

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU
INOVATIF PADA GURU DI SMK MUSDA PERBAUNGAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar

Sarjana Psikologi Universitas Medan Area

YAVITA FIDELA BATUBARA

168600367



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/12/21

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU
INOVATIF PADA GURU DI SMK MUSDA
PERBAUNGAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar

Sarjana Psikologi Universitas Medan Area



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/12/21

Judul Skripsi : Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada Guru di SMK Musda Perbaungan.

Nama Mahasiswa : Yavita Fidela Batubara

NPM : 168600367

Bagian : Psikologi Industri Dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing :


Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si
Pembimbing I


Endang Harwati, S.Psi, M.Psi
Pembimbing II


Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi
K.a. Bagian


Dr. Hj. Rizdah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan

Tanggal Lulus : 28 September 2021



DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal 28 September 2021

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan

Dr.Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Azhar Aziz, S.Psi, M.A,Psikolog

2. Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si, Psikolog

3. Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog

4. Farida Hanum Siregar, M.Psi,Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yavita Fidela Batubara

NPM : 168600367

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/ atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, Agustus 2021

10000
METERAI
TEMPEL
BE0AJX53192936


Yavita Fidela Batubara

168600367

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yavita Fidela Batubara
NPM : 168600367
Program Studi : S1 Psikologi (Industri & Organisasi)
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Guru di SMK Musda Perbaungan beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Agustus 2021


(Yavita Fidela Batubara)

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia
dan kemudahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.*

Ku persembahkan karya ini untuk orang tua tercinta dan

tersayang

Papa (Alm. Ahmad Yazid Batubara) dan Mama (Evyta

Febrianty)

Terima Kasih



MOTTO

Yesterday is history, Tommorrow's a mystery

(Mirrors, Justin Timberlake)

“Berilah sesuai kemampuan, terimalah sesuai kebutuhan”



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di SMK Musda Perbaungan”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan kerjasama berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan, M.Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.Psi selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, M.A selaku ketua sidang meja hijau.
5. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing I yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris sidang meja hijau.
8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kabag Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
9. Kepala Sekolah SMK Musda Perbaungan Bapak Rahmat Lubis, S.T yang memberikan izin dalam melakukan penelitian disekolah tersebut dan kepada Guru SMK Musda yang sudah meluangkan waktu serta berpartisipasi dalam pengisian angket.
10. Papa (Alm. Ahmad Yazid Batubara) dan Mama (Evyta Febrianty) yang selalu mendoakan, memberikan cinta kasih, semangat, dan motivasi dan dukungan secara materi yang tak ternilai harganya.
11. Kepada Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang memberikan ilmu dan pengetahuan serta memotivasi peneliti hingga saat ini.
12. Ardhea Ade Putra Pratama yang selalu mendukung saya selalu dan memberikan semangat penuh cinta.
13. Kepada Sobat ambyar (Amani Rahmati Nasution, Lisnaini Ramadhani, Wahyudi Andre Gunawan) yang menemani saya dalam menyelesaikan skripsi hingga saat ini.
14. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Kelas A3 Universitas Medan Area Stambuk 2016
15. Kepada tempat atau coffeshop yang saya datangin dalam proses pengerjaan skripsi saya dan berdiskusi dengan teman-teman saya.

16. Dan semua pihak yang ikut terlibat dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu.

Medan, 15 Februari 2021

Yavita Fidela Batubara



ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA GURU DI SMK MUSDA PERBAUNGAN

Oleh:

YAVITA FIDELA BATUBARA

NPM : 168600367

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di SMK Musda Perbaungan. Sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang yang merupakan Guru. Perilaku inovatif adalah tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide/pemikiran atau cara-cara baru guna diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi menyangkut hal yang berkaitan dengan lingkungan internal organisasi, memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi. Sejalan dengan landasan teori yang ada maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada Guru. Dengan asumsi semakin tingginya iklim organisasi, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif, dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah perilaku inovatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan skala iklim organisasi dengan skala perilaku inovatif. Teknik pengambilan data sampel menggunakan Total Sampling. Berdasarkan koefisien determinan (r^2) dari hubungan variabel X dan variabel Y sebesar $r^2 = 0,289$, ini menunjukkan bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif sebesar 28,9%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif sangat kuat. Analisis data menggunakan analisis *Pearson Product Moment*. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif. Hal ini ditunjukkan koefisien $r_{xy} = 0,537$ dengan $p = 0,000 < 0,050$ yang berarti hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif dinyatakan diterima.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif, Guru

