



ELSE (Elementary
School Education
Journal)



This is an open access
article under the [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

OPEN ACCESS

e-ISSN 2597-4122

(Online)

p-ISSN 2581-1800

(Print)

***Correspondence:**

Dede Willianto

Pratama

willianto31@gmail.com

Received: 22-01-2024

Accepted: 08-05-2024

Published: 08-05-2024

DOI

<http://dx.doi.org/10.30651/else.v8i1.21960>

PENGUATAN MOTIVASI BERPRESTASI, *TEAM WORK*, DAN IKLIM ORGANISASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEINOVATIFAN GURU DI ERA MERDEKA BELAJAR

Dede Willianto Pratama¹, Yuyun Elizabeth Patras², Sumardi²

¹SMP IT Al Madinah, Bogor, Indonesia

²Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menemukan cara dan strategi baru untuk meningkatkan inovasi guru dengan mengkaji variabel lain yang berhubungan positif dengan inovasi guru. Variabelnya adalah motivasi berprestasi, kerjasama kelompok, dan iklim organisasi. Cara dan strategi baru dalam meningkatkan inovasi guru yang ditemukan kemudian dijadikan rekomendasi kepada pihak terkait yaitu Kepala Dinas Pendidikan, Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah, dan Guru. Sampel yang dipilih berjumlah 183 orang melalui multistage random sampling dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan Metode Penelitian Kuantitatif dengan pemodelan Analisis Korelasi dan dilanjutkan dengan analisis SITOREM. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Terdapat hubungan positif langsung antara motivasi berprestasi dengan inovasi guru dengan nilai $r_{y1} = 0,991$, (2) Terdapat hubungan positif langsung antara kerjasama kelompok dengan inovasi guru dengan nilai $r_{y2} = 0,982$, (3) Terdapat hubungan langsung Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan inovasi guru dengan nilai $r_{y3} = 0,986$, (4) Terdapat hubungan langsung positif antara motivasi berprestasi dan kolaborasi kelompok dengan inovasi guru dengan nilai $r_{y12} = 0,992$, (5) Terdapat hubungan positif langsung antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan keinovatifan guru dengan nilai $r_{y13} = 0,992$, (6) Terdapat hubungan positif langsung antara kolaborasi kelompok dan iklim organisasi

Kata Kunci : *Motivasi berprestasi, Team work, Iklim Organisasi, Keinovatifan guru, Merdeka Belajar.*

Abstract: *This study aims to find new ways and strategies to increase teacher innovativeness by examining other variables that are positively related to teacher innovation. The variables are achievement motivation, group cooperation, and organizational climate. The new ways and strategies in increasing teacher innovation found are then used as recommendations to related parties, namely the Head of the Education Office, School Supervisors, School Principals, and Teachers. The selected sample amounted to 183 people through multistage random sampling using the Slovin formula. This study uses a Quantitative Research Method with Correlational Analysis modeling and continued with SITOREM analysis. The results of this study conclude that: (1) There is a direct positive relationship between achievement motivation and teacher innovativeness with a value of $r_{y1} = 0,991$, (2) There is a direct positive relationship between group cooperation and teacher innovation with a value of $r_{y2} = 0,982$, (3) There is a direct relationship There is a positive relationship between organizational climate and teacher innovation with a value of $r_{y3} = 0,986$, (4) There is a positive direct relationship between achievement motivation and group collaboration with teacher innovation with a value of $r_{y12} = 0,992$, (5) There is a direct positive relationship between achievement motivation and organizational climate with innovativeness teachers with a value of $r_{y13} = 0,992$, (6) There is a direct positive relationship between group collaboration and organizational climate*

Keywords: *Achievement motivation, team work, organizational climate, teacher innovation, freedom to learn.*

PENDAHULUAN

Saat ini dunia telah memasuki era revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan meningkatnya konektivitas, interaksi serta perkembangan sistem digital, kecerdasan artifisial, dan virtual. Dengan semakin konvergennya batas antara manusia, mesin dan sumber daya lainnya, teknologi informasi dan komunikasi tertentu berimbas pula pada berbagai sektor kehidupan. Salah satunya yakni berdampak terhadap sistem pendidikan di Indonesia.

Salah satu bagian dari Kebijakan Merdeka Belajar ini yaitu adanya Program Sekolah Penggerak dan Program Guru Penggerak. Program Sekolah Penggerak adalah suatu upaya untuk mewujudkan visi Pendidikan Indonesia dalam mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya Pelajar Pancasila.

