

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan semakin berkembangnya persaingan yang terjadi pada dunia pendidikan tingkat dasar dan menengah dan tuntutan masyarakat terhadap kualitas siswa lulusan pendidikan dasar dan menengah, maka sekolah memiliki tugas dan peran yang cukup berat dalam mendidik para siswa. Tuntutan akan peran dan tugas hendaknya selalu ditindaklanjuti dengan berbagai aktivitas yang diarahkan pada pencapaian kualitas individu yang akhirnya diharapkan juga akan berdampak pada peningkatan kualitas lembaga. Lembaga pendidikan yang berkualitas pada akhirnya akan menciptakan peserta didik yang berkualitas juga. Departemen Pendidikan Nasional melalui Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) telah melakukan berbagai pendekatan dalam kaitannya untuk mencapai dan meningkatkan kualitas pendidikan dasar dan menengah, sehingga dapat digunakan acuan bagi masyarakat untuk mempercayakan kepada lembaga pendidikan dasar dan menengah yang dipilih.

Berbagai bentuk jaminan kualitas (*Quality assurance*) telah dicanangkan oleh Dirjen Dikdasmen, misalnya dengan memberikan informasi secara berkelanjutan tentang keberadaan beasiswa, baik dalam negeri maupun luar negeri. Selain itu juga setiap program dalam pendidikan dasar dan menengah disarankan mendapatkan akreditasi dari Dikdasmen. Adanya sekolah-sekolah unggulan pada setiap kota atau kabupaten di seluruh Indonesia, misalnya dalam bentuk sekolah berstandar Nasional dan Internasional.

Guru memiliki tugas yang cukup berat, selain diwajibkan mengajar minimal 24 jam per minggu, guru juga dibebani dengan berbagai tugas yang terkait dengan rencana dan pelaksanaan pembelajaran (RPP), pembuatan soal ujian, koreksi pekerjaan siswa, membuat nilai, menulis rapor. Berbagai kegiatan sekolahpun juga dilakukan, seperti: porseni siswa, berbagai perlombaan keagamaan dan sains, panitia ujian, koperasi guru, panitia penerimaan siswa baru. Dengan beban tugas yang cukup berat, maka akan berdampak pada upaya-upaya untuk mencapai peningkatan kinerja guru. Disatu sisi guru sebagai tenaga fungsional dituntut mendapatkan kredit point sebagai dasar kenaikan jabatan fungsional,

namun disisi lain mereka masih dibebani dengan kegiatan-kegiatan administrasi yang cukup banyak. Dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2, UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Guru, pasal 2 ayat 1, dan Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 ayat 1 merupakan landasan yuridis bahwa guru adalah tenaga profesional. Pemerintah memperlihatkan keseriusan dan komitmen yang tinggi dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan penghargaan kepada guru yang muara akhirnya pada peningkatan kualitas pendidikan nasional.

Untuk meningkatkan profesionalisme guru, pemerintah pada tahun 2007 telah mengadakan sertifikasi guru, yang didasarkan pada pasal 42 UU RI No. 20 Tahun 2003 yang mempersyaratkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini ditegaskan kembali dalam Pasal 28 ayat (1) PP RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dan pasal 8 UU RI No. 14 Tahun 2005 yang mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal D4/S1 dan kompetensi sebagai **agen pembelajaran**, yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogis, professional, dan social. Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran secara formal dibuktikan dengan sertifikasi pendidik. Kualifikasi akademik minimum diperoleh melalui pendidikan tinggi, dan sertifikasi kompetensi pendidik diperoleh setelah lulus ujian sertifikasi. Disbanding negara-negara lain Indonesia masih cukup tertinggal dalam program sertifikasi guru. Jepang misalnya sudah memunculkan UU tentang guru pada tahun 1974, dan UU sertifikasi sejak tahun 1949. di China telah memiliki UU guru tahun 1993, dan PP yang mengatur kualifikasi guru diberlakukan sejak tahun 2001. Dalam Kepmendiknas No 045/U/2002 menyebutkan bahwa kompetensi guru sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab dalam melakukan tugas sesuai pekerjaan tertentu. Sementara dalam pasal 18 ayat (1) PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademis minimal D4/S1 dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogis, professional, dan sosial.

Guru sebagai agen pembelajaran dan harus memiliki kompetensi, khususnya kompetensi profesional, menuntut adanya tuntutan keseriusan dan

profesionalisme guru dalam mengemban tugasnya dengan disertai oleh pengembangan kompetensi secara terus-menerus. Kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang diharapkan bias dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu program pendidikan. Sementara menurut Kepmendiknas No. 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai pekerjaan tertentu. Kompetensi profesional bagi guru dituntut memiliki kompetensi keilmuan yang terkait dengan bidang studi, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar. ***Dalam ayat (2) disebutkan bahwa guru harus menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.***

Kinerja guru dalam pembuatan karya ilmiah juga dianjurkan dalam Permendiknas No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan. Adapun elemen-elemen yang dinilai antara lain keikutsertaan dalam forum ilmiah (skor 48), dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan (skor 50). Kedua elemen ini menunjukkan bahwa penghargaan dalam karya ilmiah guru memiliki posisi yang strategis, walaupun porsinya masih dibawah tugas utama guru, misalnya; kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, dan pelaksanaan pembelajaran.

Penciptaan karya ilmiah bagi guru-guru memerlukan berbagai persyaratan, misalnya guru harus inovatif, kreatif, rasa ingin tahu, senang melakukan penelitian dan selalu melakukan proses pembelajaran secara terus-menerus. Pada sisi lain, seorang guru juga dihadapkan pada kegiatan rutin, seperti kesibukan mengajar, menduduki posisi struktural, mengoreksi pekerjaan siswa, panitia ujian, membimbing kegiatan pramuka. Pada kondisi seperti ini, tentunya para guru dihadapkan pada dua permasalahan, yakni fokus pada karya ilmiah sebagai aktivitas utama atau fokus pada kegiatan-kegiatan rutin. Idealnya seorang guru tentunya akan melakukan aktivitas tri dharma secara bersama-sama dengan hasil optimal. Karya ilmiah hampir di semua perguruan tinggi menjadi permasalahan yang serius, kaitannya dengan kemauan guru untuk membuat karya ilmiah maupun penelitian. Padahal melalui karya ilmiah, akan berpengaruh terhadap kinerja seorang guru,

yaitu pencapaian jabatan fungsional tertinggi. Karya ilmiah dan penelitian dapat menjadi keunggulan suatu lembaga pendidikan, sehingga manajemen institusi sekolah tidak segan-segan untuk mengeluarkan biaya yang tinggi untuk dapat mendapatkan berbagai peluang dalam bidang penelitian. Faktor motivasi seorang guru sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas guru dalam melakukan penelitian. Menurut Asmadi (1997), motivasi pendidik melakukan penelitian dapat disebabkan oleh tuntutan akan mendapatkan kredit point, memiliki karya ilmiah, memenuhi tri dharma perguruan tinggi, menambah penghasilan, memenuhi rasa ingin tahu. Melihat pentingnya faktor motivasi yang mendominasi seorang guru menciptakan karya ilmiah, maka penulis akan memfokuskan penelitian ini pada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

1.2.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang motivasi guru dan tidak memotivasi guru dalam menciptakan karya ilmiah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

1.3.Hasil yang Diharapkan

1. Bagi guru, khususnya guru-guru SLTA di Kota Semarang dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi guru untuk membuat karya ilmiah, dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja.
2. Bagi Dinas Pendidikan Kota Semarang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam meningkatkan minat guru untuk meneliti dengan mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi motivasi guru untuk meneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

Tugas utama dari seorang pimpinan adalah memotivasi karyawan dalam organisasi untuk mengantarkan karyawan pada level yang tinggi (Porter, 1987), sehingga pimpinan yang baik harus dapat menjawab pertanyaan motivasi apa yang harus diberikan kepada karyawan mereka. Diharapkan motivasi akan dapat memberikan produktivitas yang maksimal, pencapaian kinerja dan meningkatkan akuntabilitas perusahaan. Menurut Cherniss dan Kane (1987), bahwa 10% waktu manajer digunakan untuk mengembangkan cara-cara memotivasi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kovach (1995) menghasilkan rangking faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja, yaitu : bekerja itu penting, memiliki apresiasi penuh dalam bekerja, perasaan memiliki sesuatu, keamanan kerja, tingkat upah yang baik. Sedangkan lima rangking bawah yang memotivasi seseorang bekerja adalah : adanya promosi dan berkembangnya dalam organisasi, kondisi kerja yang baik, loyalitas karyawan terhadap pimpinan, disiplin dan rasa simpatik terhadap permasalahan karyawan.