ABSTRACT

RELATION BETWEEN CLIMATE ORGANIZATION WITH INNOVATIVE BEHAVIOUR FOR TEACHERS IN VOCATIONAL HIGH SCHOOL OF MUSDA PERBAUNGAN

BY:

YAVITA FIDELA BATUBARA

NPM : 168600367

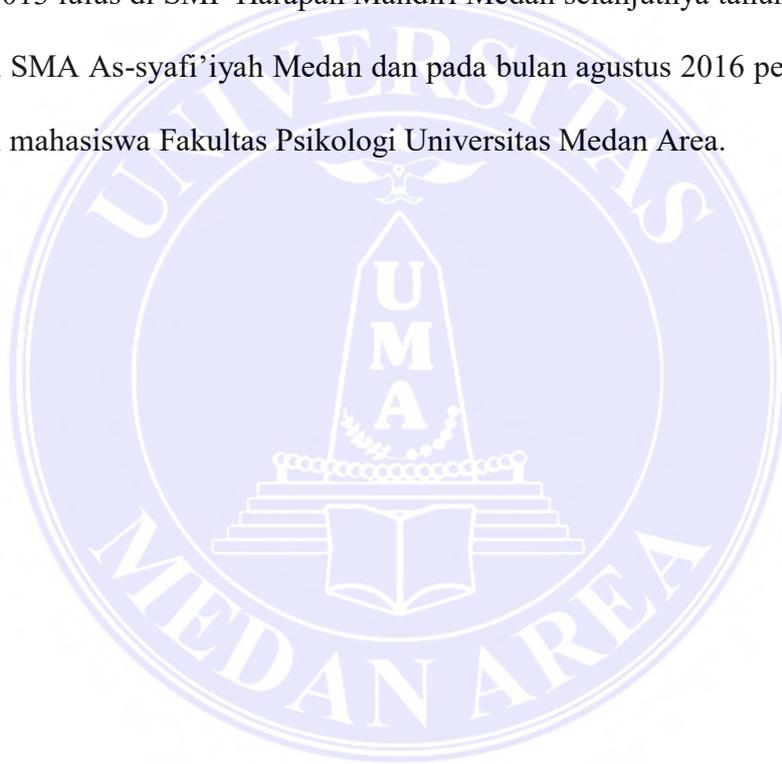
The aim of this research is to knowing relation between climate organization with innovative behaviour for teachers in vocational high school of Musda Perbaungan. Mount pf sample on this research are fourty one teachers. Innovative Behavior is individual act to create and adopt any idea or new way to applies in problem solving. Climate Organization is a thought of organization member concerned to something that related to organization internal environment, to affect / influencing behaviour, attitude, and performance of organization member. This line with the existing theoretical, The hypothesis that proposed in this research are positive corelation between climate organization with teachers innovative behaviour. By assuming higher the climate organization, more higher the innovative behaviour. Oud otherwise more lower climate organization, more lower the innovative behaviour. Data collecting with using Likert's scale. This research using climate organization scale with innovative behaviour scale. Collecting data sample using Total Sampling Technique. Based on determinant coefecient (r^2) from relation between X variable and Y variable is $r^2 = 0,289$. It shown that relation between Climate Organization with Innovative Behaviour is 28,9%. It shown that relation between Climate Organization with Innovative Behaviour are very strong. Analyze data using *Pearson Product Moment* analyzing. Based on data analyzing that have been did, the result is there are significant relation between climate organization with innovative behaviour. Is showed by coeffecient $r_{xy} = 0,537$ with $p = 0,000 < 0,050$ it means hypothesis that was proposed there is positive relation between climate organization with innovative behaviour was accepted.

Keyword :Climate Organization, Innovative Behaviour, Teachers

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan, pada tanggal 13 Mei 1998 dari Ayah (Alm) Ahmad Yazid Batubara dan Ibu Evyta Febrianty. Peneliti anak ke 2 dari 2 bersaudara.