Guru penggerak akan berperan sebagai, (1) Menggerakkan komunitas belajar untuk rekan guru di sekolah dan di wilayahnya; (2) Menjadi Pengajar Praktik bagi rekan guru lain terkait pengembangan pembelajaran di sekolah; (3) Mendorong peningkatan kepemimpinan murid di sekolah;

Hidayat & Patras, (2024) Mengemukakan bahwa, *"The changing industrial environment and competition between schools require school management to improve the quality of teaching. To meet the needs of students, schools need to invest in hardware and hire teachers who are competent and innovative"*. (Perubahan lingkungan industri dan persaingan antar sekolah menuntut manajemen sekolah untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Untuk memenuhi kebutuhan siswa, sekolah perlu berinvestasi

Konsentrasi Penelitian

dalam perangkat keras dan merekrut guru yang kompeten dan inovatif).

Selanjutnya pada survei pendahuluan yang dilakukan pada 30 partisipan di bulan September 2023 pada Sekolah Penggerak SMP Negeri yang berada di Kab. Bogor didapati hasil yakni baru terdapat 45% guru yang telah melakukan inovasi. Dari data tersebut dapat dilihat adanya perbedaan (GAP) antara apa yang diharapkan dengan kenyataan di lapangan mengenai keinovatifan guru. Berikut penelitian yang pernah dilakukan terkait dengan keinovatifan guru sebagai bahan penguatan dalam penelitian ini sekaligus merupakan rujukan bahwa variabel keinovatifan guru masih relevan dan menarik untuk terus diteliti.

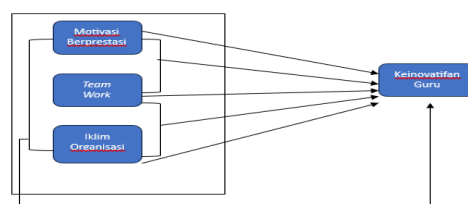
Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini akan mengeksplorasi mengenai peningkatan keinovatifan guru melalui pengembangan motivasi berprestasi, team work, dan iklim organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai adalah metode survei dan pendekatan korelasional, yaitu jenis penelitian yang berupaya mengemukakan ada tidaknya hubungan antara variable bebas dengan variable terikat. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana akan banyak penjabaran berupa angka-angka. Sugiyono, (2015).

Variabel Penelitian

Variabel bebas (variable X) dalam penelitian ini ada tiga, yaitu: Motivasi Kerja (X1) Team Work (X2) dan Iklim Organisasi (X3), sedangkan variable terikatnya (Variabel Y) adalah keinovatifan Guru (Y).



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Keterangan :

- 1) ρ_{y1} : Hubungan langsung Motivasi Berprestasi (X1) pada Keinovatifan Guru (Y).
- 2) ρ_{y2} : Hubungan langsung Team Work (X2) pada Keinovatifan Guru (Y).
- 3) ρ_{y3} : Hubungan langsung Iklim Organisasi (X3) pada Keinovatifan Guru (Y).
- 4) ρ_{13} : Hubungan langsung Motivasi Berprestasi (X1) terhadap Iklim Organisasi (X3).
- 5) ρ_{23} : Hubungan langsung Team Work (X2) terhadap Iklim Organisasi (X3)
- 6) ρ_{y13} : Hubungan tidak langsung Motivasi Berprestasi (X1) pada Keinovatifan Guru (Y) melalui Iklim Organisasi (X3).
- 7) ρ_{y23} : Hubungan tidak langsung Team Work (X2) pada Keinovatifan Guru (Y) melalui Iklim Organisasi (X3).

Berdasarkan data yang diperoleh dari <https://dapo.kemdikbud.go.id/> yang diunduh pada tanggal 23 September 2023, diperoleh data jumlah semua guru ASN SMP Negeri yang berstatus sebagai sekolah penggerak di Kabupaten Bogor. Populasi guru ASN SMP Negeri yang berstatus sebagai sekolah penggerak di Kabupaten Bogor berjumlah 335 Guru.

Data sampel yang digunakan menggunakan Teknik acak proposional (proportional random sampling) berdasarkan rumus Slovin. Penarikan sampel penelitian berdasarkan perhitungan rumus Slovin sebagaimana di bawah ini :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = ukuran sampel keseluruhan

N = ukuran populasi

e^2 = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan

Dengan menggunakan rumus tersebut, maka dihasilkan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{335}{1 + (335)(0.05)^2}$$

$$n = 182,312 = 183$$

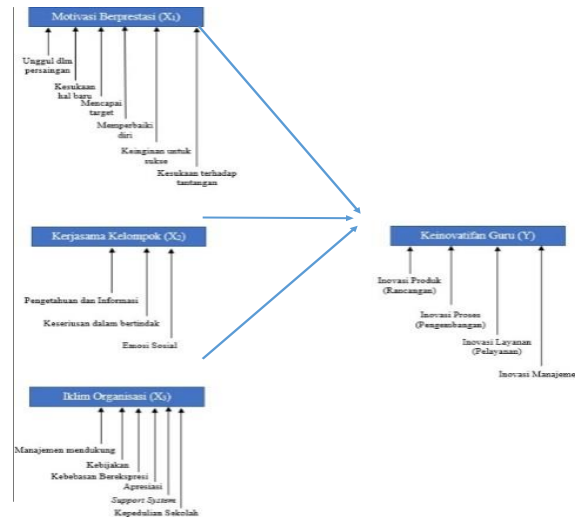
Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik pemberian kuesioner kepada responden.