Motivasi dapat disamakan dengan maksud, keinginan, tujuan, kebutuhan, dorongan dan insentif. Menurut Luthan (1995), motivasi diartikan sebagai sebuah proses yang dimulai dengan kebutuhan psikologis atau fisiologis atau kebutuhan untuk aktif berperilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau insentif. Dari definisi tersebut, motivasi merupakan keterkaitan antara kebutuhan, dorongan dan insentif. Kebutuhan akan muncul ketika terdapat suatu imbalance psikologis maupun psikologis, sedangkan *drive* terkait dengan munculnya beberapa dorongan atau motif, dan insentif merupakan akhir dari sebuah siklus motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmadi dan Fauzan (1997) yang berjudul faktor-faktor pendukung dan penghambat bagi Guru UGM kelompok ilmu sosial-humaniora dalam melakukan penelitian melalui lembaga penelitian UGM dengan subyek penelitian sebanyak 215 guru tamatan S-1 sampai doktor, masa kerja 1 sampai 34 tahun, usia 26 sampai 61 tahun dan golongan III-a sampai IV-c.

Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 13 faktor yang diasumsikan mendukung dan 14 faktor yang diasumsikan menghambat guru untuk melakukan penelitian melalui lembaga penelitian. Ketiga belas faktor pendukung motivasi tersebut adalah: 1) memenuhi rasa ingin tahu, 2) membantu menyelesaikan permasalahan di masyarakat, 3) ingin menguji suatu teori, 4) memenuhi tri dharma perguruan tinggi, 5) menambah penghasilan, 6) mengumpulkan kredit point, 7) ingin memiliki karya ilmiah, 8) senang melakukan penelitian, 9) administrasi dan birokrasi lembaga penelitian efisien, 10) dorongan fakultas atau senior, 11) cepatnya informasi tawaran penelitian dari lembaga penelitian, 12) administrasi pendanaan dari lembaga penelitian lancar dan tertib dan 13) selalu siap dengan tema penelitian.

Sedangkan faktor penghambat yang paling dominan adalah : 1) kesibukan mengajar, 2) kesibukan lain, 3) sulit memperoleh tema penelitian, 4) kurang siap dengan dasar teori, 5) kesulitan dalam metodologi, 6) sempitnya waktu yang digunakan untuk membuat proposal dan 7) dana yang disediakan tidak memadai, 8) kurangnya bimbingan dan pengarahan dari fakultas dan senior, 9) sulit memahami referensi bahasa asing, 10) tidak tertarik dengan kegiatan penelitian, 11) sering melakukan penelitian di luar lembaga penelitian, 13) administrasi dan birokrasi lembaga penelitian tidak efisien dan 14) sistem seleksi proposal yang tidak transparan.

Dalam kelompok faktor pendukung, yang paling memotivasi guru untuk melakukan penelitian adalah: untuk memperoleh kredit point, memiliki karya ilmiah, memenuhi tri dharma perguruan tinggi, memenuhi rasa ingin tahu dan senang melakukan penelitian. Sedangkan faktor penghambat yang utama adalah : sempitnya waktu membuat proposal, , administrasi dan birokrasi lembaga penelitian tidak efisien, kesibukan mengajar, sistem seleksi proposal penelitian yang tidak transparan, adanya kesibukan lain dan dana tidak memadai. Untuk guru fakultas ekonomi, faktor pendukung dalam penelitian meliputi mengumpulkan kredit point, memenuhi tri dharma perguruan tinggi, menambah penghasilan, memiliki karya ilmiah dan memenuhi rasa ingin tahu. Di lain pihak faktor penghambat motivasi untuk melakukan penelitian pada guru fakultas ekonomi antara lain : sedikitnya waktu untuk membuat proposal, kurang bimbingan dari guru senior, kesibukan mengajar, terbatasnya buku referensi dan dana yang disediakan tidak memadai. Hasil lain menunjukkan bahwa faktor penghambat motivasi dapat berasal dari

individu guru, yaitu sempitnya waktu, kesibukan mengajar dan kesibukan lain, dan dua faktor dari lemlit, yaitu administrasi dan birokrasi lemlit tidak efisien dan sistem seleksi yang tidak transparan.

2.2. Kinerja

Menurut Dessler (1992) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Sedangkan menurut Winardi (1992). Kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standard dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Ranupandoyo dan Husnan (1992), menyatakan bahwa kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi.

Menurut Mangkunegoro (2000), pengertian kinerja dimulai dari kata *job performance* atau *actual job*. Selanjutnya Mangkunegoro menyatakan bahwa kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain dari Gomes (2000), menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Sikula (2001) mendefinisikan kinerja sebagai suatu evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

Agar kinerja sesuai dengan yang diinginkan diperlukan penilaian. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi hasil kerja. Menurut Dessler (1997), penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Lebih lanjut Dessler (1997), menyatakan bahwa penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti

memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Berdasarkan pendapat Dessler tersebut dapat disimpulkan bahwa, kinerja yang dilakukan seseorang agar hasilnya sesuai yang diharapkan perlu adanya penilaian. Pada dasarnya penilaian yang dilakukan terhadap kinerja seseorang sebagai usaha perbaikan atau evaluasi untuk menuju kerja yang sesuai dengan tujuan. Pelaksanaan penilaian ditekankan terhadap hasil dari kegiatan yang telah dilakukan oleh seseorang pada tahap akhir dari aktivitasnya. Langkah penilaian untuk mengetahui kekurangan-kekurangan yang ada, sehingga secepatnya dapat ditempuh langkah untuk memperbaiki. Proses-proses yang berlangsung pada kinerja seseorang sesuai dengan kondisi yang ada pada diri manusia, sebab pada kenyataannya manusia sebagai elemen dalam produktivitas, maka dalam meraih hasil dari kinerjanya mereka harus memperhitungkan kemungkinan-kemungkinan yang akan muncul.

Hal tersebut bisa diartikan bahwa kemampuan seseorang bisa menjadi dasar bagi faktor lain untuk melaksanakan kinerjanya. Kemampuan ini ditunjang oleh adanya lingkungan sebagai faktor lingkungan yang ikut mempengaruhi. Lingkungan dapat mendorong semakin meningkatkan kinerja seseorang ataupun mungkin sebaliknya menurunkan kinerjanya. Suatu saat kinerja atau prestasi kerja bisa dibawah standar, ini mungkin selain disebabkan oleh faktor lingkungan, bisa juga dipengaruhi oleh faktor lain.

Timpe (2000), menyatakan ada beberapa faktor yang berperan dalam kinerja dan bisa digambarkan dalam bentuk rantai kinerja. Semua kinerja ditentukan oleh efektivitas keseimbangan antara pekerja individu dan lingkungan yang berada didekatnya. Lebih lanjut Timpe (2000), menyatakan rantai kinerja meliputi:

1. Individu, berkaitan dengan kapasitas mental, fisik, kemampuan pengetahuan atau ketrampilan dan kesediaan untuk bekerja.

2. Sumber daya berkaitan dengan data, waktu, peralatan, materi, uang, tenaga kerja yang diperlukan.
3. Kejelasan kerja berkaitan dengan kejelasan 'kapan' harus dilakukan, jelas tentang apa yang diharapkan, terdapat standar kinerja, dianggap dapat dicapai oleh individu, hanya sedikit atau tidak ada tugas-tugas lain yang bersaing atau mengganggu.
4. Umpan balik berkaitan dengan persyaratan-persyaratan penting yang diukur sehubungan dengan harapan-harapan pekerjaan atau tugas.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan karyawan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Agar kinerja sesuai dengan yang diinginkan dan standar yang telah ditetapkan, maka sangat diperlukan penilaian terhadap kinerja. Penilaian pada dasarnya dilakukan untuk mengevaluasi hasil kerja. Menurut Dessler (1997), penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Lebih lanjut Dessler menyatakan penilaian kinerja meliputi tiga langkah: pertama, **mendefinisikan pekerjaan**, yang berarti bahwa atasan dan bawahan sepekat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, **menilai kinerja** berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, ini mencakup beberapa jenis formulir penilaian. Ketiga, **umpan balik** berarti di sini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan

rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut. Proses-proses yang berlangsung pada kinerja seseorang sesuai dengan kondisi yang ada pada diri manusia. Sebab pada kenyataannya manusia sebagai elemen utama dalam produktivitas, maka dalam meraih hasil dari kinerjanya mereka harus memperhitungkan kemungkinan-kemungkinan yang akan muncul. Kemampuan juga ditunjang oleh adanya lingkungan sebagai faktor yang ikut mempengaruhi. Lingkungan bias mendorong semakin meningkat kinerja seseorang ataupun mungkin sebaliknya menurunkan kinerjanya.