Tahun 2004 peneliti lulus di TK Nurul Asiah Medan kemudian pada tahun 2010 peneliti lulus di SD Taman Pendidikan Islam Medan dan kemudian pada tahun 2013 lulus di SMP Harapan Mandiri Medan selanjutnya tahun 2016 peneliti lulus di SMA As-syafi'iyah Medan dan pada bulan agustus 2016 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiasi	iii
Pernyataan Persetujuan Publikasi Skripsi	iv
Halaman Persembahan	v
Motto.....	vi
Kata Pengantar	vii
Abstrak	x
Abstract.....	xi
Daftar Riwayat Hidup	xii
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8

E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Guru	10
1. Pengertian Guru	10
2. Kompetensi Guru	11
B. Perilaku Inovatif.....	15
1. Pengertian Perilaku Inovatif.....	15
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif	16
3. Aspek-Aspek Perilaku Inovatif.....	21
C. Iklim Organisasi.....	22
1. Pengertian Iklim Organisasi.....	22
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	23
3. Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi	24
D. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif.....	29
E. Kerangka Konseptual.....	33
F. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis dan Design Penelitian	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
D. Subjek Penelitian	37

E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Validitas dan Realibilitas	43
G. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Orintasi Kancan Penelitian.....	47
B. Persiapan Penelitian	48
C. Pelaksanaan Penelitian.....	54
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	55
E. Pembahasan.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
Daftar Pustaka.....	69
Lampiran	71

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Kisi-Kisi Iklim Organisasi	40
Tabel 3.2. Kisi-Kisi Perilaku Inovatif.....	42
Tabel 4.1. Distribusi Butir Skala Iklim Organisasi	49
Tabel 4.2. Distribusi Butir Skala Perilaku Inovatif.....	51
Tabel 4.3. Distribusi Butir Iklim Organisasi Setelah Uji Validitas dan Realibilitas	52
Tabel 4.4. Distribusi Butir Perilaku Inovatif Setelah Uji Validitas dan Realibilitas	54
Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	56
Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas	57
Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	58
Tabel 4.8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik.....	60
Gambar 4.1. Kurva Normal Iklim Organisasi.....	60
Gambar 4.2. Kurva Normal Perilaku Inovatif.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	71
1. Data Mentah Excel Iklim Organisasi	72
2. Skala Iklim Organisasi	74
3. Uji Realibilitas dan Validitas Iklim Organisasi.....	78
LAMPIRAN B	81
1. Data Mentah Excel Iklim Organisasi	82
2. Skala Iklim Organisasi	84
3. Uji Realibilitas dan Validitas Iklim Organisasi.....	87
LAMPIRAN C	89
1. Uji Normalitas	90
2. Uji Linearitas	91
3. Uji Korelasi	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah suatu proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau sekelompok orang dalam mendewasakan melalui pengajaran dan latihan. Dengan pendidikan kita bisa lebih dewasa karena pendidikan tersebut memberikan dampak yang sangat positif bagi kita, dan juga pendidikan tersebut bisa memberantas buta huruf dan akan memberikan keterampilan, kemampuan mental, dan lain sebagainya. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah suatu pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dibidang tertentu. Perkembangan dunia pendidikan yang sejalan dengan kemajuan teknologi dan globalisasi yang begitu cepat perlu diimbangi oleh kemampuan pelaku utama pendidikan yaitu guru.

Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan. Guru memainkan peran yang sangat penting, selain sebagai sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan pengawas/evaluasi, juga berperan dalam keberhasilan peserta didik, yaitu melalui pembimbingan dan pembentukan karakter peserta didik, serta menciptakan sumber daya manusia yang berpendidikan agar mampu bersaing di era global (Jafar,2013).

Pentingnya peran guru dalam berperilaku inovatif yaitu agar mampu menciptakan ide-ide atau inovasi/gagasan baru. Kondisi guru saat ini lebih banyak menekankan pada aspek kemampuan menghafal bukan kemampuan memahami atau menalar. Akibatnya siswa tidak kreatif dan sulit beradaptasi dalam kehidupan nyata apalagi dalam dunia kerja.

