

Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Motivasi Berprestasi Terhadap Inovasi Guru Sekolah Minggu Buddha Se-Propinsi DKI Jakarta

Sudar Sudar

Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda Jakarta

ABSTRACT

Learning innovation requires teacher attention to achieve optimal student learning outcomes. A professional teacher is expected to be able to carry out learning innovations that are manifestasi in his tasks everyday, both in lesson planning, implementation of the learning process to evaluation activities. This study aims to examine the effect of proactive personality on SMB teacher innovation, the effect of achievement motivation on SMB teacher innovation, and the effect of proactive personality and achievement motivation together on SMB teacher innovation.

Research using quantitative research methods. The sample use 142 respondents with data collection techniques through a questionnaire (close questionnaire) using a Likert Scale.

The results of research on proactive personality have a significant effect on SMB teacher innovation. Achievement motivation has a significant effect on SMB teacher innovation. While the results of research on proactive personality and achievement motivation simulataneously have a significant effect on SMB teacher innovation.

In conclusion, the higher the proactive personality and achievement motivation, the higher the innovation of SMB teachers.

Key words : *Proactive Personality, Achievement Motivation, Teacher Innovation*

ABSTRAK

Inovasi pembelajaran memerlukan perhatian guru untuk mencapai hasil belajar siswa yang optimal. Seorang guru yang profesional diharapkan dapat melakukan inovasi pembelajaran yang diwujudkan dalam tugas-tugasnya setiap hari, baik pada perencanaan pembelajaran, implementasi proses pembelajaran sampai pada kegiatan evaluasi. Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Inovasi Guru SMB, pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Inovasi Guru SMB, serta pengaruh Kepribadian Proaktif dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama terhadap Inovasi Guru SMB. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 142 responden dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner (angket tertutup) menggunakan Skala Likert.

Hasil penelitian pada Kepribadian Proaktif berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Guru SMB. Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Guru SMB. Sedangkan hasil penelitian Kepribadian Proaktif dan Motivasi Berprestasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Guru SMB.

Kesimpulannya semakin tinggi kepribadian proaktif dan motivasi berprestasi maka akan semakin tinggi inovasi guru SMB.

Kata kunci : *Kepribadian Proaktif, Motivasi Berprestasi, Inovasi Guru*

Riwayat Artikel : Diterima: 20-07-2022 Disetujui: 12-06-2022

Alamat Korespondensi:

Sudar

Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda Jakarta

E-mail: sudar.mdo@gmail.com

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Inovasi pembelajaran memerlukan perhatian guru untuk mencapai hasil belajar siswa yang optimal. Seorang guru yang profesional diharapkan dapat melakukan inovasi pembelajaran yang diwujudkan dalam tugas-tugasnya setiap hari, baik pada perencanaan pembelajaran, implementasi proses pembelajaran sampai pada kegiatan evaluasi. Jika aspek-aspek tersebut akan diperhatikan guru dengan optimal, maka akan tercipta guru yang profesional sesuai harapan. Untuk mencapai kualitas pada tahap implementasi pembelajaran di kelas, diperlukan guru yang dapat mengembangkan inovasi kepribadian proaktif. Kepribadian proaktif berkenaan dengan profesional guru dalam menyajikan informasi, memiliki sikap dan tindakan semanjukkan inisiatif, belaku cepat, senang bekerja keras, dan giat saat mereka mau mengadakan perubahan yang bermakna sehingga menjadi bagian dari peran profesional guru.

Peran guru sebagai tenaga profesional diharapkan dapat bekerja sebagai tim melakukan interaksi dengan baik sehingga kegiatan pembelajaran akan sesuai dengan harapan (Umaedi, dkk. 2009:19) Pola interaksi yang dilaksanakan guru adalah bagian dari manajemen kelas yang diharapkan dapat dilaksanakan guru sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Akan tetapi peran utama dalam menentukan pola interaksi bertujuan untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Hasil belajar siswa bukan saja ditentukan oleh kurikulum tetapi oleh aktifitas guru dalam melaksanakan pembelajaran dan pola interaksi dalam kelas (Mulyasa ; 2006:190)

Masalah utama yang terjadi pada pembelajaran di Sekolah Minggu Buddha adalah sebagian besar guru masih menggunakan cara lama untuk mengajar yaitu dengan metode ceramah. Pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan efisien tidak dapat tercapai karena kualitas SDM yang masih rendah. Sebagian besar pendidik/guru tidak mempunyai kecakapan untuk menciptakan pembelajaran yang inovatif baik dengan media pembelajaran yang atraktif maupun dengan media elektronik. Siswa SMB hanya datang, duduk, diam, dan mendengarkan ceramah dari guru di kelas. Selain masalah tersebut terdapat juga masalah sarpras yang tidak memenuhi akhirnya guru tidak dapat mengembangkan metode pembelajaran yang efektif. Hal ini mengakibatkan siswa SMB semakin hari semakin berkurang minat belajarnya di Sekolah Minggu karena pembelajaran yang kurang menarik.

Masih belum optimalnya inovasi guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Disebabkan oleh kurangnya penerimaan gagasan baru, kurangnya penciptaan gagasan baru, kurangnya penggunaan metode baru, kurangnya berpikir kreatif, dan kurangnya penggiat dan inisiator perubahan.

Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa sebagian guru masih belum optimal dalam menemukan inovasi-inovasi pengajaran baik dari aspek pendekatan desain ataupun model pengajaran yang digunakan. Hal ini ditunjukkan dari hasil survei pendahuluan ditemukan bahwa Inovasi Guru Sekolah Minggu Buddha masih belum maksimal. Peneliti melakukan survei pendahuluan terhadap 30 guru Sekolah Minggu Buddha yang tersebar di 3 Sekolah Minggu Buddha di Propinsi DKI Jakarta. Berdasarkan pengamatan awal tersebut, masih ditemukan permasalahan yang menghambat inovasi guru, diantaranya:

1. Terdapat 68,30% Inovasi guru yang masih bermasalah dalam dimensi *Penerimaan ide baru*, dalam rangkapeningkatan mutu dan efektifitas pembelajaran.
2. Terdapat 70,10% Inovasi guru yang masih bermasalah dalam dimensi *Penciptaan ide baru*, khususnya dalam menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran.
3. Terdapat 65,25% Inovasi guru yang masih bermasalah dalam dimensi *Penerapan metode baru*, khususnya dalam menciptakan inovasi dalam metode pembelajaran.
4. Terdapat 66,76% Inovasi guru yang masih bermasalah dalam dimensi *Penerapan perubahan dalam pembelajaran*, khususnya dalam ketrampilan untuk menciptakan hasil belajar yang efektif dan efisien.
5. Terdapat 66,18% Inovasi guru yang masih bermasalah dalam dimensi *Pendorong dan penggagas perubahan*, khususnya dalam meningkatkan dan menciptakan inovasi baru.