Di bidang pendidikan, kinerja seorang guru diukur oleh kemampuannya dalam mencapai jabatan fungsional tertinggi. Untuk mencapai jabatan fungsional tersebut tentunya terdapat persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi. Kinerja yang sangat dominan dalam mencapai jabatan fungsional adalah bidang dua atau pembuatan karya ilmiah. Kepedulian guru untuk melakukan penelitian dan membuat karya ilmiah akan memberikan kemudahan bagi guru untuk mengumpulkan kredit point.

Mendasarkan pada latar belakang dan tinjauan pustaka yang menguraikan tentang pentingnya motivasi bagi pencapaian kinerja, maka dapat dibentuk suatu hipotesis sebagai berikut :

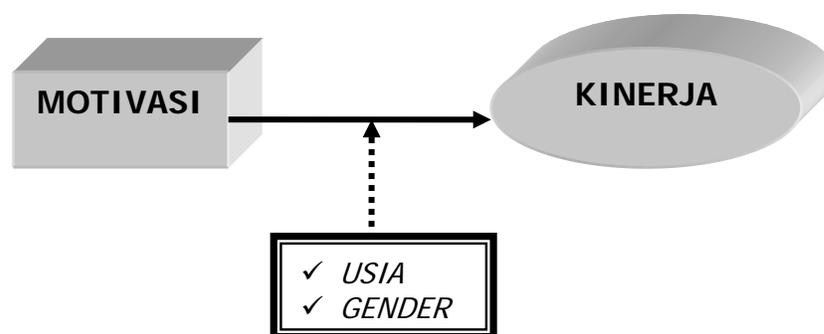
1. Motivasi penciptaan karya ilmiah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Faktor usia dan gender memoderasi hubungan antara motivasi penciptaan karya ilmiah dengan kinerja guru.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplorasi, yaitu berusaha mengungkap atau mengeksplorasi faktor-faktor yang menentukan motivasi guru-guru dalam melakukan penelitian dan penulisan karya ilmiah.

3.2. Model Penelitian



Gambar 3.1. Model Penelitian

Mendasarkan pada gambar 3.1, tentang model penelitian, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh antara motivasi terhadap kinerja para guru. Disamping itu juga untuk mengetahui apakah usia dan gender memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja. Variabel usia dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu usia muda (kurang dari 40 tahun) dan usia tua (lebih dari 40 tahun). Sedangkan gender dikelompokkan menjadi laki-laki dan perempuan.

3.3. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) yang meliputi guru-guru SMU dan MA di Kota Semarang. Jumlah SLTA di Kota Semarang berjumlah 98 buah (Dinas Pendidikan Kota Semarang, 2008) terdiri dari: SMA Negeri 16 buah, SMA Swasta 64 buah.

Peneliti akan memfokuskan penelitian ini pada guru-guru SLTA se-kota Semarang. Adapun sampel diambil secara *proporsional random sampling*.

Proposional difokuskan pada proposi guru laki-laki dan guru wanita. Jumlah sample yang akan diambil sebanyak 5% dari total populasi. Pengambilan sampel didasarkan pada pendapat Suharsini Arikunto (1997), bahwa kalau jumlah populasi melebihi 100, maka minimal dapat diambil sebanyak 5%. Sampel untuk SLTA negeri adalah SMU 4 dan SMU 9, sementara sampel untuk SMU swasta adalah SMU Islam Hidayatullah. Adapun jumlah responden adalah sebagai berikut

SMU 4 Kota Semarang sebanyak	: 15 guru
SMU 9 Kota Semarang sebanyak	: 17 guru
SMU Islam Hidayatullah Kota Semarang sebanyak	: 17 guru

3.4. Sumber Data

Data skunder diperoleh dari Dinas Pendidikan Kota Semarang, mengenai jumlah guru di masing-masing SLTA, tingkat pendidikan guru, komposisi guru laki-laki dan wanita, golongan, dan jabatan fungsional akademik. Selain itu data skunder juga diperoleh dari buku teks, jurnal ilmiah dan jurnal asing. Sedangkan data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan interview kepada pihak guru sebagai responden untuk mendapatkan informasi yang lebih terperinci dan lengkap.

3.5. Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel motivasi dan kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *5 point likert scale* (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju). Variabel motivasi ditujukan untuk mengetahui faktor-faktor yang memotivasi guru melakukan penelitian dan penulisan karya ilmiah. Indikator yang digunakan antara lain :

- a. Motif individu
- b. Motif lingkungan kerja
- c. Motif menambah penghasilan
- d. Motif kredit point
- e. Motif memiliki karya ilmiah
- f. Motif dorongan pihak sekolah
- g. Motif cepatnya informasi
- h. Motif pembelajaran
- i. Motif aktualisasi diri

Sedangkan variabel kinerja guru difokuskan pada performance guru yang terkait dengan produktivitas karya ilmiah dan penelitian selama tiga tahun terakhir.

Pengukurannya dilakukan dengan menggunakan skala rasio, dengan ukuran sebagai berikut:

Jawaban	Jumlah
a	1
b	2
c	3
d	4
e	> 4

Adapun indikator yang digunakan adalah :

- a. Jumlah penelitian tiga tahun terakhir
- b. Jumlah artikel yang diterbitkan dalam tiga tahun terakhir
- c. Jumlah seminar ilmiah yang diikuti selama tiga tahun terakhir
- d. Jumlah pembicara seminar, workshop dan pelatihan tiga tahun terakhir.
- e. Jumlah *short course* yang diikuti tiga tahun terakhir.

3.6. Analisis Data

Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan salah satu metode statistik yang tujuan utamanya adalah untuk meringkas variabel yang akan diperlukan untuk analisis, dengan memecahkan masalah yang menyangkut hubungan timbal balik antara sejumlah variabel dan kemudian menjelaskan keterkaitan antar variabel ke dalam dimensi-dimensi yang mendasari hubungan tersebut. Dalam faktor analisis, setiap variabel dianggap sebagai variabel dependen yang merupakan fungsi dari suatu dimensi atau faktor lain yang tidak nampak (*latent variabel*).

Faktor analisis mempunyai tiga tujuan, yaitu :

1. Mempelajari hubungan sejumlah variabel yang saling terkait dan mengelompokkannya ke dalam beberapa faktor. Korelasi antar variabel yang menjadi anggota suatu faktor (misalnya faktor 1) lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara setiap anggota faktor tersebut dengan variabel-variabel yang menjadi anggota faktor lain (misalnya faktor 2).
2. Menginterpretasikan setiap faktor dengan baik sesuai dengan variabel-variabel yang menjadi anggotanya.
3. Meringkas variabel yang banyak menjadi beberapa variabel penting untuk keperluan analisis lebih lanjut.

Jumlah sampel dalam analisis faktor di untuk dapat menghasilkan analisis faktor yang cukup baik adalah diatas 100 (Hair, 1985), atau minimal empat atau lima kali lebih besar dari jumlah item yang akan dianalisis. Adapun langkah-langkah pengujian faktor analisis adalah: **pertama**, menghitung korelasi (matrik korelasi) antar variabel. **Kedua**, menghitung *factor loadings* dengan beberapa model extraction method, seperti principal component, unweighted least square, generalized least square dan maximum likelihood. **Ketiga**, melakukan *factor rotation*, yang berfungsi untuk membuat unrotated factor loadings yang besar menjadi lebih besar dan yang kecil menjadi lebih kecil, sehingga hasilnya akan lebih mudah diinterpretasikan. Metode yang digunakan adalah ortogonal dan oblique. **Keempat** menentukan jumlah faktor yang akan dipakai.

Pendekatan yang dilakukan dengan metode *eigenvalues*, yakni hanya factor yang mempunyai eigenvalue lebih besar dari satu yang dipakai. Kelima menentukan variabel yang akan dimasukkan ke dalam suatu faktor, dengan kriteria semakin besar factor loadingnya, semakin penting (signifikan) item tersebut. Sebagai rule of thumb, factor yang memiliki loading lebih besar dari 0,40 dianggap signifikan dan bisa dimasukkan sebagai anggota suatu faktor.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (motivasi) dengan variabel dependen (kinerja guru). Variabel motivasi sebelumnya diuji dengan menggunakan analisis factor, kemudian dilihat dampaknya terhadap kinerja guru. Sementara itu untuk menguji keberadaan variabel moderating (usia dan gender), maka digunakan uji regresi interaksi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Asal Sekolah Responden

Tabel 4.1.