Untuk mencapai inovasi pembelajaran yang baik peran guru sangat penting dalam hal ini. Dimana, tidak hanya tingkat kreativitas yang dibutuhkan tetapi perilaku inovatif guru untuk mencapai hasil pembelajaran yang sangat baik. Perubahan dan pengembangan metode pembelajaran yang dilakukan oleh guru merupakan salah satu jenis penerapan perilaku inovatif. Sejalan dengan perilaku inovatif guru ini sudah banyak perubahan-perubahan kurikulum yang diterapkan oleh pemerintah, dan kebijakan-kebijakan yang terkait dengan metode pembelajaran guru disekolah salah satunya adalah Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

PKB adalah pengembangan kompetensi yang dilakukan guru sesuai kebutuhan, bertahap, dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan profesionalitasnya. PKB ini merupakan tuntutan peraturan menteri negara pemberdayaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 16 tahun 2009. Bentuk PKB meliputi unsur pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Dengan PKB diharapkan akan terwujud guru yang professional dan memiliki ilmu pengetahuan yang kuat dan memiliki kepribadian yang matang, kuat, dan seimbang. Kenyataannya PKB ini tidak pernah berjalan sesuai yang dikehendaki pemerintah. Sedangkan di lapangan sistem pembelajaran guru lebih kepada metode mencatat buku sampai habis , terlalu banyak tugas-tugas yang tidak efektif, dan mendikte.

Perubahan dan pengembangan metode pembelajaran yang dilakukan oleh guru merupakan salah satu jenis penerapan inovasi. Aspek perubahan kurikulum 2013 adalah merubah metode pembelajaran di kelas yang berbasis pada siswa (*student-based learning*). Jenis inovasi ini disebut sebagai inovasi metode.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ancok (2012), inovasi bukan hanya menyangkut penciptaan suatu produk, akan tetapi juga termasuk dalam hal membuat inovasi metode. Peran inovasi menjadi sangat penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja, meraih keunggulan kompetitif, dan sebagai upaya melakukan penyempurnaan yang mempunyai nilai tambah dan tanggap terhadap perubahan (Jafar,2013).

Menurut Yuang dan Woodman (2010), salah satu alasan utama orang berinovasi di tempat kerja adalah untuk membawa keuntungan kinerja, perbaikan atau efisiensi untuk peran pekerjaan atau unit kerja. Inovasi sangat bergantung pada individu sebagai respon terhadap perubahan, yaitu melalui perilaku inovatifnya untuk selalu menciptakan ide-ide yang kreatif, menyarankan dan menggunakan metode kerja baru yang lebih efektif dan mengupayakan tindakan yang memberi nilai tambah dan berguna bagi kelangsungan organisasi. Guru dituntut untuk mampu menjadi individu yang inovatif, agar proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien, sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas (Jafar,2013).

Guru yang mempunyai inisiatif untuk berinovasi memberikan kontribusi bagi organisasi seperti siswa dapat meraih prestasi, siswa dapat mengembangkan gaya berfikirnya, sehingga suasana kehidupan sekolah akan berjalan dinamis, dengan metode dan teknik pembelajaran yang selalu diperbarui.

Perilaku inovatif guru di sekolah perlu diciptakan, diberi motivasi, diberi dukungan dan diberdayakan. Peran seorang kepala sekolah menjadi hal yang penting dalam memberdayakan guru-guru serta memberi dukungan agar mereka dapat melakukan inovasi metode pembelajaran. Ki Hadjar Dewantara berpendapat

bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang melakukan tiga hal, yakni *ingngarso sung tulodho, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*(Jafar,2013).

Oleh karena itu dapat diperkuat oleh peneliti dari hasil *survey* dengan teknik wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 10 Februari 2020 pada salah satu Guru di SMK Musda Perbaungan:

“Untuk proses pembelajaran saya sering menggunakan metode mencatat atau merangkum dan menghafal materi. Karena saya hanya mampu menggunakan metode seperti itu”.

“Saya sudah mencoba untuk menggunakan metode pembelajaran kurikulum namun saya lebih nyaman dengan metode mencatat. Saya memberikan tugas kepada siswa untuk membuat rangkuman dari materi tersebut”

Menurut De Jong and Kemp (2003) inovasi dapat diartikan sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada kepentingan organisasi dimana didalamnya dilakukan introduksi dan aplikasi ide-ide baru yang menguntungkan. Perilaku inovatif bukanlah semata-mata dipengaruhi faktor bawaan atau internal. Perilaku inovatif dalam bekerja sering muncul manakala seorang karyawan menghadapi tantangan dalam pekerjaannya, mendapat kewenangan yang luas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan fenomena yang peneliti temukan dilapangan bahwa sebagian guru masih belum memiliki perilaku inovatif dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini bisa diketahui dari sebagian perilaku guru yang kurang memiliki kemauan untuk mengeksplorasi peluang, Khususnya peluang untuk meningkatkan karirnya. Contoh dari peningkatan karir ini adalah kemauan guru untuk mengikuti pelatihan tentang pengembangan diri yang memang dibutuhkan guru, mengikuti kegiatan yang disediakan oleh pihak sekolah mengenai strategi pembelajaran yang sesuai

dengan kurikulum yang ada dan kurangnya kemauan guru untuk mengikuti workshop yang di adakan oleh pihak sekolah. Selanjutnya guru belum memiliki kemauan dalam membangun cara-cara baru dalam mengajar ditandai dengan teknik pemberian pengajaran yang diberikan kepada siswa kurang dimanfaatkan dengan baik.