Analisis SITOREM

SITOREM adalah singkatan "*Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management*", yang secara umum dapat diartikan sebagai suatu metode ilmiah yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel-variabel (*theory*) untuk melaksanakan "*Operation Research*" dalam bidang Manajemen Pendidikan. Soewarto Hardhienata, (2017). Dalam konteks penelitian-penelitian Korelasional dan Analisis Jalur, SITOREM digunakan sebagai metode untuk melakukan:

- 1) Identifikasi kekuatan hubungan Variabel Bebas dengan Variabel Terikat.
- 2) Analisis Nilai hasil penelitian untuk tiap indikator variabel penelitian.
- 3) Analisis terhadap bobot masing-masing indikator dari tiap variabel penelitian berdasarkan kriteria "*Cost, Benefit, Urgency and Importance*"

Konstelasi Model Penelitian (SITOREM)



Gambar 2. Konstelasi Model Penelitian (SITOREM)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian yang dipaparkan pada bagian ini diperoleh dari hasil pengukuran pada masing-masing variabel penelitian yaitu keinovatifan guru, motivasi berprestasi, team work, dan iklim organisasi berdasarkan jawaban dari responden terhadap butir-butir instrumen pada tiap variabel. Data terkumpul dari sampel sebanyak 183 Guru ASN SMP Negeri yang berstatus sebagai Sekolah Penggerak di Kabupaten Bogor. Setelah itu dipaparkan pembahasan hasil penelitian yang diawali dari tahap prasyarat analisis, yakni uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas model regresi. Pengujian model melalui uji koefisien korelasional, uji hipotesis dan Analisa SITOREM untuk mendukung

kesimpulan, saran dan implikasi penelitian.

1. Pengujian Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan uji korelasi dan regresi harus dipenuhi dulu persyaratannya dengan melakukan pengujian normalitas dan homogenitas. Pengujian prasyarat analisis merupakan pengujian untuk menentukan kelanjutan perhitungan ke perhitungan parametrik. Uji prasyarat analisis ini menggunakan 1) uji normalitas 2) uji homogenitas 3) uji linieritas

1). Uji Normalitas

Uji normalitas distribusi galat taksiran dilakukan dengan menggunakan rumus *Liliefors* dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 1. Rangkuman Uji Normalitas Galat Baku Taksiran

No	Galat Baku Taksiran	N	Lhitung	Ltabel $\alpha = 0,05$	Prasyarat uji Normalitas Lhitung < Ltabel	Kesimpulan
1	Variabel Y atas X ₁	183	0,0609	0,0655	0,0506 < 0,0786 H ₀ diterima H ₁ ditolak	Berdistribusi Normal
2	Variabel Y atas X ₂	183	0,0651	0,0655	0,0489 < 0,0786 H ₀ diterima H ₁ ditolak	Berdistribusi Normal
3	Variabel Y atas X ₃	183	0,0622	0,0655	0,0476 < 0,0786 H ₀ diterima H ₁ ditolak	Berdistribusi Normal

2). Uji Homogenitas

Uji homogenitas varians ditujukan dalam mengkaji homogenitas

variens antara masing-masing kelompok nilai variabel terikat (Y) yang diklasifikasikan kepada kesamaan nilai atau skor variabel bebas (X).

Uji homogenitas varians dijalankan menggunakan uji *Bartlett*. Indikator pengujian adalah:

H0 diterima jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$.

H1 diterima jika salah satu \neq (tidak sama dengan) dengan taraf signifikansi 0,05.

Proses pengujian yang

ditempuh adalah pertama membuat pengelompokan Y berdasarkan kesamaan X. Selanjutnya dihitung nilai-nilai dk , $1/dk$, varians S_i^2 , $\log S_i^2$, $(dk) \log S_i^2$, $(dk) S_i^2$. Dari nilai-nilai tersebut dihitung χ^2 , dan hasilnya disebut χ^2_{hitung} .