Asal Sekolah Responden

Asal sekolah	Jumlah	Prosentase
SMA Islam Hidayatullah	17 orang	35%
SMA N 4 Semarang	15 orang	30%
SMA N 9 Semarang	17 orang	35%
TOTAL	49 orang	100%

Mendasarkan pada tabel 4.1. bahwa sampel yang diambil terdiri dari 3 SMA di Kota Semarang, dengan perincian dua SMA Negeri dan satu SMA Swasta. Adapun jumlah responden yang diambil terdiri dari; SMA Islam Hidayatullah sebanyak 17 orang (35%), SMA N 4 Semarang sebanyak 15 orang (30%), dan SMA N 9 Semarang sebanyak 17 orang (35%). Jumlah responden sebesar 49 orang diindikasikan sudah mewakili SMA-SMA yang ada di Kota Semarang.

Usia Responden

Tabel 4.2.

Asal Sekolah Responden

Usia Responden	Jumlah	Prosentase
23-35 tahun	18 orang	37%
36-48 tahun	21 orang	43%
49-58 tahun	10 orang	20%

Data responden mendasarkan pada usia menunjukkan bahwa responden dengan usia 36-48 memiliki prosentase tertinggi (43%). Pada usia tersebut merupakan tingkat usia yang produktif, khususnya bagi tenaga pendidik. Sementara responden dengan usia muda (23-35 tahun) terdiri dari 37%, dan responden dengan usia tua (49-58 tahun) sebanyak 20%.

Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3.

Asal Sekolah Responden

Tingkat pendidikan	Jumlah	Prosentase
D3	2	4%
S1	44	90%
S2	3	6%

Tingkat pendidikan terakhir pada saat dilakukan penelitian, mayoritas adalah berpendidikan S1 (90%). Sementara yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 6%. Fenomena ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden guru-guru di kota Semarang masih perlu ditingkatkan, karena akan sangat berpengaruh terhadap siswa-siswa didik, terutama dari sisi pengembangan pengetahuan, wawasan, pola pikir, dan akhirnya pada output yang dihasilkan.

Nilai Mean Variabel Motivasi

Tabel 4.4

Nilai Mean masing-masing Variabel

Variabel	Nilai mean
Dorongan individu	4,33
Tuntutan profesi	4,06
Dorongan Lingkungan	4,02
Dorongan pimpinan	2,37
Menambah penghasilan	2,49
Sumber penghasilan lain	2,53
Kredit poin	3,57
Kenaikan pangkat/gol/jabatan	3,55
Menuangkan ide baru	4,40
Dikenal idenya	3,84
Kebutuhan informasi	4,27
Pengembangan diri	4,51

Meningkatkan profesionalisme	4,23
Aktualisasi diri	4,04
Dikenal masyarakat luas	3,02

Sumber: Data primer diolah (2008)

Pada tabel 4.4. ditampilkan data tentang motivasi responden dalam melakukan kegiatan atau penciptaan karya ilmiah. Dalam penelitian ini terdiri dari 15 indikator yang memotivasi dalam menciptakan karya ilmiah. Hasil persepsi responden menunjukkan bahwa mereka memiliki motivasi dalam menciptakan karya ilmiah ditentukan oleh alasan pengembangan diri, menuangkan ide baru, kebutuhan akan informasi, meningkatkan profesionalisme, tuntutan profesi, aktualisasi diri, dan karena dorongan lingkungan. Sementara itu faktor-faktor yang kurang memotivasi para guru dalam menciptakan karya ilmiah atau sebagai faktor penghambat antara lain; dorongan pimpinan, menambah penghasilan, sebagai sumber penghasilan lain, dikenal masyarakat luas, dan dikenal idenya.

Kinerja Guru selama 3 tahun terakhir

**Tabel 4.5.
Kinerja Guru**

Variable	Nilai mean
Jumlah penelitian	1,22
Jumlah artikel ilmiah	1,06
Jumlah artikel tingkat nasional	1,00
Jumlah seminar ilmiah	2,88
Narasumber seminar/workshop	1,35
Jumlah short course	1,84
Rata-rata	1,56

Sumber: Data primer diolah (2008)

Ukuran kinerja guru dalam penelitian ini memfokuskan pada berbagai kegiatan ilmiah yang dapat dilakukan oleh guru-guru dan menjadi penunjang dalam proses pembelajaran dan pengembangan diri. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata karya ilmiah yang dihasilkan guru-guru di Kota Semarang masih sangat rendah, yaitu 1,56 judul atau karya. Hal ini

mengindikasikan bahwa kaitannya dengan penciptaan dan kegiatan karya ilmiah masih sangat minim, padahal karya ilmiah merupakan sarana penting bagi para guru untuk mengembangkan ilmunya dan profesionalitasnya, yang nantinya berdampak pada tingkat pengetahuan guru dan murid akan semakin baik. Jumlah karya ilmiah yang sangat minim ini disebabkan oleh kurangnya produktivitas guru dalam membuat karya ilmiah di tingkat nasional maupun artikel-artikel ilmiah. Disamping itu juga jumlah guru-guru yang mengikuti seminar dan melakukan kegiatan penelitian juga masih sangat sedikit.

Jumlah penelitian, artikel tingkat local dan nasional, seminar ilmiah, pembicara seminar/workshop/lokakarya/pelatihan dan short course yang diikuti guru-guru selama tiga tahun terakhir dapat diringkas pada tabel 4.6

Tabel 4.6

Kegiatan Karya Ilmiah Guru-guru

Jenis Karya Ilmiah	Bentuk	Tempat Pelaksanaan
Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Wong cilik dimata Ahmat Tohari • Penderitaan dan kesengsaraan tiada akhir dar ave maria ke jalan lain ke Roma • Pembelajaran bahasa inggris dengan proyek membuat film • Studi eksplorasi pembelajaran dengan pemberian pengalaman belajar secara langsung pada siswa materi kewirausahaan • Pembuatan media pembelajaran. • Peningkatan penguasaan kalimat pasif dengan menggunakan film kartun • Pengembangan model pembelajaran matematik volum benda putar berbasis teknologi dengan strategi konstruktivisme student active learning berbantuan CD interaktif • Pertunjukan menyanyi sbg usaha untuk meningkatkan minat terhadap pelajaran bahasa inggris • Meningkatkan hasil belajar siswa kelas VII materi pokok bangun datar persegi dan persegi panjang dengan model pembelajaran tutor sebaya. • Hubungan antara stress kerja dan motif berafiliasi guru SLB di Semarang 	
Artikel tingkat lokal	• Nilai Ibadah qurban	• Dinas kota

	<ul style="list-style-type: none"> • Harapan iraja' • Potensi dan tantangan Temanggung • Estética celoteh anak • Remaja dalam bingkai kaca 	<ul style="list-style-type: none"> • Dinas provinsi • Suara Merdeka
Artikel tingkat nasional	<ul style="list-style-type: none"> • Belajar bahasa inggris dengan friendster di Jawa Pos • 	<ul style="list-style-type: none"> • Jawa Pos
Seminar ilmiah	<ul style="list-style-type: none"> • Traslation • TIK • The great teacher • Pembelajaran matemática • Peningkatan kompetensi guru • Lesson study • Penanganan remaja bermasalah • Narkoba • Penilaian • Bintek física oleh Dinas Pendidikan Kota Semarang (Seminar Sertifikasi) 	<ul style="list-style-type: none"> • Udinus, Unika, Unaki, Unnes • Unnes dan Lapan Depdiknas • LPMP Srondol • IKIP PGRI • Universitas Farsi • Unnes pasca sarjana • Diknas • Magistra SMG • MGMP • Museum Ronggowarsito • BKKBN
Pembicara seminar/lokakarya/workshop/pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • UTHB • Quantum learning • Quantum teaching 	<ul style="list-style-type: none"> • LPMP • FIS Unnes • MGMP • MAJT • KPI
Short course	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan komputer • ICT • Pembelajaran berbasis ICT • IHT sekolah kategori mandiri • Penulisan dan analisis soal • Pembuatan media pembelajaran 	<ul style="list-style-type: none"> • LPMP Srondol • LSP • SMA N 4 Smg • Pustekom

Pembinaan Karya Ilmiah

Tabel 4.7

Pembinaan Karya Ilmiah

Variabel	Jumlah
Program kompetisi tingkat sekolah	Ada : 30 (68%)
	Tidak ada : 14 (32%)
Pelatihan karya ilmiah	Ada : 5 (12%)
	Tidak ada : 37 (88%)
Insentif dari sekolah	Ada : 14 (33%)
	Tidak ada : 28 (67%)

Sumber: Data primer diolah (2008)

