanjutnya definisi motivasi berprestasi juga dapat dikatakan sebagai sebuah motivasi yang bertujuan untuk mengejar prestasi yaitu untuk mungembangkan ataupun mendemonstrasikan kemampuan yang tinggi (Purwanto, 2014:219). Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah hasrat atau dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk melampaui standar yang ditetapkan untuk meraih keberhasilan dalam suatu persaingan. Indikator dalam motivasi berprestasi antara lain: kemauan mencapai tujuan, hasrat memperoleh umpan balik, dorongan untuk unggul, kebutuhan berkarir jangka panjang, kebutuhan bekerja dengan tekun, dan memiliki tanggung jawab pribadi.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional yang merupakan bagian dari jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dirancang untuk mencari informasi yang jelas secara empirik dan akan digunakan untuk memecahkan suatu masalah. Dari data penelitian dijarah dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan peneliti dan diberikan kepada responden dari populasi. Teknik ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara 2 (dua) variabel bebas (*independent variables*) yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan motivasi berprestasi guru (X_2) dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent variable*) yaitu inovasi guru (Y).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas galat taksiran Y atas X1 didapatkan $Lo = 0,0619$, sementara itu dengan $N = 117$ dan tarap nyata $0,05$ diperoleh $Lt = 0,0819$. Sehingga $0,0619 < 0,0819$, persyaratan normalitas terpenuhi yaitu $Lo < Lt$. Dengan demikian galat baku taksiran Y atas X1 berasal dari populasi yang mempunyai distribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan normalitas galat taksiran Y atas X2 didapatkan $Lo = 0,0457$, sementara itu dengan $N = 117$ dan tarap nyata $0,05$ diperoleh $Lt = 0,0819$. Persyaratan normalitas adalah $Lo = 0,0457 < Lt = 0,0819$ dengan demikian galat baku taksiran Y atas X2 berasal dari populasi yang mempunyai distribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil perhitungan homogenitas terhadap varians regresi Y atas X1 diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} = 29,31$, sementara $\chi^2_{tabel} = 77,93$. Persyaratan data disebut homogen apabila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, $29,31 < 77,93$. Dengan demikian kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) atas inovasi guru berasal dari populasi yang homogen. Berdasarkan hasil perhitungan homogenitas terhadap varians regresi Y atas X2 diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} = 32,39$ sementara $\chi^2_{tabel} = 77,93$. Persyaratan data disebut homogen apabila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, $32,39 < 77,93$. Dengan demikian motivasi berprestasi (X2) atas inovasi (Y) berasal dari populasi yang homogen.

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) dengan Inovasi Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi pada data diatas untuk persamaan regresi $\hat{Y} = 72,953 + 0,391X1$ diperoleh nilai F hitung = $44,13$ sementara $F_{tabel} = 3,08$ pada $\alpha = 0,05$, ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga persamaan regresi antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan inovasi guru sangat signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 72,953 + 0,391X1$ dapat digunakan untuk memprediksikan atau meramalkan inovasi guru (Y) berdasarkan nilai kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1). Untuk menguji apakah persamaan regresi tersebut linier atau tidak linier, maka perlu dilakukan uji linieritas. Kelinieran persamaan regresi tersebut apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil Pengujian linieritas diperoleh $F_{hitung} = 0,68$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,55$, berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$ sehingga tidak signifikan, dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 72,953 + 0,391X1$ adalah linier. Kekuatan hubungan linear searah atau positif antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan variabel inovasi guru adalah 53% . Hubungan searah bermakna apabila nilai variabel yang satu naik, maka variabel yang lain juga naik. Sehingga semakin besar nilai kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka makin besar pula nilai inovasi guru. Nilai koefisien determinasi (r^2_{y1}) antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan inovasi guru adalah $(0,527)^2 = 0,2777$. Hal ini berarti inovasi seorang guru $27,77\%$ ditentukan oleh nilai kepemimpinan transformasional kepala sekolah sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