Tabel 2. Rangkuman Uji Homogenitas Varians Data

No.	Varians	χ^2_{hitung}	dk	χ^2_{tabel}	Prasyarat uji Homogenitas $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$	Kseimpulan
1.	Y atas X_1	45,39	125	215,56	45,39 < 215,56 H ₀ diterima H ₁ ditolak	Homogen
2.	Y atas X_2	73,19	134	215,56	47,19 < 215,56 H ₀ diterima H ₁ ditolak	Homogen
3.	Y atas X_3	59,76	132	215,56	42,39 < 215,56 H ₀ diterima H ₁ ditolak	Homogen

3). Uji Model Regresi, Uji Signifikansi dan Uji Linieritas

Tabel 3. Rangkuman Linieritas Persamaan Regresi

Hubungan variabel	Linieritas Persamaan Regresi		Nilai P	Kesimpulan
	Fhitung	Ftabel		
\hat{Y} atas X_1	0,720	1,75	0,916	Non signifikan, Linier. Dapat digunakan untuk memprediksi tingkat keinovatifan guru yang dipengaruhi oleh variabel motivasi berprestasi
\hat{Y} atas X_2	0,909	1,75	0,647	Non signifikan, Linier. Dapat digunakan untuk memprediksi tingkat keinovatifan guru yang dipengaruhi oleh variabel team work
\hat{Y} atas X_3	0,553	1,75	0,991	Non signifikan, Linier. Dapat digunakan untuk memprediksi tingkat keinovatifan guru yang dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi
Syarat Signifikansi: ($F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai P > $\alpha = 0,05$ Jika hasil menunjukkan Non Signifikan, maka kesimpulan persamaan adalah Linier				

4). Uji Hipotesis

Penelitian kali ini memberikan dan menghasilkan tujuh hipotesis atau praduga yang pembuktiannya harus diuji secara empirik atau berdasarkan atas pengalaman. Ketujuh hipotesis tersebut merupakan dugaan sementara hubungan tentang hubungan motivasi berprestasi (X_1), team work (X_2), dan iklim organisasi (X_3) baik secara satuan ataupun secara bersamaan dengan keinovatifan guru (Y).

a. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Keinovatifan Guru

Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan keinovatifan guru sehingga penguatan motivasi berprestasi dapat meningkatkan keinovatifan guru dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y1} = 0,991$ ($p > 0,01$) dan koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,982$.

b. Hubungan Team work dengan Keinovatifan Guru

Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara team work dengan keinovatifan guru sehingga penguatan team work dapat meningkatkan keinovatifan guru dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y_2} = 0,982$ ($p > 0,01$) dan koefisien determinasi $r^2_{y_2} = 0,965$. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang relevan dari Doris Fay et. al. (2014) dengan judul penelitiannya "Teamwork and Organizational Innovation" dimana hasilnya menunjukkan hubungan positif secara signifikan antara team work dan keinovatifan dengan koefisien korelasi $r = 0,53$ ($p < 0,01$).

c. Hubungan Iklim Organisasi dengan Keinovatifan Guru

Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara iklim organisasi dengan keinovatifan guru sehingga penguatan iklim organisasi dapat meningkatkan keinovatifan guru dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y_3} = 0,986$ ($p < 0,01$) dan koefisien determinasi $r^2_{y_3} = 0,972$.

d. Hubungan Motivasi Berprestasi dan Team work dengan Keinovatifan Guru

Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dan team work dengan keinovatifan guru sehingga penguatan motivasi berprestasi dan team work dapat meningkatkan keinovatifan guru dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y_{12}} = 0,992$ ($p > 0,01$) dan koefisien determinasi $r^2_{y_{12}} = 0,984$.

e. Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Keinovatifan Guru

Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan keinovatifan guru sehingga penguatan motivasi berprestasi dan iklim organisasi dapat meningkatkan keinovatifan guru sebesar $r_{y_{13}} = 0,992$ ($p > 0,01$) dan koefisien determinasi $r^2_{y_{13}} = 0,984$.

f. Hubungan Team work dan Iklim Organisasi dengan Keinovatifan Guru

Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara team work dan iklim organisasi dengan keinovatifan guru sehingga penguatan team work dan iklim organisasi dapat meningkatkan keinovatifan guru sebesar $r_{y_{23}} = 0,989$ ($p > 0,01$) dan koefisien determinasi $r^2_{y_{23}} = 0,978$.

g. Hubungan Motivasi Berprestasi, Team work, dan Iklim Organisasi dengan Keinovatifan Guru

Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi, team work, dan iklim organisasi dengan keinovatifan guru sehingga penguatan motivasi berprestasi, team work, dan iklim organisasi dapat meningkatkan keinovatifan guru sebesar $r_{y_{123}} = 0,992$ ($p > 0,01$) dan koefisien determinasi $r^2_{y_{123}} = 0,985$.