Pada hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi, sangat penting untuk memperbaiki inovasi guru agar pembelajaran lebih efektif dan efisien. Sehubungan dengan hal tersebut maka penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Motivasi Berprestasi Terhadap Inovasi Guru Sekolah Minggu Buddha se-Propinsi DKI Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian dalam latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih belum optimalnya sikap
2. Masih belum optimalnya motivasi berprestasi
3. Masih belum optimalnya inovasi guru
4. Masih belum optimalnya kompetensi profesional
5. Masih belum dimilikinya perilaku inovatif

C. Pembatasan Masalah

Pembahasan mengenai inovasi guru sangat luas. Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah, ada faktor-faktor yang dapat berdampak pada inovasi guru, maka peneliti memutuskan pengaruh kepribadian proaktif dan motivasi berprestasi terhadap inovasi guru. Kepribadian proaktif menjadi variabel independen, motivasi berprestasi menjadi variabel independen, dan inovasi guru sebagai variabel dependen dengan penelitian memakai metode kuantitatif. Dengan populasi sejumlah 220 guru SMB se-Propinsi DKI Jakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah tersebut, peneliti memfokuskan permasalahan pada:

1. Apakah terdapat pengaruh kepribadian proaktif terhadap inovasi guru SMB se-Propinsi DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap inovasi guru SMB se-Propinsi DKI Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh kepribadian proaktif dan motivasi berprestasi bersama-sama terhadap inovasi guru SMB se-Propinsi DKI Jakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji seberapa besar pengaruh kepribadian proaktif terhadap inovasi guru SMB se-Propinsi DKI Jakarta.
2. Menguji seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi terhadap inovasi guru SMB se-Propinsi DKI Jakarta.
3. Menguji seberapa besar pengaruh kepribadian proaktif dan motivasi berprestasi terhadap inovasi guru SMB se-Propinsi DKI Jakarta.

TINJAUAN TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR

A. Kepribadian Proaktif

Setiap pribadi memiliki perbedaan dalam kehendaknya untuk melakukan atau bersikap lebih aktif dalam usaha memengaruhi tempat atau lokasi serta keadaan di sekeliling. Ada pribadi yang memiliki kehendak untuk menunjukkan sikap lebih aktif tetapi juga ada pribadi yang pasif, tidak memiliki kemauan gigih memberikan kontribusi untuk perubahan pada kelompoknya. Wujud dasar dari keperibadian proaktif dijelaskan sebagai sesuatu yang relatif tidak dibatasi oleh keadaan dan dipengaruhi perubahan tempat. Kepribadian pro-aktif sanggup menentukan kesempatan demi transformasi dan perkembangan serta berbuat atas kesempatan yang ada, menunjukkan gagasan, dan giat sampai terjadinya transformasi yang bermanfaat.

Sesuai pendapat (Wang dkk; 2017: 90-103) Kepribadian pro-aktif adalah aspek perbedaan pribadi dengan keinginan bersikap pro-aktif demi mengubah keadaan menjadi lebih baik. Joo dan Ready; (2012: 276-295) juga mengemukakan bahwa keperibadian pro-aktif adalah keyakinan kepada kecakapan seseorang dalam menyelesaikan masalah dengan kecakapan situasional dan mempengaruhi perubahan dalam lingkungannya. Kepribadian pro-aktif menunjuk pada keinginan berbuat dan bertahan guna mempengaruhi daerah tempat kerja. Pribadi yang mempunyai kepribadian pro-aktif tinggi akan berdaya upaya membenahi keadaan, menemukan kesempatan, dan berbuat dengan gagasan serta mampu bertahan sampai terjadi transformasi yang berarti (Zhang dkk; 2012: 111-130).

Selanjutnya Crant (1995) memperluas pengertian dengan mendeskripsikan individu dengan kepribadian pro-aktif yang unggul tidak dibatasi oleh kecakapan lingkungan dan sanggup memengaruhi transformasi lingkungan. Kepribadian pro-aktif juga terkait dengan rasa tanggung-jawab untuk transformasi yang membangun, dan sejauh-mana seseorang merasakan tanggung-jawab untuk mendeskripsikan kemampuan individu dengan usaha membenahi keadaan, mengelaborasi metode anyar, dan membenahi masalah besar (Fuller et al, 2006 dalam KimHon dan Crant; 2009: 93-103).

Orang yang mempunyai kepribadian pro-aktif sanggup menemukan kesempatan, memperlihatkan gagasan, mengambil langkah, serta bertahan hingga mereka mencapai akhir dengan membuat transformasi. Sementara pribadi yang tidak pro-aktif bersikap apatis dan tidak reaktif; pribadi yang tidak pro-aktif hanya mengikuti keadaan ketimbang mengubahnya. Orang yang pasif memperlihatkan sistem yang bertentangan, mereka tidak berhasil menemukan, apalagi mengambil kesempatan guna

mentransformasi segala masalah. Mereka menunjukkan sedikit inisiatif dan mengandalkan orang lain untuk menjadi kekuatan bagi perubahan. Mereka tidak pro-aktif menyesuaikan dan justru bertahan dengan kondisi mereka (Bateman, T. S., dan Çrant, J. M., 1993: 103-118). Pandangan agama Buddha tentang kepribadian proaktif, peneliti mengambil syair *Dhammapada, Brahmana Vagga* syair 391, berbunyi: “Seseorang yang tidak lagi berbuat jahat melalui badan jasmani, perkataan, dan pikiran, serta mampu mengendalikan diri dalam tiga saluran perbuatan ini, maka Ia kusebut seorang *brahmana*” Prajapati Gautami memiliki kepribadian proaktif dengan menunjukkan pada faktor-faktor seperti kecakapan mengidentifikasi peluang, memperlihatkan inisiatif, melakukan tindakan, giat, serta bertanggung jawab. Hal ini terlihat dari bagaimana perjuangan Maha Pajapati Gotami untuk dapat diterima menjadi siswa Buddha.

B. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi ialah kehendak dari dalam pribadi guna melakukan yang lebih bagus dari sebelumnya, dengan tanda-tanda hendak merampungkan pekerjaan dengan bagus, kemauan untuk sukses, kemauan untuk cakap, dan adanya daya upaya untuk giat bekerja, Raharjo (2008: 874-875). Selanjutnya Widyastono; (2006: 60-61) menguraikan motivasi berprestasi merupakan satu sorongan yang ada pada pribadi seseorang, sehingga ia senantiasa berdaya upaya serta berusaha sekuat tenaga demi menjaga atau menaikkan kecakapannya setinggi mungkin dalam seluruh kegiatan dengan memakai standar keunggulan. Indikatornya terdiri atas standar keunggulan kinerja, keunggulan pribadi, dan keunggulan orang lain. Begitu juga dengan Rivai, (2014:607) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian perilaku dan nilai-nilai yang memengaruhi pribadi guna memperoleh sesuatu yang khusus sesuai dengan tujuan pribadi. Perilaku dan nilai tersebut merupakan satu hal yang tak terlihat yang memberikan daya untuk memotivasi pribadi berperilaku dalam usaha mencapai tujuan.

Motivasi berprestasi merupakan daya upaya dan kepercayaan pribadi demi mencapai tujuan belajar dengan barometer keberhasilan sudah tentu serta sanggup menanggulangi semua hambatan yang merintang jalan untuk mencapai target (Atmoko dan Hidayah; 2014). Berikutnya deskripsi motivasi berprestasi dapat juga diartikan sebagai suatu motivasi yang bertujuan guna meraih prestasi yaitu guna mengembangkan maupun menunjukkan kecakapan yang tinggi (Purwanto; 2014: 219).

Susanto (2018: 35) mengemukakan, motivasi berprestasi ialah motivasi dalam diri seseorang untuk bertindak sesuatu sebaik-baiknya untuk menggapai keberhasilan. Sehingga motivasi berprestasi adalah satu motivasi dari pribadi guna melaksanakan kegiatan dalam rangka mengupayakan atau mencapai hasil sebaik mungkin berdasarkan barometer kesempurnaan dengan segala kekuatan dan suport yang dipunyai pribadi orang. Dalam perihal ini pada guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi maka akan condong mempunyai tenaga yang berlebih guna tetap kukuh dalam mengemban pekerjaan-pekerjaan yang sukar, sehingga pada akhirnya guru itu sungguh-sungguh dapat menyelesaikan tiap pekerjaan dalam pembelajaran dengan sebaik mungkin, serta penuh tanggung jawab supaya tujuan yang sudah direncanakan akan berhasil maksimal.

Definisi motivasi sesuai pendapat Robbins dan Judge; (2015:131) merupakan proses yang menguraikan tentang kemampuan, orientasi dan keuletan orang dalam usaha menggapai targetnya. Sedangkan pandangan Greenberg dan Baron, (2003) motivasi adalah satu rangkaian proses yang menggelorakan, membimbing, serta memelihara tingkah laku pribadi mengarah pada tercapainya target.

Pandangan Buddhis tentang motivasi berprestasi dengan faktor-faktor seperti menyukai pekerjaan yang menantang, tekun, bekerja keras, berani mengambil resiko, dikutip dari *dhammapada* syair 112 yang berbunyi:

“Yo ca vassasatang jīve, kusīto hīnavīriyo, ekā haṅg jīvitang seyyo, viriyamārabhato daḥhaṅg. Daripada hidup seratus tahun bermalas-malasan dan kurang bersemangat, lebih baik hidup satu hari yang berjuang dengan penuh motivasi”. (Dhammapada ayat 112).

Kemalasan adalah satu momok utama manusia dalam mengawali pekerjaan, baik dalam aktivitas maupun dalam menjalankan kebajikan. Sikap malas ini acapkali muncul seketika, adakalanya pekerjaan ataupun tugas yang telah direncanakan sebelumnya menjadi tertunda, bahkan tidak dikerjakan sebab dirintang yang namanya malas-malasan, sehingga apa yang telah direncanakan dan apa saja yang telah dicita-citakan tidak dapat digapai maupun tidak dapat diraih. Oleh sebab itu waspadalah jika mempunyai

bibit kemalasan ini.

C. Inovasi Guru

Inovasi dapat dipahami sebagai suatu hal baru yang digunakan untuk menjawab atau memecahkan suatu masalah dalam situasi sosial tertentu. Sesuatu yang baru bisa berupa ide, gagasan, objek, atau mungkin tindakan (Irwan, 2015). Menurut Everett M. Rogers (Fahrul Rizal, 2018), berbagai definisi inovasi telah dikemukakan oleh para ahli, diantaranya menyebutkan inovasi sebagai gagasan, hasil pemikiran, praktik atau objek yang disadari dan diterima oleh perorangan atau komunitas sebagai sesuatu yang baru untuk diadopsi.

Inovasi kombinasi dari penciptaan dan implementasi sesuatu. Melalui inovasi, orang dapat menciptakan nilai dari hasil, layanan, proses kerja, pemasaran, sistem pengiriman, dan kebijakan, tidak hanya untuk bisnis tetapi juga pemangku kepentingan dan masyarakat. Selaras dengan pendapat di atas, Albury dan Mulgan (Zulfa Nurdin, 2016:12) mengemukakan berinovasi bisa diartikan berhasil jika penciptaan dan pelaksanaan proses, hasil, jasa, dan metode yang anyar bisa menghasilkan perbaikan mutu produk yang efektif dan efisien.