2. Hubungan antara Motivasi Berprestasi (X2) Dengan Inovasi Guru (Y)

Untuk pengujian signifikansi hubungan antara motivasi berprestasi dengan inovasi guru pada persamaan regresi $\hat{Y} = 81,5363 + 0,3497X2$ diperoleh nilai $F_{hitung} = 7,18$, sementara $F_{tabel} = 3,08$ menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti persamaan regresi variabel motivasi berprestasi dengan inovasi guru sangat signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 81,5363 + 0,3497X2$ dapat digunakan untuk memprediksikan inovasi guru (Y) berdasarkan nilai motivasi berprestasi (X2). Untuk menguji apakah persamaan regresi tersebut linier atau tidak linier, maka perlu dilakukan uji linieritas dengan uji F. Kelinieran persamaan regresi tersebut apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil Pengujian linieritas diperoleh $F_{hitung} = 1,23$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,05)$ sebesar $1,55$ ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$ sehingga tidak signifikan. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 81,5363 + 0,3497X2$ adalah linier. Kekuatan hubungan linear searah atau positif antara variabel motivasi berprestasi dengan variabel inovasi guru adalah 24% . Hubungan searah bermakna apabila nilai variabel yang satu naik, maka variabel yang lain juga naik. Sehingga semakin besar nilai motivasi berprestasi maka makin besar pula nilai inovasi guru. Kontribusi motivasi diri terhadap inovasi guru (r^2_{y2}) sebesar $(0,242)^2 = 0,0586$. Dapat dimaknai bahwa $5,86\%$ inovasi guru merupakan hasil kontribusi motivasi berprestasi sedangkan sisanya sebesar ditentukan oleh faktor lain.

3. Hubungan Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) secara bersama-sama dengan Inovasi Guru (Y)

Berdasarkan perhitungan didapatkan koefisien korelasi (r_{y12}) sebesar $0,539$, koefisien ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan inovasi guru adalah positif. Menurut penafsiran koefisien korelasi Leech dkk (2005) koefisien korelasi sebesar $0,539$ tergolong kuat atau berkategori tinggi. Adapun nilai koefisien determinasi (r^2_{y12}) yaitu sebesar $(0,539)^2 = 0,291$, bahwa besarnya

kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan inovasi guru 29,1 % dalam arti 29,1 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Dari hasil uji signifikansi diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ini menunjukkan koefisien korelasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan positif dan cukup kuat antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan inovasi guru.

4. Korelasi Parsial

Dari hasil analisis korelasi dan regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dengan kekuatan hubungan yang cukup antara variabel bebas dan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Ini berarti inovasi guru tetap Yayasan SMP swasta sekecamatan Bogor Tengah Kota Bogor ditingkatkan melalui penguatan indikator-indikator Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi. Terlihat bahwa besaran kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan inovasi guru adalah 0,2777 memiliki kekuatan hubungan yang paling kuat dibandingkan dari besaran kekuatan hubungan antara motivasi berprestasi dan inovasi guru sebesar 0,0586.

Pembahasan

1. Hubungan Positif Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Inovasi Guru

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah suatu tindakan yang dilakukan kepala sekolah untuk melakukan perubahan dengan cara mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi dan menginspirasi serta menumbuhkan inovasi pada guru dalam pencapaian visi sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah mencakup indikator : pengaruh terhadap pola pikir bawahan (idealized influence), inspirasi yang memotivasi (*inspirational motivation*), simulasi atau rangsangan intelektual (intellectual stimulation), dan perhatian terhadap bawahan secara individual (*individualized consideration*). Dari hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat hubungan linear yang searah atau positif antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan variabel inovasi guru yang dapat dinyatakan oleh persamaan regresi yang signifikan yaitu $\hat{Y} = 72,953 + 0,391X_1$. Hal ini berarti inovasi guru (Y) tergantung dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1), sehingga untuk kenaikan satu satuan dari variabel kepemimpinan transformasional dapat menaikkan nilai inovasi guru sebesar 0,391. Dengan demikian benar terdapat hubungan fungsional antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan inovasi guru, berarti bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat membuat perubahan pada inovasi guru. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa peningkatan inovasi guru melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil penelitian.

Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan inovasi guru (r_{y1}) sebesar 0.53, termasuk kategori korelasi sedang atau cukup kuat. Adapun besarnya kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap inovasi guru dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (r^2_{y1}) yaitu sebesar 28%, sedangkan 72% sisanya merupakan kontribusi dari variabel- variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan inovasi guru yang tidak diamati dalam penelitian ini. Hasil Penelitian ini mendukung beberapa hasil studi terdahulu bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan positif dengan inovasi guru yaitu hasil penelitian Kroes (2015:131) yaitu "*The Relationship Between Transformational Leadership And Innovative Work Behavior: The role of Selfefficacy and the effect of Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior.*" Pada penelitian Kroes, memiliki 267 responden yang dibagikan secara kuesioner digital pada organisasi- organisasi di Belanda. Ditemukan hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap inovasi.

Dengan meningkatkan indikator simulasi atau rangsangan intelektual, seperti apabila guru melakukan kesalahan, pemimpin transformasional tidak secara terbuka mengkritik ide-ide mereka sehingga guru merasa dihargai dan ide-ide yang inovatif dari guru dapat lebih berkembang. Guru didukung oleh kepala sekolah mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif sehingga guru akan merasa senang untuk mempelajari hal-hal baru dan senang mencari cara untuk menuangkan atau mewujudkan ide/cara yang lebih baik. Sehingga dengan memperbaiki indikator simulasi atau rangsangan intelektual diprediksi mampu meningkatkan inovasi guru.

2. Hubungan Positif Antara Motivasi Berprestasi Dengan Inovasi Guru

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat hubungan linear yang searah atau positif antara variabel motivasi berprestasi dengan variabel inovasi guru yang dapat dinyatakan oleh persamaan regresi yang signifikan yaitu $\hat{Y} = 81,536 + 0,350X_2$. Hal ini berarti inovasi guru (Y) tergantung dari motivasi berprestasi (X_2), sehingga untuk kenaikan satu satuan dari variabel motivasi berprestasi akan menaikkan nilai inovasi guru sebesar 0,24. Dengan demikian benar terdapat hubungan fungsional antara motivasi berprestasi dengan inovasi guru yang berarti bahwa motivasi berprestasi dapat membuat perubahan pada inovasi guru. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa peningkatan inovasi guru melalui motivasi berprestasi yang diidentifikasi secara teori, sesuai dengan hasil penelitian. Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kemauan mencapai tujuan seorang guru (motivasi berprestasi) akan memberikan dampak pada inovasi guru. Ketika guru sudah merasakan dan meyakini mereka mampu untuk menyelesaikan hal tersebut, maka ide-ide kreatif dan tindakan kreatif akan muncul dari diri guru tersebut. Keadaan ini dikuatkan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2015:138) yang berjudul, "Peningkatan Inovasi melalui Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi", terdapat hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dan Inovasi Guru. Motivasi berprestasi dapat dikembangkan melalui upaya guru untuk terus mau belajar dalam

menguasai kompetensi dan keahlian sesuai dengan bidangnya maupun penguasaan kemampuan dalam pengembangan sistem pendidikan di sekolah sehingga guru mempunyai nilai keyakinan dan percaya diri yang lebih baik. Guru yang mampu meningkatkan motivasi berprestasi dalam proses pembelajaran yang ditandai dengan keyakinan dalam mengikuti lomba guru dan selalu meningkatkan program pembelajaran di sekolah dapat meningkatkan kreativitasnya dalam pengembangan pembelajaran. Pengalaman merupakan guru yang berharga untuk memicu inovasi seseorang. Dengan didukung oleh pengalaman yang dimiliki, maka pengetahuan atau informasi yang sebelumnya yang telah tersedia kemudian dikembangkan dan terus dilakukan pembaharuan hingga pada akhirnya terbentuk pengetahuan yang mendorong munculnya inovasi. Mengikuti pendidikan seperti pelatihan atau diklat akan menambah pengalaman yang dapat mengembangkan inovasi. Pelatihan akan mempermudah guru untuk melaksanakan tugasnya karena guru memiliki kesempatan untuk saling bertukar pikiran satu dengan yang lain sehingga terjadilah saling transfer pengalaman yang bisa memunculkan cara/ide untuk mengatasi keluhan dan permasalahan. Pengalaman yang telah didapat oleh seseorang akan mempengaruhi pemilihan aktivitas, usaha serta ketahanan seorang guru dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan yang dirasa sulit. Berkomunikasi atau bertukar pikiran dengan guru lain akan menambah pengalaman seorang guru sehingga dapat memperbaiki indikator dari motivasi berprestasi yang diprediksi mampu meningkatkan inovasi guru.