Analisis SITOREM

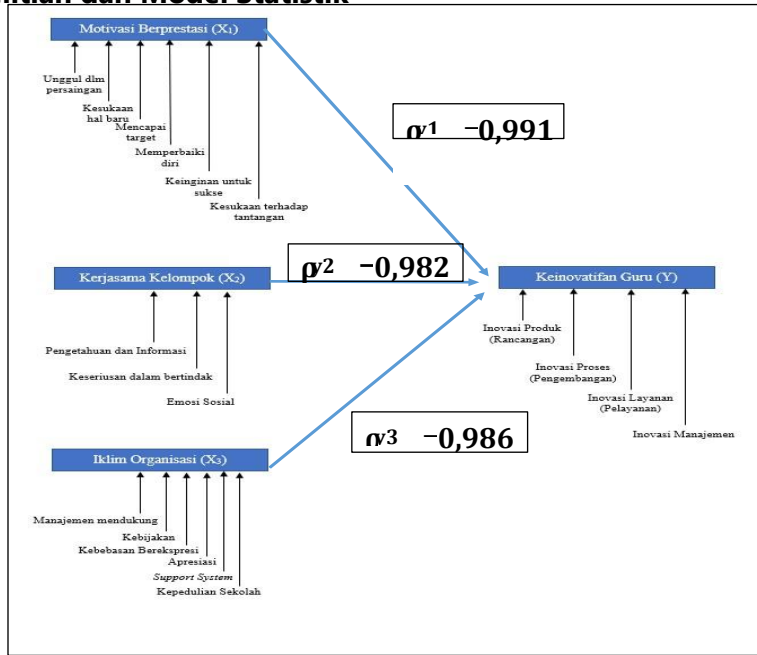
Berdasarkan *scientific identification theory for operation research in education management* (SITOREM) atau teori penjelasan saintifik dalam penelitian operasional dalam bidang manajemen pendidikan, pengurangan saran atau rekomendasi hasil penelitian dalam disertasi ini akan menggunakan metode SITOREM. Dasar pertimbangan untuk penyusunan penanganan masalah meliputi tiga kriteria yaitu: 1) kekuatan hubungan antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat. 2) urutan dari indikator yang telah disusun prioritasnya, dan 3) nilai indikator hasil penelitian lapangan setelah mempertimbangkan tiga kriteria tersebut, maka dibuat urutan untuk menentukan prioritas tindakan untuk memperbaiki keadaan variabel terikat.

Hasil Analisis SITOREM

Berdasarkan hasil penilaian pakar (expert) dan analisis peneliti, maka dapat disusun bobot urutan prioritas indikator – indikator yang perlu dengan segera diperbaiki maupun dipertahankan atau

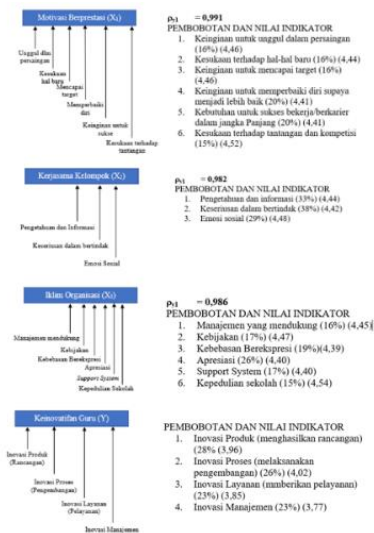
dikembangkan. Rekapitulasi hasil akhir analisis SITOREM dibawah ini.

Konstelasi Penelitian dan Model Statistik



Gambar 3. Konstelasi Penelitian dan Model Statistik (Hardhienata, 2017)

Hasil urutan prioritas dari hasil perhitungan



Gambar 4. Hasil urutan prioritas dari hasil perhitungan faktor yang diperoleh dari penelitian di lapangan

Tabel 4. Hasil Analisis SITOREM untuk Penetapan Klasifikasi Indikator Keseluruhan Variabel

HASIL ANALISIS SITOREM	
Urutan Prioritas Indikator yang akan diperbaiki	Indikator dipertahankan/dikembangkan
1 st Inovasi Manajemen	1 st Kebebasan Berekspresi
2 nd Inovasi Layanan (memberikan pelayanan)	2 nd Kebijakan
3 rd Inovasi Proses (melaksanakan pengembangan)	3 rd Emosi Sosial
	4 th Kebijakan
	5 th Keinginan untuk unggul dalam persaingan
	6 th Keinginan untuk mencapai target
	7 th Manajemen yang mendukung
	8 th Kesukaan terhadap hal-hal baru

HASIL ANALISIS SITOREM	
	9 th Pengetahuan dan informasi
	10 th Keseriusan dalam bertindak
	11 th Keinginan untuk memperbaiki diri supaya menjadi lebih baik
	12 th Kebutuhan untuk sukses bekerja/berkarier dalam jangka Panjang
	13 th Apresiasi
	14 th Support System
	15 th Kebebasan Berekspresi
	16 th Inovasi Produk (menghasilkan rancangan)

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Keinovatifan Guru

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis hubungan fungsional antara motivasi berprestasi dengan keinovatifan guru ditunjukkan dengan persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 5,881 + 0,964 X_1$ yang artinya dalam setiap peningkatan satu unit nilai motivasi berprestasi akan diikuti oleh peningkatan nilai keinovatifan guru sebesar 0,964 unit dengan nilai konstanta 5,881. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan ini dapat dipergunakan guna meramalkan tingkat keinovatifan guru berdasarkan skor motivasi berprestasi.