Fontana (2011:18) mengemukakan inovasi sebagai keberhasilan ekonomi, berkat adanya pengenalan cara anyar atau gabungan anyar dari cara-cara lama dalam mentransformasi *in-put* menjadi *out-put* (teknologi) yang menghasilkan perubahan besar atau drastis dalam perbandingan antara nilai untuk yang dipersiapkan oleh konsumen atas manfaat suatu produk (barang/jasa) dan harga yang ditetapkan oleh produsen.

Sementara itu, pengertian lain terkait inovasi adalah kegiatan penelitian, pengembangan atau perekayasaan yang bertujuan mengembangkan penerapan praktis nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, atau cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada ke dalam produk atau proses produksi. Wina Sanjaya mendefinisikan inovasi pembelajaran sebagai suatu ide, gagasan atau tindakan-tindakan tertentu dalam bidang kurikulum dan pembelajaran yang dianggap baru untuk memecahkan masalah pendidikan.

Dalam bidang pendidikan, inovasi biasanya muncul dari adanya keresahan pihak-pihak tertentu tentang penyelenggaraan pendidikan. Misalnya, keresahan guru tentang pelaksanaan proses belajar mengajar yang dianggap kurang berhasil, keresahan pihak administrator pendidikan tentang kinerja, atau mungkin keresahan masalah terhadap kinerja dan hasil bahkan sistem pendidikan. Keresahan-keresahan itu pada akhirnya membentuk permasalahan-permasalahan yang menuntut penanganan dengan segera. Upaya untuk memecahkan masalah itulah muncul gagasan dan ide-ide baru sebagai suatu inovasi. Dengan demikian, maka dapat kita katakan bahwa inovasi itu ada karena adanya masalah yang dirasakan, hampir tidak mungkin inovasi muncul tanpa adanya masalah yang dirasakan.

Pandangan Buddhis tentang inovasi guru dengan faktor penerimaan ide baru, penciptaan ide baru, penerapan metode baru, berpikir kreatif, pendorong, dan penggagas perubahan dikutip dari *Mahāmaṅgala Sutta, Suttanipata*, yang berbunyi "*Bāhusaccaṅca sippaṅca, Vinayo ca susikkhito, Subhāsita ca yā vācā, Etammangalamuttamaṃ*, yang artinya *Berpengetahuan luas, berketerampilan, terlatih baik dalam tata susila dan bertutur kata dengan baik, Itulah berkah utama*".

Dari kutipan *sutta* tersebut dijelaskan bahwa keterampilan atau kreativitas, pengetahuan, dan perilaku yang baik pada sebuah kelompok organisasi dengan upaya mencapai tujuan bersama serta dapat menciptakan hasil karya. *Bāhusaccaṅca sippaṅca* artinya berpengetahuan luas dan berketerampilan.

Memiliki pengetahuan yang baik dan mempunyai keterampilan atau kreativitas dapat mendukung tercapainya sebuah hasil karya yang telah disepakati bersama. Kreativitas dalam pandangan agama Buddha tidak hanya sekedar kreatif tetapi perlu didukung adanya pengetahuan.

D. Hasil Penelitian Yang Relevan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nasution, Putri Ayuni Khairunisa (2021) tentang Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Pola Pikir Kewirausahaan Terhadap Perilaku Inovatif pada Pengusaha Industri Kreatif di Kota Medan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode analisis regresi berganda dan mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh kepribadian proaktif dan pola pikir kewirausahaan baik secara parsial maupun simultan terhadap perilaku inovatif pada pengusaha industry

kreatif di Kota Medan (Sig. = 0.000, $p < 0,05$). Kepribadian proaktif dan pola pikir kewirausahaan memberikan sumbangan sebesar 27,5% dalam meningkatkan perilaku inovatif pada pengusaha industri kreatif di Kota Medan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin seorang pengusaha industri kreatif di Kota Medan memiliki kepribadian proaktif dan pola pikir kewirausahaan, maka semakin tinggi tingkat perilaku inovatif yang dimilikinya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ayu Oktaria, Anggri Puspita Sari, Praningrum (2021) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu, tentang *Creative Self-efficacy* Memediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru. Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SMA Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu, Variabel kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap kreatif self-efficacy, variabel kreatif self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, dan kreatif self-efficacy memediasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif guru SMA Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Retno Windiarsih, Arum Etikariena (2017) Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, tentang Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif di BUMN X. Hasil analisis Pearson's Product Moment Correlation menunjukkan adanya hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif ($r=0,49$, $p < 0,05$). Dengan demikian, semakin tinggi kepribadian proaktif yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi intensitasnya dalam menampilkan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini juga menemukan adanya hubungan yang signifikan antara factor demografi berupa jenis kelamin dan masa kerja terhadap perilaku kerja inovatif.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Iffah Fitri Nur Khasanah, Fathul Himam (2019) tentang Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian Proaktif, dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovasi. Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kepribadian proaktif, dan desain kerja secara bersama-sama meningkatkan perilaku inovasi kerja karyawan ($F = 58,032$, $R^2 = 0,593$; $p < 0,01$).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Reddiyannor tentang Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Perilaku Inovatif pada Fotografer. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif pada profesi fotografer ($r = 0,616$; $p = 0,000 < 0,01$). Adapun kontribusi motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif sebesar 37,9%.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wulan Yudha Fitriani (2021), tentang Pengaruh *Smart Working* dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Inovatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *smart working* dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovatif dan kinerja sumber daya manusia. Selain itu, kinerja inovatif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada lokasi dan bidang kajiannya. Lokasi penelitian yang dilakukan peneliti berada di Sekolah Minggu Buddha se-Propinsi DKI Jakarta. Perbedaan lainnya adalah bidang kajian yang akan diteliti, peneliti meneliti tentang teknik-faktor yang mempengaruhi antara Kepribadian Proaktif dan Motivasi Berprestasi terhadap Inovasi Guru Sekolah Minggu Buddha se-Propinsi DKI Jakarta.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah mengkaji tentang inovasi guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif berdasarkan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

E. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh kepribadian proaktif terhadap inovasi guru Sekolah Minggu Buddha Se-Propinsi DKI Jakarta. Guru mampu melakukan pembaharuan dengan cara memodifikasi atau merubah dengan melihat peluang yang ada, menunjukan inisiatif, bertindak cepat, suka bekerja keras dan gigih ketika ingin mengadakan perubahan yang berarti dan mampu bertahan hingga mencapai akhir sesuai dengan tujuannya.