3. Hubungan Positif Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Secara Bersama-sama Dengan Inovasi Guru

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat hubungan linear yang searah atau positif antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1), motivasi berprestasi (X2) secara bersama-sama dengan variabel inovasi guru (Y) yang dapat dinyatakan oleh persamaan regresi yang signifikan yaitu $\hat{Y}=51,623+0,369X1+0,171 X2$. Hal ini berarti setiap peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama akan meningkatkan inovasi guru. Dengan demikian benar terdapat hubungan fungsional antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan inovasi guru yang berarti bahwa perubahan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dapat membuat perubahan pada inovasi guru. Besarnya kontribusi yang diberikan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap inovasi guru dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (r^2_{y12}) yaitu sebesar 29%, sedangkan 71% sisanya merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan inovasi guru yang tidak diamati dalam penelitian ini. Adapun koefisien korelasi ganda antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi (r_{y12}) yaitu 0,54 termasuk kategori yang sedang atau dengan kata lain memiliki korelasi yang cukup kuat. Hubungan ini dikatakan cukup kuat dan signifikan, yang berarti bahwa apabila kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama meningkat maka inovasi guru juga meningkat.

Kecenderungan yang dapat dilihat dari hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan kategori cukup antara variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Ini dibuktikan dengan hasil perhitungan koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan inovasi guru (r_{y1}) yaitu 0,53 dengan koefisien determinasi (r^2_{y1}) yaitu sebesar 28%, koefisien korelasi antara motivasi berprestasi dengan inovasi guru (r_{y2}) yaitu 0,24 dengan koefisien determinasi (r^2_{y2}) yaitu sebesar 6%, juga koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan inovasi guru (r_{y12}) yaitu 0,54 dengan (r^2_{y12}) yaitu sebesar 29%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan variabel yang paling tinggi, berkontribusi terhadap inovasi guru. Selain itu kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama merupakan faktor untuk mencapai inovasi guru yang maksimal karena inovasi seseorang dipengaruhi tidak hanya oleh faktor-faktor dari dalam dirinya (internal) untuk mencipta dan memunculkan hal baru yang inovasi, tetapi juga faktor dari luar individu (eksternal) itu sendiri, karena inovasi adalah hasil proses interaksi antara individu dan lingkungannya.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan inovasi guru, antara motivasi berprestasi dengan inovasi guru, dan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan inovasi guru. Berdasarkan kesimpulan tersebut, implikasi hasil penelitian adalah inovasi guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi.

IV. REFERENSI

- Bass, BM.. 2006. *Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jawwad , MA. 2004. *Menjadi Manager Sukses*. Jakarta: Gema Insani

- Kartono, K. 2000. *Psikologi Sosial untuk Manajemen*. Jakarta: CV Rajawali.
- Kasali, R. 2005, *Change Manajemen Perubahan dan Manajemen Harapan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kinicki, Angelo and Williams, Brian K. 2008. *Management A Pratical Introduction*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Mangkunegara, A, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Miller, JB., 2005. *Organizational Behavior: Behavior I: Essential Theories of Motivation and Leadership*. Armonk: M.E. Sharpe.
- Purnamasari, R., Suchyadi, Y., Karmila, N., Nurlela, N., Mirawati, M., Handayani, R., Indriani, R. S., Anwar, W. S., & Kurnia, D. (2020). Student Center Based Class Management Assistance Through The Implementation Of Digital Learning Models. *Journal Of Community Engagement*, 02(02), 41–44.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33751/jce.v2i2.2801>
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Rogers, E. M. 1995. *Diffusion of innovations* (4th ed.). New York: Free Press.
- Sardiman, AW. 2011. *Interaksi dan Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Swandari, F. 2003. *Menjadi Organisasi yang Survive Dengan Transformasional Leadership*, *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* vol.1 No.2 Mei 93-102
- Purwanto. (2014). *Evaluasi Hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- .