2. Hubungan Iklim Organisasi dengan Keinovatifan Guru

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan keinovatifan guru. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis hubungan fungsional antara team work dengan keinovatifan guru ditunjukkan dengan persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = -5,291 + 1,005 X_3$ yang artinya dalam setiap peningkatan satu unit nilai iklim organisasi akan diikuti oleh peningkatan nilai keinovatifan guru sebesar 1,005 unit dengan nilai konstanta -5,291. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan ini dapat dipergunakan guna meramalkan tingkat keinovatifan guru berdasarkan skor iklim organisasi.

3. Hubungan Motivasi Berprestasi dan Team work dengan Keinovatifan Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat

hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dan team work secara bersama-sama dengan keinovatifan guru. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diketahui bahwa koefisien korelasi antara motivasi berprestasi dan team work secara bersama-sama dengan keinovatifan guru (r^2_{y12}) sebesar 0,984 dengan kategori tingkat hubungan adalah sedang.

4. Hubungan Team work dan Iklim Organisasi dengan Keinovatifan Guru

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diketahui bahwa koefisien korelasi antara team work dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan keinovatifan guru (r_{y13}) sebesar 0,989 dengan kategori tingkat hubungan adalah sedang. Nilai probabilitas ($\text{sig } 0,000 < \text{nilai } 0,05$) maka H_0 ditolak dan dapat disimpulkan koefisien determinasi tersebut adalah signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian studi empiris menggunakan pendekatan penelitian korelasional dan analisis SITOREM melalui proses pengolahan data, perhitungan statistik, pengujian hipotesis dan pembahasan :

1. Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan keinovatifan guru sehingga penguatan motivasi berprestasi dapat meningkatkan keinovatifan guru dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y1} = 0,991$ ($p > 0,01$) dan koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,982$. Hal ini sejalan

- dengan
2. Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara team work dengan keinovatifan guru sehingga penguatan team work dapat meningkatkan keinovatifan guru dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y_2} = 0,982$ ($p > 0,01$) dan koefisien determinasi $r^2_{y_2} = 0,965$.
 3. Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara iklim organisasi dengan keinovatifan guru sehingga penguatan iklim organisasi dapat meningkatkan keinovatifan guru dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y_3} = 0,986$ ($p < 0,01$) dan koefisien determinasi $r^2_{y_3} = 0,972$.
 4. Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan keinovatifan guru sehingga penguatan motivasi berprestasi dan iklim organisasi dapat meningkatkan keinovatifan guru sebesar $r_{y_{13}} = 0,992$ ($p > 0,01$) dan koefisien determinasi $r^2_{y_{13}} = 0,984$.
 5. Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara team work dan iklim organisasi dengan keinovatifan guru sehingga penguatan team work dan iklim organisasi dapat meningkatkan keinovatifan guru sebesar $r_{y_{23}} = 0,989$ ($p > 0,01$) dan koefisien determinasi $r^2_{y_{23}} = 0,978$.
 6. Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi, team work, dan iklim organisasi dengan keinovatifan guru sehingga penguatan motivasi berprestasi, team work, dan iklim organisasi dapat meningkatkan keinovatifan guru sebesar $r_{y_{123}} = 0,992$ ($p > 0,01$) dan koefisien determinasi $r^2_{y_{123}} = 0,985$.

REFERENSI

Adegboyega, L. O. (2018). Influence of achievement motivation on Nigerian undergraduates' attitude towards examination. *International Journal of Instruction*, 11(1), 77–88. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.111a>

- Adenike, A. (2011). Organizational Climate As a Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence From. *Business Intelligence Journal*, 4(1), 151–165.
- Alalwan, N., Cheng, L., Al-Samarraie, H., Yousef, R., Ibrahim Alzahrani, A., & Sarsam, S. M. (2020). Challenges and Prospects of Virtual Reality and Augmented Reality Utilization among Primary School Teachers: A Developing Country Perspective. *Studies in Educational Evaluation*, 66(September 2019), 100876. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2020.100876>
- Anam, R. S., Widodo, A., Indonesia, U. P., Sopandi, W., Indonesia, U. P., & Wu, H. (2019). *Developing a Five-Tier Diagnostic Test to Identify Students' Misconceptions in Science: An Example of the Heat Transfer Concepts*. *Developing a Five-Tier Diagnostic Test to Identify Students' Misconceptions in Science: An Example of the Heat Transfer*. September. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2019.609690>
- Anitha, S. V., & Sribalaji, B. (2017). A STUDY ON ORGANIZATION CLIMATE AND CULTURE AND ITS IMPACT ON EMPLOYEES AT MANUFACTURING SECTOR WITH REFERENCE TO COIMBATORE. 2(2), 43–47.
- Anvuur, A. M., & Kumaraswamy, M. M. (2016). Effects of Teamwork Climate on Cooperation in Crossfunctional Temporary Multi-Organization Workgroups. *Journal of Construction Engineering and Management*, 142(1), 0–3. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0001029](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0001029)
- Armstrong, S. (2012). The SAGE handbook of human resource management. In *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>
- Aveling, E. L., Stone, J., Sundt, T., Wright, C.,