Tabel 3.1. Jumlah Populasi Guru SMB se-Propinsi DKI Jakarta

No	Nama SMB Se-DKI Jakarta	Σ Guru SMB
1	SMB Vihara Dharma Bhakti (Gelanggang Anak Buddhis Dharma Bhakti) Jakarta Barat	11
2	SMB Vihara Hemadhiro Mettavati Jakarta Barat	8
3	SMB Cetiya Prajna Sasana Jakarta Barat	6
4	SMB Cetiya Rumah Dhamma Jakarta Timur	13
5	SMB Maha Upekkha Lalitavistara Jakarta Utara	7
6	SMB Mahabodhi Vidya Jakarta Barat	13
7	SMB Ratana Graha Jakarta Barat	9
8	SMB Prasadha Jinarakkhita Buddhist Studies Jakarta Barat	12
9	SMB Vihara Viriya Dharma Jakarta Timur	5
10	SMB Vihara Satya Adi Dharma Jakarta Timur	5
11	SMB Cetiya Dhamma Ramsi Jakarta Pusat	1
12	SMB Vihara Cakung Dharma Sukha Jakarta Timur	4
13	SMB Wihara Hok Tek Tjeng Sin Jakarta Selatan	12
14	SMB Wihara Kesejahteraan Jakarta Barat	7
15	SMB Avalokitesvara Vipassana Graha Jakarta Utara	8
16	SMB Silaparamita Jakarta Timur	11
17	SMB Wihara Prajapati Jakarta Timur	14
18	SMB Vihara Viriya Bala Jakarta Timur	10
19	SMB Vihara Theravada Buddha Sasana Jakarta Utara	7
20	SMB Vihara Mudita Jakarta Timur	10
21	SMB Jakarta Dhammacakajaya Jakarta Utara	42
22	SMB Cetiya Pannasikkha Jakarta Barat	5
Jumlah Total		220

A. Instrumen Variabel

1. Instrumen Variabel Inovasi Guru (Y)

a. Definisi Konseptual

Inovasi guru adalah kemampuan pendidik untuk mengekspresikan dan mewujudkan potensi daya berfikirnya, sehingga menghasilkan sesuatu yang baru dan mampu mengkombinasikan, memodifikasi atau merubah sesuatu yang sudah ada menjadi sesuatu yang lebih menarik.

b. Definisi Operasional

Inovasi guru adalah sebuah kegiatan untuk mengekspresikan dan mewujudkan potensi daya berfikir, sehingga menghasilkan sesuatu yang baru dan mampu mengombinasikan, memodifikasi atau merubah sesuatu yang sudah ada menjadi sesuatu yang lebih menarik bagi guru SMB, yang diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuisisioner dengan pilihan jawaban responden yaitu dilakukan oleh guru SMB menggunakan skala likert dengan memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia sehingga mendapatkan skor, dengan indikator-indikatornya sebagai berikut: 1) Penerimaan ide baru; 2) Penciptaan ide baru, 3) Penerapan metode baru; 4) Penerapan perubahan dalam pembelajaran; 5) Pendorong dan penggagas perubahan.

2. Kepribadian Proaktif (X1)

a. Definisi Konseptual

Kepribadian proaktif adalah salah satu yang relatif tidak dibatasi oleh kekuatan situasional dan mempengaruhi perubahan lingkungan. Individu proaktif mampu mengidentifikasi peluang untuk perubahan dan pertumbuhan serta bertindak atas peluang-peluang tersebut, memperlihatkan inisiatif, dan gigih sampai perubahan berarti terjadi.

b. Definisi Operasional

Kepribadian proaktif adalah mampu mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, gigih dan bertanggung jawab mempertahankan gagasan hingga mencapai perubahan, diukur dengan menggunakan kuisioner respondennya guru SMB, menggunakan instrumen dengan skala likert dengan memilih salah satu jawaban yang tersedia sehingga mendapatkan skor, dengan indikator- indikator sebagai berikut : 1) Kemampuan Mengidentifikasi Peluang. 2) Menunjukkan Inisiatif. 3) Mengambil Tindakan. 4) Gigih. 5) Bertanggung jawab. Instrumen Variabel Motivasi Berprestasi (X2)

c. Definisi Konseptual

Individu yang memiliki motivasi berprestasi adalah mereka yang memiliki dorongan yang kuat dalam diri untuk bekerja keras, sekalipun penuh tantangan dan beresiko dalam melaksanakan tugasnya, namun ia tetap memiliki kemauan yang tinggi agar berhasil meraih prestasi yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

d. Definisi Operasional

Individu yang memiliki motivasi berprestasi adalah mereka yang memiliki dorongan yang kuat dalam diri untuk bekerja keras, sekalipun penuh tantangan dan beresiko dalam melaksanakan tugasnya, namun ia tetap memiliki kemauan yang tinggi agar berhasil meraih prestasi yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yang diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner dengan pilihan jawaban responden yaitu guru SMB, menggunakan skala likert dengan memilih jawaban yang tersedia sehingga mendapatkan skor, dengan indikator-indikatornya sebagai berikut: 1) Menyukai pekerjaan yang menantang. 2) Tekun. 3) Bekerja Keras. 4) Berani mengambil resiko. 5) Kreatif dan inovatif.

B. Hipotesis Statistik

1. Hipotesis Pertama

Pengaruh Kepribadian Proaktif dengan Inovasi Guru SMB dinyatakan dengan Hipotesis Statistik: $H_0: \rho_{y1} \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh positif Kepribadian Proaktif dengan Inovasi Guru SMB. $H_1: \rho_{y1} > 0$: Terdapat pengaruh positif Kepribadian Proaktif dengan Inovasi Guru SMB.