Pada variabel pembinaan karya ilmiah dimaksudkan untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah maupun oleh Dinas Pendidikan Kota Semarang dalam meningkatkan daya saing dan wawasan para guru melalui berbagai kegiatan kompetitif di bidang karya ilmiah, baik kompetisi tingkat sekolah, pelatihan-pelatihan karya ilmiah, maupun insentif yang diharapkan dapat memberikan motivasi yang lebih tinggi. Berdasarkan pada persepsi responden tentang pembinaan karya ilmiah hasilnya menunjukkan bahwa kaitannya dengan program kompetisi pembuatan karya ilmiah di tingkat sekolah, tingkat kota, tingkat propinsi maupun tingkat nasional sebanyak 68% responden menyatakan adanya program kompetisi, sementara sebanyak 32% dari responden menyatakan tidak ada program kompetisi. Sementara pembinaan karya ilmiah melalui pelatihan-pelatihan pembuatan karya ilmiah bagi guru-guru kegiatannya sangatlah minim sekali, yaitu sebanyak 88% responden menyatakan tidak pernah dilakukan pembinaan penyusunan karya ilmiah, baik dari sekolah maupun dinas pendidikan. Dari sisi insentif yang diberikan oleh pihak sekolah kaitannya dengan penciptaan karya ilmiah bagi guru-guru yang berprestasi menurut persepsi responden menyatakan bahwa sebanyak 67% responden tidak ada insentif untuk memotivasi guru-guru dalam menciptakan karya ilmiah, sementara 33% menyatakan ada insentif yang diberikan sebagai kompensasi penciptaan karya ilmiah.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua variabel/indikator penelitian menunjukkan valid dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 setelah dilakukan korelasi antara indikator dengan total indikatornya. Namun terdapat dua indikator yang tidak valid, yaitu penulisan karya ilmiah muncul dari dorongan kepala sekolah dan menciptakan karya ilmiah merupakan kebutuhan mendapatkan informasi yang semakin berkembang. Sementara itu hasil pengujian reliabilitas dengan pendekatan cronbach alpha menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan 15 indikator hasilnya reliable (cronbach alpha = 0,684)

Hasil Faktor Analisis

Analisis data selanjutnya adalah bertujuan untuk mengelompokkan variabel-variabel yang memotivasi guru-guru dalam menciptakan karya ilmiah. Adapun analisis yang digunakan adalah faktor analisis.

Tabel 4.8
Total Variance Explain

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.118	27.456	27.456	4.118	27.456	27.456	2.747	18.314	18.314
2	2.426	16.172	43.629	2.426	16.172	43.629	2.606	17.376	35.690
3	1.982	13.211	56.839	1.982	13.211	56.839	2.402	16.012	51.702
4	1.569	10.462	67.301	1.569	10.462	67.301	2.340	15.599	67.301
5	.988	6.584	73.886						
6	.959	6.391	80.277						
7	.881	5.875	86.152						
8	.627	4.180	90.332						
9	.427	2.844	93.176						
10	.329	2.191	95.367						
11	.282	1.877	97.244						
12	.169	1.127	98.371						
13	.154	1.029	99.400						
14	.057	.378	99.778						
15	.033	.222	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Mendasarkan pada tabel 4.8. dengan menggunakan metode ekstrak principal component analysis melalui lima iterasi, dapat disimpulkan bahwa terdapat empat kelompok variabel yang memotivasi guru-guru dalam menciptakan karya ilmiah. Criteria penilaian sebuah variable didasarkan pada nilai komponen masing-masing variable dengan nilai $> 0,5$. Adapun secara terperinci, keempat variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kelompok variabel kedua terdiri dari variabel: dorongan individu (X1), profesi (X2), lingkungan (X3), dan aktualisasi diri (X14). Kelompok variable kedua selanjutnya dinamakan variable dorongan pribadi.
2. Kelompok variabel ketiga terdiri dari variabel: dorongan pimpinan (X4), menambah penghasilan (X5), sumber penghasilan lain (X6). Selanjutnya kelompok variable ketiga disebut variable meningkatkan penghasilan.
3. Kelompok variabel keempat terdiri dari variabel: kredit point (X7), dan Kenaikan pangkat (X8). Selanjutnya kelompok variable keempat disebut variable kenaikan pangkat.

4. Kelompok variabel pertama terdiri dari variabel: menuangkan ide (X9), dikenal idenya (X10), kebutuhan informasi (X11), pengembangan diri (X12), meningkatkan profesionalisme (X13), dan dikenal masyarakat (X15). Kelompok variable pertama selanjutnya dinamakan variable pengembangan ide.

Tabel 4.9

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
Dorongan Individu	-.089	.879	-.091	-.193
profesi	.256	.361	.087	-.319
lingkungan	.122	.776	.267	-.048
pimpinan	-.214	-.019	.102	.546
menambah penghasilan	.002	-.070	-.033	.955
sumber penghasilan lain	.009	-.064	-.012	.941
credit poin	.022	.075	.963	-.004
kenaikan pangkat	.065	-.073	.936	.048
menuangkan ide	.520	.478	-.155	.062
dikenal idenya	.603	.273	.215	.080
kebutuhan informasi	.817	-.052	-.145	-.126
pengembangan diri	.701	.014	.201	-.145
meningkatkan profesionalisme	.611	.300	.075	-.220
aktualisasi	.321	.806	-.046	.060
dikenal masyarakat	.581	.191	.600	.012

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	.675	.600	.313	-.294
2	.104	-.199	.746	.627
3	.146	.452	-.505	.721
4	-.716	.629	.300	-.039

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Hasil Regresi

Analisis selanjutnya adalah analisis regresi. Analisis regresi berganda ini mendasarkan pada empat variable independen sebagai hasil dari analisis factor (, dorongan pribadi, meningkatkan penghasilan, kenaikan pangkat dan

pengembangan ide) dan satu variable dependen, yaitu kinerja guru. Dari hasil perhitungan regresi berganda menunjukkan bahwa: variable dorongan pribadi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variable peningkatan penghasilan memiliki pengaruh positif dan **tidak signifikan** terhadap kinerja guru. Variable kenaikan pangkat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan terakhir variable pengembangan ide memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (lihat table 4.10). Apabila dilihat secara bersama-sama pengaruh variable independent terhadap variable dependen, maka terdapat pengaruh yang signifikan, dengan nilai koefisien determinasi variable independent terhadap variable dependen sebesar 63%.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.597	1.82104

a. Predictors: (Constant), New4, New2, New3, New1

b. Dependent Variable: TotalK

Nilai ANOVA 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.190	4	62.297	18.786	.000 ^a
	Residual	145.912	44	3.316		
	Total	395.102	48			

a. Predictors: (Constant), New4, New2, New3, New1

b. Dependent Variable: TotalK

Table 4.10
Coeffisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.688	2.328		-3.731	.001
	New1	.467	.114	.423	4.116	.000
	New2	.012	.083	.014	.145	.885
	New3	.360	.123	.279	2.922	.005
	New4	.317	.085	.392	3.711	.001

a. Dependent Variable: TotalK

Hasil Regresi Interaksi

Regresi interaksi dimaksudkan untuk menguji lebih jauh keterkaitan antara keempat variable independent dengan variable dependennya. Adapun yang menjadi focus pengujian dengan regresi interaksi adalah menambahkan variable usia dan jenis kelamin sebagai variable moderating. Dalam penelitian ini ingin menguji lebih jauh tentang keberadaan variable usia dan jenis kelamin, apakah memoderasi hubungan antara variable independent dengan variable dependen. Variable usia dikelompokkan menjadi tiga, yaitu: usia 23-35 tahun, usia 36-48 tahun, dan usia 49-58 tahun. Sementara jenis kelamin terdiri dari; laki-laki sebanyak 21 guru dan perempuan sebanyak 28 guru.

Table 4.11
Nilai ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.133	12	24.511	9.822	.000 ^a
	Residual	87.346	35	2.496		
	Total	381.479	47			

a. Predictors: (Constant), usiaX4, genderX4, usiaX2, New1, New3, New4, genderX2, genderX3, New2, genderX1, usiaX3, usiaX1

b. Dependent Variable: TotalK

Dari hasil analisis of variance menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keempat variable dan variable interaksi (jenis kelamin dan usia) terhadap kinerja guru. Hasil nilai R square menunjukkan bahwa koefisien diterminasi variable independent dan interaksi variable sebesar 77,1%, artinya sumbangan variable predictor terhadap dependen variabelnya sebesar 77,1% sedangkan sisanya (22,9%) disumbangkan oleh variable lain yang tidak diteliti.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.693	1.57974

a. Predictors: (Constant), usiaX4, genderX4, usiaX2, New1, New3, New4, genderX2, genderX3, New2, genderX1, usiaX3, usiaX1

Sementara dari hasil regresi interaksi antara keempat variable (pengembangan ide, dorongan pribadi, peningkatan penghasilan, dan kenaikan

pangkat) dan variable interaksinya setelah diinteraksikan dengan usia dan jenis kelamin hasilnya menunjukkan: variable dorongan pribadi, motivasi kenaikan pangkat, dan motivasi pengembangan ide memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sementara variable motivasi untuk peningkatan penghasilan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($t=0,086$, $sign=0,830$). Dari hasil regresi interaksi dengan memasukkan variable gender dan usia, hasilnya menunjukkan bahwa variable gender memoderasi hubungan antara dorongan pribadi, kenaikan pangkat dengan kinerja guru. Temuan lain menunjukkan juga usia memoderasi hubungan antara dorongan pribadi dan kenaikan pangkat.