- Gino, F., & Singer, S. (2018). Factors Influencing Team Behaviors in Surgery: A Qualitative Study to Inform Teamwork Interventions. *Annals of Thoracic Surgery*, 106(1), 115–120. <https://doi.org/10.1016/j.athoracsur.2017.12.045>
- Awolusi et. al. (2015). Strategic human resource management and organizational performance in the Nigerian insurance industry: The impact of organizational climate. *Business Intelligence Journal*, 5(1), 8–20.
- Bakadorova, O., & Raufelder, D. (2014). *The mediating role of socio-motivational support in the association between individual school self-concept and achievement motivation amongst adolescent students* Author (s): Olga Bakadorova and Diana Raufelder Source: *European Journal of Psychology of*. 29(3), 347–366.
- Balliet, R. N., Riggs, E. M., & Maltese, A. V. (2015). Students' problem solving approaches for developing geologic models in the field. *Journal of Research in Science Teaching*, 52(8), 1109–1131. <https://doi.org/10.1002/tea.21236>
- Bateman, T. S., Snell, S. A., & Konopaske, R. (2019). *Management: Leading & collaborating in a competitive world* (13th Ed). mcgraw-hill.
- Çakır, S. K., & Akbulut, C. K. (2022). *Investigation of Science Teachers ' Professional and Scientific Attitudes Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Mesleki ve Bilimsel Tutumlarının İncelenmesi 1* accessed information and transfer their learning to real-world settings on their own . *objective of educ.* 30(3), 549–561. <https://doi.org/10.24106/kefdergi>.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2014). Organizational Climate, Climate Strength and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 291–303. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.195>
- Chen, S., Ouyang, F., & Jiao, P. (2022). Promoting student engagement in online collaborative writing through a student-facing social learning analytics tool. *Journal of Computer Assisted Learning*, 38(1), 192–208. <https://doi.org/10.1111/jcal.12604>
- Detre, J. D., Johnson, A. J., & Gray, A. W. (2011). Innovativeness and innovation: Implications for the renewable materials supply chain. *International Food and Agribusiness Management Review*, 14(2), 17–34.
- Dhurup, M., Surujlal, J., & Kabongo, D. M. (2016). Finding Synergic Relationships in Teamwork, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of a Construction Organization in a Developing Country. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 485–492. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00060-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00060-5)
- Gogidze, M., & Orjonikidze, N. (2015). The Advantages of "Teamwork" Approach during Personnel Management. *Journal of Business*, 4(1), 17–19.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*.
- Gröpel, P., Wegner, M., & Schüller, J. (2016). Achievement motive and sport participation. *Psychology of Sport and Exercise*, 27, 93–100. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2016.08.007>
- Gruber, N. (2017). Is the achievement motive gender-biased? The validity of TAT/PSE in women and men. *Frontiers in Psychology*, 8(FEB), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00181>
- Gunasinghe, A., Hamid, J. A., Khatibi, A., & Azam, S. M. F. (2018). Does the lecturer's innovativeness drive VLE adoption in higher education institutes? (A study based on extended UTAUT). *Journal of Information Technology Management*, 10(3), 20–42.

- <https://doi.org/10.22059/JITM.2019.285648.2382>
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- Hellriegel, D., & J. W. Slocum. (2011). *Organizational Behavior*. South-Western, Cengage Learning.
- Heydari, H., Madani, D., & Rostami, M. (2013). The Study of the Relationships Between Achievement Motive, Innovation, Ambiguity Tolerance, Self-Efficacy, Self-Esteem, and Self-Actualization, with the Orientation of Entrepreneurship in the Islamic Azad University of Khomein Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 820–826. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.654>
- Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2024). *Teacher innovativeness: The effect of self-efficacy, transformational leadership, and school climate*. 8(1), 208–222.
- Jampel, I. N., Fahrurrozi, Artawan, G., Widiana, I. W., Parmiti, D. P., & Hellman, J. (2018). Studying natural science in elementary school using nos-oriented cooperative learning model with the NHT type. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 7(2), 138–146. <https://doi.org/10.15294/jpii.v7i2.9863>
- John R. Schermerhorn, J., University, O., Hunt, J. G., University, T. T., & Osborn, R. N. (2002). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. In *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย* (7TH editio, Vol. 4, Issue 1).
- Karuppasamy, S. (2018). *A Study on Influence of Organisational Climate on Job Satisfaction of Printing Industries in Sivakasi*. 87–96.
- Katyal, M. (2018). Organizational Climate and Employee Commitment: An Extensive Literature Review. *Research Review International Journal of ...*, 3085(12), 1055–1056.
- Kinicki, A. and B. K. W. (2013). *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill Companies, Inc.
- Kolbe, M., Marty, A., Seelandt, J., & Grande, B. (2016). How to debrief teamwork interactions: using circular questions to explore and change team interaction patterns. *Advances in Simulation*, 1(1), 0–8. <https://doi.org/10.1186/s41077-016-0029-7>
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Cole, N. (2010). *O Rg Anizatio Nal*.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 981–991.
- Larkin, K., & Jorgensen, R. (2017). STEM education in the junior secondary: The state of play. In *STEM Education in the Junior Secondary: The State of Play*. <https://doi.org/10.1007/978-981-10-5448-8>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). *PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN*. 1(1), 2374–2376.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT.Revika Aditama.
- Michou, A., Matsagouras, E., & Lens, W. (2014). Dispositional achievement motives matter for autonomous versus controlled motivation and behavioral or affective educational outcomes. *Personality and Individual Differences*, 69, 205–211. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.06.004>
- Netasit, A. (2017). *Development of Achievement Motive Support Activity Set for Primary School Students*. 10(4), 15–30.
- Noviyanti, R. (2022). *Peningkatan Keinovativan Guru Melalui Penguatan*