2. Hipotesis Kedua

Pengaruh Motivasi Berprestasi Dengan Inovasi Guru SMB dinyatakan dengan Hipotesis Statistik: $H_0: \rho_{y2} \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh positif disiplin kerja dengan inovasi guru SMB.
 $H_1: \rho_{y2} > 0$: Terdapat pengaruh positif Motivasi Berprestasi Dengan Inovasi Guru SMB.

3. Hipotesis Ketiga

Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama dengan Inovasi Guru SMB dinyatakan dengan hipotesis statistik:

$H_0: \rho_{y12} \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh positif kepribadian proaktif dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan inovasi guru SMB.

$H_1: \rho_{y12} > 0$: Terdapat pengaruh positif kepribadian proaktif dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan inovasi guru SMB.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Hipotesis dan Hasilnya

1. Pengaruh Positif Antara Data Kepribadian Proaktif (X1) terhadap Inovasi Guru (Y)

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi antara Kepribadian Proaktif (X1) terhadap Inovasi Guru

(Y) diperoleh skor sebesar $r^2 = 0,404$ yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Kepribadian Proaktif (X1) terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar 40,4 %. Sisanya sebesar $100\% - 40,4\% = 59,6\%$ disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan Inovasi Guru (Y). Berikut hasil perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel Kepribadian Proaktif (X1) terhadap Inovasi Guru (Y) dapat dijelaskan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi variabel (X1) dengan Y

Koefisien Korelasi	Dk	t_{hitung}	t_{tabel}		Keterangan
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
0,404	140	5,232	1,978	2,353	Sangat Signifikan
Syarat signifikan : $t_{hitung} > t_{tabel}$					

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh hubungan fungsional antara Kepribadian Proaktif (X1) terhadap Inovasi Guru (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 87,66 + 0,316 X_1$, berbentuk linier (garis lurus), yang dibuktikan dengan uji linieritas dengan nilai $F_{hitung} = 27,379$, $F_{tabel}(0,05; 141) = 3,91$ skor $F_{hitung} > F_{tabel}(0,05; 141)$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}(0,01; 141) = 6,81$. Persyaratan $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh terhadap Variabel Y. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan atau regresi adalah linier, artinya apabila Kepribadian Proaktif (X1) ditingkatkan sebesar satuan, maka Inovasi Guru (Y) diprediksi akan meningkat sebesar 3,16 dengan konstanta sebesar 87,66. Hal ini memberikan arti bahwa setiap penambahan 1% nilai Inovasi Guru (Y), maka nilai Kepribadian Proaktif (X1) bertambah sebesar 3,16. Koefisien Regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah positif.

Skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y1} = 0,404$, menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori *cukup*. Skor koefisien determinasi Kepribadian Proaktif (X1) terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar $r^2 = 0,404$. Hal ini yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Kepribadian Proaktif (X1) terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar 40,4 %. Sisanya sebesar 59,6% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan Inovasi Guru (Y).

2. Pengaruh antara Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Inovasi Guru (Y)

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi antara Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Inovasi Guru

(Y) diperoleh skor koefisien determinasi sebesar $r^2 = 0,404$ yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar 85,98%. Sisanya sebesar 14,02% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan Inovasi Guru (Y). Berikut hasil perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Inovasi Guru (Y) dapat dijelaskan pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi variabel (X2) dengan Y

Koefisien Korelasi	Dk	t_{hitung}	t_{tabel}		Keterangan
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
0,404	140	5,232	1,978	2,353	Sangat Signifikan
Syarat signifikan : $t_{hitung} > t_{tabel}$					

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh hubungan fungsional antara Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Inovasi Guru (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 85,98 + 0,33 X_2$, berbentuk linier (garis lurus), yang dibuktikan dengan uji linieritas dengan nilai $F_{hitung} = 27,324$, $F_{tabel} (0,05; 141) = 3,91$ skor $F_{tabel} (0,01; 141) = 6,81$, Persyaratan $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh terhadap Variabel Y. Berdasarkan perhitungan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan atau regresi adalah linier, artinya apabila Motivasi Berprestasi (X2) ditingkatkan sebesar satuan, maka Inovasi Guru (Y) diprediksi akan meningkat sebesar 0,33 dengan konstanta sebesar 85,98. Hal ini memberikan arti bahwa setiap penambahan 1% nilai Inovasi Guru (Y), maka nilai Motivasi Berprestasi (X2) bertambah sebesar 0,33. Koefisien Regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah positif.

Skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y2} = 0,404$, menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori *cukup*. Skor koefisien determinasi Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar $r^2_{y2} = 0,404$. Hal ini yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar 40,4%. Sisanya sebesar 59,6% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan Inovasi Guru (Y). Pengaruh antara Kepribadian Proaktif (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) secara bersama-sama terhadap Inovasi Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut di atas dapat dilihat skor koefisien Korelasi Ganda antara X1, X2, dan Y terdapat pada skor $R_{y1.2} = 0,512$ yang berarti kekuatan hubungan antara variabel Kepribadian Proaktif (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) secara bersama-sama terhadap Inovasi Guru (Y) adalah *cukup*, sedangkan koefisien Determinasi R^2 sebesar $r^2 = 0,512$. Hal ini mengandung pengertian bahwa pengaruh secara simultan variabel Kepribadian Proaktif (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) secara bersama-sama terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar 51,2 % Sisanya sebesar $100\% - 51,2\% = 48,8\%$ disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan Inovasi guru (Y). Berikut rekapitulasi hasil uji hipotesis pertama sampai ke tujuh tahap penelitian kuantitatif ini disajikan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Persamaan Regresi	R	r^2	Koefisien Determinasi
Pertama	$\hat{Y} = 87,657 + 0,316 X_1$	0,404	0,164	1,6 %
Kedua	$\hat{Y}_2 = 85,973 + 0,333 X_2$	0,404	0,163	1,6 %
Ketiga	$\hat{Y}_{1.2} = 63,367 + 0,254 X_1 + 0,267 X_2$	0,512	0,623	6,2 %

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh hubungan fungsional antara Kepribadian Proaktif (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) secara bersama-sama terhadap Inovasi Guru (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 63,367 + 0,254 X_1 + 0,267 X_2$. Nilai konstanta adalah 51,2 artinya bila tidak terjadi perubahan variabel Kepribadian Proaktif (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) adalah 0 (nol), maka Inovasi Guru (Y) ada sebesar 51,2.