Hasil penelitian yang terdapat pada tabel 4.12 menunjukkan hasil-hasil jawaban responden yang bersifat kualitatif. Hasil ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang pendapat responden kaitannya dengan keinginan-keinginan para guru dalam upaya meningkatkan motivasinya menciptakan karya ilmiah, yang disampaikan kepada pihak sekolah masing-masing maupun kepada pihak Dinas Pendidikan Kota Semarang.

Table 4.12
Nilai Koefisien Regresi Interaksi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.362	2.442		-3.014	.005
	New1	2.573	.616	2.324	4.173	.000
	New2	.086	.399	.094	.216	.830
	New3	1.726	.798	1.337	2.162	.038
	New4	-1.551	.442	-1.898	-3.514	.001
	genderX1	-.590	.199	-1.990	-2.962	.005
	genderX2	-.064	.143	-.130	-.451	.655
	genderX3	-.283	.262	-.451	-1.080	.287
	genderX4	.488	.141	2.169	3.454	.001
	usiaX1	-.028	.012	-1.757	-2.390	.022
	usiaX2	.000	.009	.004	.010	.992
	usiaX3	-.023	.017	-.945	-1.296	.203
	usiaX4	.026	.008	2.150	3.143	.003

a. Dependent Variable: TotalK

Table 4.13
Saran-saran Responden

No	Nama Sekolah	Saran Kepada Sekolah	Frek	Saran Kepada Dinas Pendidikan	Frek
1	SMA Islam Hidayatullah	a) Mengadakan Lomba Karya Tulis Ilmiah bagi guru	2	a) Mengadakan pembinaan atau pembimbingan atau pelatihan untuk membuat karya tulis ilmiah	5
		b) Mengadakan Pembinaan atau pelatihan penulisan karya tulis ilmiah	5	b) Pemerataan sosialisasi perlombaan ke seluruh sekolah	1
		c) Disediakan fasilitas, Dukungan Moril & Materiil bagi guru-guru yang ingin mengembangkan karya ilmiah	5	c) Penghargaan yg seimbang bagi guru	3
		d) Memotivasi para Guru untuk membuat Karya tulis	2	d) Memperbanyak Lomba Karya Ilmiah	6
		e) Memberikan insentif/ reward / penghargaan kepada guru yang mengikuti karya ilmiah	4	e) Memberikan motivasi yang kontinue & merata kesekolah-sekolah	2
		f) Mensosialisasikan lebih Insentif	1	f) Menjadikan Karya Ilmiah sebagai Program Rutin tiap tahun	1
		g) Menjadikan sbg tugas wajib bagi guru untuk menyusun karya ilmiah minimal 4 tahun sekali	2		
2	SMA N 4 Semarang	a) Mengadakan Pembinaan atau pelatihan penulisan karya tulis ilmiah	7	a) Mengadakan pembinaan atau pembimbingan atau pelatihan / seminar untuk membuat karya tulis ilmiah sesering mungkin	7
		b) Memberikan insentif/ reward / penghargaan kepada guru yang mengikuti karya ilmiah	5	b) Penghargaan yg seimbang bagi guru	1
		c) Mensosialisasikan / menginformasikan secara lebih Insentif	2	c) Memperbanyak Lomba Karya Ilmiah	4
		d) Memotivasi para Guru untuk membuat Karya tulis	4	d) Melakukan Kerjasama dengan Perguruan Tinggi / Instansi lain dalam rangka pelatihan pembuatan karya ilmiah	2
		e) Disediakan fasilitas, Dukungan Moril & Materiil bagi guru-guru yang ingin mengembangkan karya ilmiah	6	e) Memberikan dukungan finansial untuk menciptakan karya ilmiah bagi guru-guru yang potensial	1
		f) Memberikan Kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan karya ilmiah	3		
3	SMA N 9 Semarang	a) Mengadakan Kompetensi di Tingkat Sekolah	7	a) Penghargaan bagi guru	1

	b) Mengadakan Kelompok karya ilmiah untuk guru	1	b) mengadakan lomba karya ilmiah sesering mungkin	6
	c) Pelatihan Karya Ilmiah untuk guru	1	c) Memberikan hadiah/ insentif yang menarik	6
	d) Memberikan Insentif bagi guru yg membuat karya ilmiah	7	d) Memberikan kredit poin untuk setiap karya ilmiah	7
	e) Memberikan motivasi pada guru, untuk membuat karya ilmiah	3	e) Memberikan motivasi pada guru, untuk membuat karya ilmiah	2
	f) Memberikan wadah untuk saling berbagi	1	f) Mengadakan forum ilmiah untuk mensosialisasikan hasil karyanya	1
	g) Mengadakan kegiatan yg memotivasi kegiatan ilmiah	1	g) Memberikan dukungan kepada guru yang mengikuti lomba	1
			h) Menyediakan fasilitas bagi guru yang memadai.	1

Sumber: Jawaban Responden

Adapun responden dalam penelitian ini adalah tiga kelompok SLTA, yang terdiri dari SMA Hidayatullah Semarang, SMA N 4 Semarang, dan SMA N 9 Semarang. Masing-masing SMA diharapkan dapat mewakili kelompok SMA negeri dan SMA swasta. Untuk SMA Hidayatullah responden memiliki harapan kepada sekolah tentang peningkatan motivasi penciptaan karya ilmiah dengan melakukan pembinaan secara rutin di bidang karya ilmiah, penyediaan fasilitas fisik maupun non-fisik yang berbentuk komitmen sekolah terhadap karya ilmiah yang diharapkan dapat semakin memotivasi guru. Sementara itu kaitannya dengan meningkatkan prestasi bidang karya ilmiah perlu adanya reward atau insentif yang proporsional bagi guru berhasil membuat karya ilmiah, bahkan ada pendapat yang menyatakan bahwa karya ilmiah sebaiknya diwajibkan kepada para guru, misalnya setiap 1 tahun sekali guru wajib menghasilkan minimal dua karya ilmiah.

Secara umum di lingkungan SMA N 4 Semarang kaitannya dengan pengelolaan karya ilmiah juga mengharapkan adanya pembinaan, penyediaan fasilitas-fasilitas, dan insentif yang memadai. Disisi lain para responden berharap adanya kegiatan-kegiatan tingkat sekolah yang dimaksudkan untuk dapat memotivasi para guru dalam menciptakan karya ilmiah (misal: membentuk kelompok-kelompok diskusi, membahas masalah-masalah pendidikan yang up-to date, studi banding ke perguruan-perguruan tinggi yang relevan dan memiliki karya ilmiah yang kompetitif). Disamping itu masalah sosialisasi yang terkait dengan bagaimana membuat karya ilmiah sangat dibutuhkan oleh para guru sebagai

tahapan awal untuk mengenal apa, bagaimana, dan mengapa perlu membuat karya ilmiah. Para guru juga menyadari semakin perlunya membuat karya ilmiah sebagai aktivitas utama disamping mengajar, karena dengan karya ilmiah dapat memberikan tambahan wawasan, pola pikir ilmiah, menambah kreativitas dan inovasi pada bidang yang ditekuni, berkecimpung dalam komunitas ilmiah tingkat sekolah, daerah, nasional maupun internasional, maka perlunya adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di bidang karya ilmiah.

Para responden di lingkungan SMA N 9 Kota Semarang sudah menyadari pentingnya karya ilmiah untuk mendapatkan perhatian dari pihak sekolah. Guru-guru menghendaki adanya kompetisi pembuatan karya ilmiah yang diselenggarakan oleh pihak sekolah maupun dinas pendidikan. Disamping itu pemberian penghargaan atau reward bagi guru yang dapat membuat dan mempublikasikan karya ilmiah juga menjadi harapan para guru, sehingga diharapkan dapat memacu dan memotivasi mereka untuk lebih berkreasi dan berinovasi dalam menciptakan karya ilmiah. Pembentukan kelompok-kelompok guru yang membahas karya ilmiah juga mendapatkan perhatian dari sebagian responden. Kelompok ini dimaksudkan untuk sarana sebagai alat komunikasi dan berbagi pengetahuan bagi para guru. Pembentukan kelompok pada mulanya bersifat informal yang terdiri dari orang-orang yang berminat dan berkomitmen terhadap karya ilmiah, dan mereka harus sebagai pionir dan mampu mempengaruhi dan memberikan contoh kepada guru-guru yang lain dalam mengembangkan kegiatan-kegiatan ilmiah di sekolah.