- Motivasi Berprestasi, kerjasama kelompok dan iklim organisasi.* (M. N. Kreative (ed.)).
- OMUR, Y. E., & ARGON, T. (2016). Teacher Opinions on the Innovation Management Skills of School Administrators and Organizational Learning Mechanisms. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(66), 1–30. <https://doi.org/10.14689/ejer.2016.66.14>
- Owens, R. E. and T. C. V. (2015). *Organizational Behavior in Education: Leadership and School Reform.* New Jersey: Pearso.
- Patras, Y. E. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Guru. *Pedagogia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 9(1), 454–460. <https://doi.org/10.55215/pedagogia.v9i1.6668>
- Richard L. Daft. (2010). Management R I C H A R D L . D A F T. In *Cengage Learning*. www.cengage.com/premissions
- Robbins, S. P. (2001). Reconciling management theory with management practice. *Business Horizons*, 20(1), 38–47. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(77\)90086-6](https://doi.org/10.1016/0007-6813(77)90086-6)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Robert, K., & Angelo, K. (2010). *Organizational Behavior, Key Concepts, Skills & Best Practices.* McGraw-Hill/Irwin.
- Rochon, A. (2014). *Teamwork and Staffing in an Acute Care Hospital by Andrea Rochon A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Nursing The School of Graduate Studies Laurentian University Sudbury , Ontario , Canada* ©.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus.* Rajawali Pers.
- Rusdiana, H. A. (2014). *Kewirausahaan Teori dan Praktik.* Pustaka Setia.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Bien, M. U. (2010). *Organizational Behavior.* John Willey & Sons, Inc.
- Setiawan, A. M., & Sugiyanto. (2020). Science process skills analysis of science teacher on professional teacher program in Indonesia. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 9(2), 241–247. <https://doi.org/10.15294/jpii.v9i2.23817>
- Sin, T. H., & Ruslin, B. I. (2018). Optimization of Achievement Motivation to Improve Long Jump Performance. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 3(1), 34–40. <https://doi.org/10.23916/0020180313810>
- Siripak, S., Amatayakul, K., & Pitayanon, T. (2011). *THE DEVELOPMENT OF NON-FORMAL EDUCATION ACTIVITIES MODEL BASED ON MCCLELLAND'S ACHIEVEMENT MOTIVATION THEORY TO ENHANCE ACHIEVEMENT MOTIVATION, SELF-CONCEPT, AND INCREASING ENGLISH ACHIEVEMENT SCORES OF NON-FORMAL EDUCATION LEARNERS.*
- Subekti, S. (2019). The Implementation of Work-Based Learning for the Development of Employability Skills of Vocational Secondary School Students Through Teamwork Activity. *Innovation of Vocational Technology Education*, 15(1), 35. <https://doi.org/10.17509/invotec.v15i1.16058>
- Sudarwan, D. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok.* PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Penerbit Alfabeta.
- Sumarni, A., Entang, M., & Patras, Y. E. (2021). Peningkatan Kreativitas Guru Melalui Motivasi Berprestasi Dan

- Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 123–128.
<https://doi.org/10.33751/jmp.v9i2.4244>
- Susanty, E. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan*, 230–239.
- Tidd et al. (2014). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd. 1–2.
- Widodo, A., Rochintaniawati, D., & Riandi. (2017). Primary School Teachers' Understanding of Essential Science Concepts. *Cakrawala Pendidikan*, 36(XXXVI), 522–528.
<https://doi.org/10.21831/cp.v36i3.11921>
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Rajawali.
- Wood, J., Wallace, J. P., Zeffane, R., Schermerhorn, J., Hunt, J. B., & Osborne, R. H. (2001). *Organizational Behavior: A Global Perspective*. John Wiley & Sons.