Nilai koefisien regresi Kepribadian Proaktif (X1) adalah 0,254, artinya jika variabel Kepribadian Proaktif (X1) meningkat 1% dengan asumsi Motivasi Berprestasi (X2) dan Konstanta (a) adalah 0 (nol) maka Inovasi Guru (Y) meningkat sebesar 0,254, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepribadian Proaktif (X1) berkontribusi positif bagi Inovasi Guru (Y) sehingga Kepribadian Proaktif (X1) guru, maka makin meningkat pula tingkat Inovasi Guru (Y).

Nilai koefisien regresi Motivasi Berprestasi (X2) adalah -0,267 artinya jika variabel Motivasi Berprestasi (X2) meningkat 1% dengan asumsi Kepribadian Proaktif (X1) dan Konstanta (a) adalah 0 (nol) maka Inovasi Guru (Y) meningkat sebesar -0,27, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Berprestasi (X2) berkontribusi positif bagi Inovasi Guru (Y) sehingga Motivasi Berprestasi (X2) guru, maka makin meningkat pula tingkat Inovasi Guru (Y).

Dengan nilai $F_{hitung} = 24,738$, $F_{tabel} (0,05; 140) = 3,06$ skor $F_{tabel} (0,01; 140) = 4,75$, Persyaratan $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh terhadap Variabel Y. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas $4,78 < 3,06$ dapat disimpulkan bahwa variabel Kepribadian Proaktif (X1), Motivasi Berprestasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap Inovasi Guru (Y).

Skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y1.2} = 0,512$, menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori *cukup*. Skor koefisien determinasi Kepribadian Proaktif (X1), Motivasi Berprestasi (X2) secara bersama-sama terhadap Inovasi (Y) adalah sebesar $r^2_{y1.2} = 0,512$. Hal ini yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Kepribadian Proaktif (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar 51,2 %. Sisanya sebesar 48,2% disumbangkan oleh variabel- variabel lain yang memiliki hubungan dengan Inovasi Guru (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian dengan metode penelitian kuantitatif yang mencakup analisis hasil pengelolaan data, perhitungan statistik deskriptif dan uji hipotesis, memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepribadian Proaktif (X1) terhadap Inovasi Guru (Y) Sekolah Minggu Buddha dengan skor *koefisien korelasi* dihasilkan sebesar $r_{y1} = 0,404$, pengaruh Kepribadian Proaktif (X1) sedang akan memberikan pengaruh yang besar dengan Inovasi Guru (Y) SMB se-Propinsi DKI Jakarta dengan skor *koefisien determinasi* dihasilkan sebesar $r^2 = 0,404$, sumbangan atau pengaruh sebesar 40,4 % sisanya sebesar 59,6% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan positif dengan peningkatan Inovasi Guru (Y) SMB se-Propinsi DKI Jakarta.
2. Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Inovasi Guru (Y) SMB se-Propinsi DKI Jakarta, dengan skor *koefisien korelasi* dihasilkan sebesar $r_{y2} = 0,404$, terhadap Motivasi Berprestasi (X2) sedang akan memberikan hubungan yang kuat dengan peningkatan Inovasi Guru (Y), dengan skor *koefisien determinasi* dihasilkan sebesar $r^2 = 0,404$. Sumbangan atau pengaruh sebesar 40,4 % sisanya sebesar 59,6% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan positif dengan Inovasi Guru (Y).
3. Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara Kepribadian Proaktif (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) secara bersama-sama terhadap Inovasi Guru (Y) dengan skor *koefisien korelasi* dihasilkan sebesar $r_{y1.2}$

= 0,512 pengaruh Kepribadian Proaktif (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) secara bersama-sama terhadap Inovasi Guru (Y) cukup akan memberikan hubungan yang besar dengan Inovasi Guru (Y), dengan skor koefisien determinasi dihasilkan sebesar $r^2 = 0,512$. Sumbangan atau pengaruh sebesar 51,2% sisanya sebesar 48,8 % disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan Inovasi Guru (Y).

Saran

Adapun saran yang dapat diturunkan berdasarkan hasil analisis uji koefisien dan korelasi berganda, adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan motivasi berprestasi yang perlu ditingkatkan pengembangan diantaranya: a) menyukai pekerjaan yang menantang, pihak sekolah dan guru berkolaborasi untuk meningkatkan kemampuan guru dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; b) tekun, guru dapat terus berlatih dan belajar serta mengembangkan kemampuan untuk terus beradaptasi dengan kecepatan perubahan dalam dunia Pendidikan; c) bekerja keras, guru memiliki semangat dan usaha yang keras melaksanakan berbagai tugas sehingga apa yang menjadi target dapat tercapai; d) berani mengambil risiko, guru memiliki sikap yang tegas dan berani dalam melakukan tindakan atau melaksanakan tugas untuk mendapat hasil yang lebih baik; dan e) kreatif dan inovatif, guru mampu menciptakan produk/media pembelajaran yang adaptif, kreatif dan inovatif sehingga dapat mempermudah dalam proses pembelajaran.
2. Peningkatan inovasi guru perlu diperbaiki melalui indikator-indikator diantaranya: penerimaan ide baru, penciptaan ide baru, penerapan metode baru, berpikir kreatif, pendorong, dan penggagas perubahan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad Reddiyannor, 2018. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Perilaku Inovatif Pada Fotografer. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Amir, I. (2017). Pengembangan Buku Ajar dan Augmented Reality Pada Konsep Sistem Pencernaan di Sekolah Menengah Atas. Pascasarjana.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur penelitian. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Ayu Oktaria, Anggri Puspita Sari, Praningrum Praningrum, (2021). Creative Self-efficacy Memediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati, Vol 5, No 1, <https://jurnal.ugj.ac.id/index.php/jibm.artcle/view/4020>.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component Of organizational behaviour: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behaviour*, 14(2), 103-118.
- Bullitt, Jhon T dan Soni, RL. (2010). Bersahabat dengan Sutta dan Berkah-Berkah Tertinggi dalam Kehidupan. Jakarta: Vijjakumara.
- Chan, D 2006, 'Interactive effects of situational judgement effectiveness and proactive personality on work perceptions and work outcomes'. *Journal of Applied Psychology*, 91, pp. 475-481.
- Crant, JM & Bateman, TS (2000). 'Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality'. *Journal of Organizational Behavior*, 21, pp. 63-75.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26 (3), 435-462
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80 No. 4, 532-537. doi:DOI: 10.1037/0021 9010.80.4.532
- Cooper, Donald R. and Pamela S. Schindler. (2003). *Business Research Methods*, International Edition, McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Dhammapada Atthakatha Kisah-kisah Dhammapada, Bhikkhu Jotidhammo (editor), Vidyasena Vihara Vidyaloka, Yogyakarta, 1997. <http://tanhadi.blogspot.com/2013/01/dhammapada-xv-204-kisah-raja-pasenadi.html>