Pembahasan

Motivasi guru-guru di Kota Semarang dalam menciptakan karya ilmiah paling dominan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antar lain: karena dorongan individu, motivasi untuk menuangkan ide, kebutuhan akan informasi yang lebih luas, pengembangan diri, meningkatkan profesionalisme, dan aktualisasi diri. Temuan ini mengindikasikan bahwa kebutuhan dalam menciptakan karya ilmiah memiliki kecenderungan karena adanya faktor motivasi dalam diri para guru. Motivasi yang timbul dari diri sendiri merupakan motivasi yang paling kuat dan menjadi dasar bagi keberhasilan seseorang. Hasil penelitian ini agak berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asmadi dan Fauzan (1997). Asmadi

dan Fauzan mengidentifikasi terdapat tiga belas faktor pendukung motivasi, antara lain: 1) memenuhi rasa ingin tahu, 2) membantu menyelesaikan permasalahan di masyarakat, 3) ingin menguji suatu teori, 4) memenuhi tri dharma perguruan tinggi, 5) menambah penghasilan, 6) mengumpulkan kredit point, 7) ingin memiliki karya ilmiah, 8) senang melakukan penelitian, 9) administrasi dan birokrasi lembaga penelitian efisien, 10) dorongan fakultas atau senior, 11) cepatnya informasi tawaran penelitian dari lembaga penelitian, 12) administrasi pendanaan dari lembaga penelitian lancar dan tertib dan 13) selalu siap dengan tema penelitian. Faktor untuk menambah penghasilan dalam penelitian Asmadi dan Fauzan memiliki rangking yang tinggi, sementara dalam penelitian ini faktor yang memotivasi lebih didominasi oleh dorongan individu.

Sementara itu terdapat faktor-faktor yang kurang memotivasi para guru dalam menciptakan karya ilmiah, diantaranya; dorongan dari pimpinan, keinginan untuk menambah penghasilan, sebagai sumber penghasilan lain, maupun keinginan untuk dikenal masyarakat. Secara umum dapat disimpulkan bahwa komitmen dari pimpinan sekolah masih dirasa minim sekali. Padahal karya ilmiah pada era sekarang menjadi tuntutan bagi para pendidik untuk dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, dan sangat dibutuhkan komitmen dari pihak manajemen puncak dalam hal ini kepala sekolah. Sebanyak 20% anggaran APBN yang dialokasikan untuk dana pendidikan, diprediksikan juga bahwa dana penelitian bagi para guru akan meningkat, seperti yang terjadi pada Direktorat Pendidikan Tinggi dimana kesempatan untuk melakukan penelitian sangat terbuka lebar, walaupun dengan prinsip kompetitif. Tugas guru yang sangat banyak dan kompleks mengkondisikan guru pada posisi yang memiliki waktu kurang, khususnya untuk kegiatan penelitian dan pembuatan karya ilmiah. Keadaan ini juga didukung hasil penelitian yang menyatakan bahwa kegiatan karya ilmiah masih belum merupakan sumber tambahan pendapatan bagi guru-guru. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian Asmadi dan Fauzan (2007) menunjukkan terdapat 14 faktor yang tidak memotivasi untuk menciptakan karya ilmiah, antara lain: 1) kesibukan mengajar, 2) kesibukan lain, 3) sulit memperoleh tema penelitian, 4) kurang siap dengan dasar teori, 5) kesulitan dalam metodologi, 6) sempitnya waktu yang digunakan untuk membuat proposal dan 7) dana yang disediakan tidak memadai, 8) kurangnya

bimbingan dan pengarahan dari fakultas dan senior, 9) sulit memahami referensi bahasa asing, 10) tidak tertarik dengan kegiatan penelitian, 11) sering melakukan penelitian di luar lembaga penelitian, 13) administrasi dan birokrasi lembaga penelitian tidak efisien dan 14) sistem seleksi proposal yang tidak transparan. Kesamaan hasil penelitian terdapat pada kurang adanya komitmen maupun bimbingan dari pimpinan atau para senior untuk melakukan penelitian. Motivasi untuk memperoleh kredit point dalam penelitian ini merupakan factor yang kurang diminati oleh para guru, sementara dalam penelitian Asmadi (2007) motivasi untuk memperoleh kredit point merupakan faktor utama yang memotivasi para dosen untuk menciptakan karya ilmiah.

Kaitannya dengan kinerja guru dalam menciptakan karya ilmiah yang menunjukkan sangat kurang, misalnya: 83,7% guru melakukan penelitian hanya satu dalam tiga tahun, 93,9% guru membuat artikel ilmiah tingkat lokal, hampir 100% guru belum pernah menulis artikel yang terbit di tingkat nasional, 76% guru belum pernah tampil sebagai pembicara seminar atau workshop. Temuan ini menunjukkan bahwa belum adanya perhatian yang serius dari pihak pimpinan maupun Dinas Pendidikan Kota Semarang dalam membina para guru dalam menciptakan karya ilmiah.

Dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2, UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Guru, pasal 2 ayat 1, dan Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 ayat 1 merupakan landasan yuridis bahwa guru adalah tenaga profesional. Pemerintah memperlihatkan keseriusan dan komitmen yang tinggi dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan penghargaan kepada guru yang muara akhirnya pada peningkatan kualitas pendidikan nasional.

Untuk meningkatkan profesionalisme guru, pemerintah pada tahun 2007 telah mengadakan sertifikasi guru, yang mendasarkan pada pasal 42 UU RI No. 20 Tahun 2003 yang mempersyaratkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini ditegaskan kembali dalam Pasal 28 ayat (1) PP RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dan pasal 8 UU RI No. 14 Tahun 2005 yang mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal

D4/S1 dan kompetensi sebagai **agen pembelajaran**, yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogis, professional, dan social. Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran secara formal dibuktikan dengan sertifikasi pendidik. Kualifikasi akademik minimum diperoleh melalui pendidikan tinggi, dan sertifikasi kompetensi pendidik diperoleh setelah lulus ujian sertifikasi. Disbanding negara-negara lain Indonesia masih cukup tertinggal dalam program sertifikasi guru. Jepang misalnya sudah memunculkan UU tentang guru pada tahun 1974, dan UU sertifikasi sejak tahun 1949. di China telah memiliki UU guru tahun 1993, dan PP yang mengatur kualifikasi guru diberlakukan sejak tahun 2001. Dalam Kepmendiknas No 045/U/2002 menyebutkan bahwa kompetensi guru sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab dalam melakukan tugas sesuai pekerjaan tertentu. Sementara dalam pasal 18 ayat (1) PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademis minimal D4/S1 dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogis, professional, dan sosial.

Guru sebagai agen pembelajaran dan harus memiliki kompetensi, khususnya kompetensi profesional, menuntut adanya tuntutan keseriusan dan profesionalisme guru dalam mengemban tugasnya dengan disertai oleh pengembangan kompetensi secara terus-menerus. Kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang diharapkan bias dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu program pendidikan. Sementara menurut Kepmendiknas No. 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai pekerjaan tertentu. Kompetensi profesional bagi guru dituntut memiliki kompetensi keilmuan yang terkait dengan bidang studi, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar. ***Dalam ayat (2) disebutkan bahwa guru harus menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.***

Kinerja guru dalam pembuatan karya ilmiah juga dianjurkan dalam Permendiknas No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan. Adapun elemen-elemen yang dinilai antara lain keikutsertaan dalam forum ilmiah

(skor 48), dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan (skor 50). Kedua elemen ini menunjukkan bahwa penghargaan dalam karya ilmiah guru memiliki posisi yang strategis, walaupun porsinya masih dibawah tugas utama guru, misalnya; kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, dan pelaksanaan pembelajaran.

Penciptaan karya ilmiah bagi guru-guru memerlukan berbagai persyaratan, misalnya guru harus inovatif, kreatif, rasa ingin tahu, senang melakukan penelitian dan selalu melakukan proses pembelajaran secara terus-menerus. Pada sisi lain, seorang guru juga dihadapkan pada kegiatan rutin, seperti kesibukan mengajar, menduduki posisi struktural, mengoreksi pekerjaan siswa, panitia ujian, membimbing kegiatan pramuka. Pada kondisi seperti ini, tentunya para guru dihadapkan pada dua permasalahan, yakni fokus pada karya ilmiah sebagai aktivitas utama atau fokus pada kegiatan-kegiatan rutin. Idealnya seorang guru tentunya akan melakukan aktivitas tri dharma secara bersama-sama dengan hasil optimal. Karya ilmiah hampir di semua perguruan tinggi menjadi permasalahan yang serius, kaitannya dengan kemauan guru untuk membuat karya ilmiah maupun penelitian. Padahal melalui karya ilmiah, akan berpengaruh terhadap kinerja seorang guru, yaitu pencapaian jabatan fungsional tertinggi. Karya ilmiah dan penelitian dapat menjadi keunggulan suatu lembaga pendidikan, sehingga manajemen institusi sekolah tidak segan-segan untuk mengeluarkan biaya yang tinggi untuk dapat mendapatkan berbagai peluang dalam bidang penelitian. Faktor motivasi seorang guru sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas guru dalam melakukan penelitian. Menurut Asmadi (1997), motivasi pendidik melakukan penelitian dapat disebabkan oleh tuntutan akan mendapatkan kredit point, memiliki karya ilmiah, memenuhi tri dharma perguruan tinggi, menambah penghasilan, memenuhi rasa ingin tahu.

Motivasi menciptakan karya ilmiah bagi guru-guru di Kota Semarang dapat dikelompokkan menjadi empat variabel, yaitu; dorongan pribadi, motif peningkatan penghasilan, motif kenaikan pangkat, dan motif pengembangan ide. Motif dorongan individu memiliki pengaruh yang paling dominan, disusul oleh motif untuk kenaikan pangkat, dan motif pengembangan ide. Sementara motif peningkatan penghasilan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Dapat

disimpulkan bahwa motivasi penciptaan karya ilmiah sangat dipengaruhi oleh keinginan atau dorongan dari dalam individu.

Dilihat dari peran variabel moderating gender dan usia, hasilnya menunjukkan bahwa variabel gender memoderasi hubungan antara dorongan individu dan pengembangan ide terhadap kinerja guru. Sementara usia memoderasi hubungan antara dorongan individu dan pengembangan ide dengan kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru-guru pada usia produktif (umur 36-48 tahun) memiliki dorongan pribadi dan dorongan untuk mengembangkan ide yang lebih tinggi dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu hasilnya menunjukkan bahwa guru laki-laki memiliki dorongan individu dan dorongan untuk mengembangkan diri yang lebih dominan dibanding guru-guru perempuan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Mendasarkan pada hasil-hasil analisis yang telah diuraikan secara keseluruhan di atas, maka dapatlah diambil kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil analisis faktor menunjukkan bahwa dari 15 variabel motivasi dapat diringkas (extract) menjadi empat kelompok variabel, yaitu: variabel dorongan individu, variabel peningkatan penghasilan, variabel kenaikan pangkat, dan variabel pengembangan ide.
2. Hasil regresi terhadap empat variabel menunjukkan bahwa variabel dorongan pribadi memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja guru (standardized beta=0,423), diikuti oleh dorongan pengembangan diri (standardized beta=0,392), dan motivasi kenaikan pangkat (standardized beta=0,279). Sementara itu variabel peningkatan penghasilan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($t=0,012$ dan $sign=0,885$)
3. Hasil perhitungan regresi interaksi menunjukkan bahwa variabel gender memoderasi hubungan antara dorongan pribadi dan motivasi kenaikan pangkat dengan kinerja guru. Sementara untuk variabel moderating usia, hasilnya menunjukkan bahwa variabel moderating usia memoderasi hubungan antara dorongan pribadi dan motivasi kenaikan pangkat terhadap kinerja guru.
4. Berdasarkan pada hasil-hasil jawaban kualitatif oleh responden menunjukkan bahwa nilai motivasi kinerja guru dibidang penciptaan karya ilmiah masih sangat rendah, karena pemahaman guru-guru terhadap karya ilmiah masih belum menjadi bagian dari tugasnya sebagai guru. Disamping itu juga belum adanya sistem dan budaya di sekolah-sekolah yang mengkondisikan para guru berkarya di bidang karya ilmiah.

5.2. Saran

Saran-saran dari hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan rekomendasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan memiliki otoritas dalam upaya untuk meningkatkan kualitas karya ilmiah bagi para guru-guru di Kota Semarang. Secara umum saran penting yang terkait dengan upaya memotivasi

penciptaan karya ilmiah bagi para guru di Kota Semarang adalah: Perlunya dibentuk sistem pengelolaan pengembangan pembinaan karya ilmiah yang sistematis, terintegrasi dan berkelanjutan dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan para guru dalam menciptakan karya ilmiah guna menunjang kompetensi dalam proses belajar mengajar. Adapun kegiatan pengelolaan yang sistematis dapat dilakukan melalui dua pintu, yaitu pihak sekolah dan pihak Dinas Pendidikan Kota Semarang. Secara terperinci masing-masing pihak disarankan untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepada Pihak Sekolah

- Diupayakan untuk melakukan pembinaan dan pelatihan secara kontinyu pada tingkat sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi guru di bidang karya ilmiah.
- Menyediakan fasilitas secara moril maupun materiil bagi guru yang ingin mengembangkan karya ilmiah. Fasilitas moril menyangkut komitmen dari kepala sekolah untuk mendorong guru-guru menciptakan karya ilmiah, sementara fasilitas materiil diharapkan sekolah dapat memfasilitasi buku-buku, internet, jurnal, lap-top, majalah ilmiah sebagai wahana untuk meningkatkan semangat menciptakan karya ilmiah.
- Perlunya diadakan kompetisi pada tingkat sekolah secara rutin, misalnya dua tahun sekali, sehingga akan tercipta budaya ilmiah yang kompetitif.
- Perlunya peningkatan motivasi guru dengan memberikan insentif atau reward kepada guru-guru yang mampu menciptakan karya ilmiah dan terpublikasi baik tingkat lokal, regional, nasional maupun tingkat internasional.
- Menciptakan wadah bagi guru-guru untuk lebih meningkatkan kepedulian terhadap kegiatan ilmiah, misalnya; kelompok-kelompok diskusi dan melakukan studi banding ke perguruan tinggi.

2. Kepada Dinas Pendidikan Kota Semarang

Adapun saran-saran secara lebih terperinci kepada Dinas Pendidikan Kota Semarang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Perlu adanya pembinaan dan pembimbingan secara intensif dan berkelanjutan kepada guru-guru untuk meningkatkan motivasi mereka menciptakan karya ilmiah.
- Memperbanyak lomba-lomba karya ilmiah, baik penelitian, penulisan artikel, maupun jenis lomba lainnya.
- Mengusulkan agar karya ilmiah mendapatkan perhatian khusus sebagai kredit point bagi guru-guru yang akan naik pangkat.
- Memberikan insentif atau reward kepada guru-guru yang berprestasi di bidang karya ilmiah secara proporsional dan adil.
- Mengusulkan kepada sekolah-sekolah (SLTA) untuk membentuk forum-forum ilmiah dan memfasilitasinya dengan membuat dan memperbanyak majalah ilmiah sebagai wahana untuk menuangkan ide bagi guru-guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (1996); ***Prosedur Penelitian; Suatu pendekatan praktek***; PT Bina Aksara, Jakarta.
- Asmadi Alsa dan Fauzan HS (1997); **Faktor-faktor pendukung dan penghambat bagi Guru UGM kelompok ilmu sosial-humaniora dalam melakukan penelitian melalui lembaga penelitian UGM**; Jurnal Psikologi, tahun XXIV Nomer 1, 1997
- Asmadi Alsa (2003); **Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi**; Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Davis, Keith dan John W (1985); ***Perilaku dalam Organisasi***; Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Garry (1992); ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, PT Prenhalindo, Jakarta.
- Emoory & Cooper (1995); ***Business Research Method***; Prentice Hall Corp.
- Ghozali (2001); ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS***; Badan Penerbit Undip, Semarang
- Guilford, J.P. and Benyamin Fruchter 1978, ***Fundamental Statistics In Psychology and Education***. Tokyo, Jepang: Tosho Printing Co. LTD
- Hadi S (2001); ***Metodologi Research***; Andi Offset, Yogyakarta.
- House dan Woycke (1998); ***Charismatic and noncharismatic leaders: differences in behavior and efectiveness***; Organizational Leadership
- Jurkiewicz, Massey dan Brown (1998; ***Motivation in public and private organizations – a comparative study***; Public productivity and management review, Vol 21, No 3, March.
- Joshi dan Sharma (1997); ***Determinants of managerial job satisfaction in a private organization***; Indian journal of industrial relations, Vol 33, No 1, July.
- Lawler III (1998); ***Job satisfaction and expression of emotion in organizations***.
- Luthans (1995); ***Organizational Behavior***, McGraw Hill International Editions
- Ostroff (1992); ***The relationship between satisfaction, attitude, and performance: An organizational level analysis***; Journal of applied psychology, Vol 77, No 6.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (1995), ***Metodologi Penelitian Survei***.
Jakarta : LP3ES – Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan
Ekonomi dan Sosial