- Fahrul Rizal, (2015). Penerapan Teori Difusi Inovasi dalam Perubahan Sosial Budaya. *Jurnal Hikmah*, Vol. VI, No. 01.
- Fontana, A. (2011). *Innovate We Can: Manajemen Inovasi Dan Penciptaan Nilai Individu, Organisasi, Masyarakat*. Jakarta: Cipta Inovasi Sejahtera.
- Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change Driver by Nature: A Meta -Analytic Review of The Proactive Personality Literature. *Journal of Vocational Behavior*, 329-345. doi:DOI:10.1016/j.jvb.2009.05.008.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey:Prentice Hall.
- Hamalik, Oemar, (2001), *Proses Belajar Mengajar*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hartono, dkk. (2011). *Paikem*. Pekanbaru: zanafa.
- Huang, T. T., Sung, C. C., Wang, W. S., & Wang, B. H. (2017). The effects of the empowerment education program in older adults with total hip replacement surgery. *Journal of Advanced Nursing*.
- Ibrahim R., dkk (2011). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers., 236.
- Iffah Fitri Nur Khasanah, Fathul Himam (2019). Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian Proaktif, dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovasi. [Gajah Mada Journal of Psychology \(GamaJoP\)](#). 4(2):143
- Irwan dan Didi Haryono. (2015). *Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Teoritis dan Aplikatif)*. Bandung: Alfabeta.
- Juandi, A., dan Sontani, U. T. (2017). Keterampilan dan Kreativitas Mengajar Guru Sebagai Determinan Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Volume 1 No. 1, 132-140.
- Joo, KJ Ready (2012). Career satisfaction: The influences of proactive personality, performance goal orientation, organizational learning culture, and leader- member exchange quality. *Career Development International*. 17 (3), 276 – 295.
- Kim, T. Y., Hon, A. H. Y., & Crant, J. M. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 24, 93-103. doi:10.1007/s10869-009-9094-4
- Kramer, R.M. (1999). Trust and distrust in organizations: emerging perspectives, enduring questions, *Annual Review of Psychology*, Vol. 50 No. 1, pp. 569-98.
- Lazarus, R.S & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. Newyork : Springer Publishing Company.Inc. Mahmud, Marzuki. (2012). *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama. 103
- Muljadi, Hadhienata S, Adhie E Yusuf, Universitas Pakuan Bogor Indonesia (2019). Teacher Performace Improvement throught Development of Organizational Culture, Work-Disiplcine, And Job Statisfation.
- Nurdin, Zulfa (2016). *Inovasi Program Kawasan Bebas Asap Rokok di Desa Bone-bone Kecamatan Baraka Kabupaten Enrengkang*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Sultan Hasanuddin Makasar.
- Retno Windiarsih, Arum Etikariena (2017). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif di BUMN X. Depok 16424, Indonesia
- Rivai V., M. Ramly, T. Mutis dan Willy A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Rizkiani, B. E., dan Sawitri, D. R. (2015). Kepribadian Proaktif Dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Pln(Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Empati*, 4(4), 38-43.
- Santrock, J.W. (2003). *Adolesence: Perkembangan Remaja*. Jakarta :Erlangga.
- Sardiman (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali
- Pers.Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84 No. 3, 416-427. doi:DOI: 10.1037/0021 -9010.84.3.416.
- Serdyukov, P. (2017). *Innovation in Education : What Works , What doesn ' t , and What to do About it ?*

- Journal of Research in Innovative Teaching & Learning, 10(1), 4–33.
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., dan Meece, J.L. (2008). *Motivation in Education, Theory, Research, and Applications*. Third Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Siagian, S.P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Solihatin, Etin dan Raharjo. (2008). *Cooperative Learning Analisis Model Pembelajaran IPS*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Indonesia(Ikapi).
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Peraturan Pemerintah Nomor 55 tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan.
- Wahardi, Retnowati, R. dan Suhardi, E. (2017). Hubungan Antara Kompetensi Pedagogik dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dengan Keinovatifan Guru SMP Swasta se-Kecamatan Bogor Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 4(1).
- Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C. L., Yu, J., & Spitzmueller, C. (2017). Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 101(May 2016), 90–103.
- Widyastono, Herry. (2015). *Pengembangan Kurikulum di Era Otonomi Daerah dari Kurikulum 2004, 2006 ke Kurikulum 2013*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wulan Yudha Fitriani, (2021), tentang Pengaruh *Smart Working* dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Inovatif. repository unissula.ac.id.
- Yulianti, Damopoli, M., dan Rahman, U. (2016). Korelasi Antara Persepsi Siswa Tentang Inovasi Guru dalam Pembelajaran Matematika dengan Motivasi Belajar Siswa Kelas VIII SMPN 5 Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Matematika Dan Pembelajaran*, 4(2).
- Zhang, Z., Wang, M., dan Shi, J. (2012). Leader-follower congruence in proactive personality and work outcomes: The mediating role of leader-member exchange. *Academy of Management Journal*, 55(1), 111–130. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0865>