Selanjutnya masih ada guru yang kurang mau mengusulkan ide kontribusi yang lebih untuk sekolah. Ide yang dibutuhkan oleh sekolah adalah efisiensi pembelajaran dengan memanfaatkan kurikulum yang dipakai sekarang serta pemberlajaran yang tepat sasaran, tepat sasaran adalah tiap jurusan yang ada di sekolah tersebut mendapatkan materi yang memang merupakan porsi yang harus diterima oleh siswa di jurusan tersebut sehingga efisiensi waktu dan sasaran ilmu yang diberikan bisa tepat.

Inovasi atau ide – ide yang muncul harus diusulkan, ide yang muncul akan diadakan dengan ide yang lain dan di saring mana yang terbaik. Perilaku inovatif sangat penting untuk peningkatan dalam proses pembelajaran dimana hal itu dapat menghasilkan ide baru yang akan menunjang kemajuan sekolah melalui cara-cara pembelajaran yang baru sehingga menarik siswa dalam proses pembelajaran.

West (2000), memaparkan beberapa ciri dari perilaku inovatif yaitu tendensi untuk menciptakan ide-ide baru, toleran terhadap ambiguitas, adanya keinginan untuk menjadi efektif, berorientasi pada inovasi serta pencapaian. Banyaknya faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu faktor internal yang meliputi tipe kepribadian dan gaya pemecahan masalah, dan faktor eksternal yang meliputi kepemimpinan, dukungan berinovasi, tuntutan dalam pekerjaan, dan iklim organisasi (Bobo,2017).

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi menyangkut hal yang berkaitan dengan lingkungan internal organisasi, mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2008). Iklim organisasi merupakan hal yang penting dalam mendukung kinerja individu yang kreatif (Sundgern, Dimenas, Gustafsson & Selart, 2005). Iklim organisasi diartikan sebagai penilaian individu dalam keseharian di lingkungan organisasi dan setiap individu dalam organisasi mengalami dan memahaminya (Isaksen & Lauer, dalam Octara & Salendu, 2013).

Menurut Patterson, Kerrin, & Roissard (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif, terdapat faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal diantaranya kognitif, kepribadian, motivasi, dan *knowledge*. Sedangkan faktor eksternal diantaranya desain kerja, sumber daya organisasi dan sumber daya sosial. Iklim organisasi sendiri merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku inovatif. Iklim organisasi sendiri memiliki pengertian yaitu persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan organisasi secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang nantinya akan mempengaruhi perilaku karyawan (Lussier, 2005). Fokus penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif.

Iklim organisasi memberikan dampak positif bagi setiap guru di lingkungan kerja termasuk perilakunya. Hal ini terlihat dari perubahan peraturan, serta perubahan suasana didalam sekolah itu sendiri. Suasana yang baik menciptakan perilaku yang baik, seperti di tempat penelitian iklim organisasi tampak baik terlihat dari bagaimana perubahan yang terjadi mulai dari kebersihan kantor yang menjadi bersih, tata letak ruang dan suasana kantor yang diakui

banyak guru semakin nyaman, lebih lengkapnya fasilitasnya sekolah, hingga hal-hal non fisik seperti kejelasan tugas dari kepala sekolah, kepala sekolah mau mengarahkan guru secara baik dan bijak, kepala sekolah mau bekerja sama dengan guru yang lain dan mau mendengarkan pendapat, adanya komunikasi yang baik antara guru dan kepala sekolah dan antar sesama guru.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Smk Musda Perbaungan.”

B. Identifikasi Masalah

Terkait permasalahan yang ada dilapangan bahwa guru masih belum memiliki perilaku inovatif dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini bisa diketahui dari sebagian perilaku guru yang kurang memiliki kemauan untuk mengeksplorasi peluang, khususnya peluang untuk meningkatkan karirnya.

Contoh dari peningkatan karir ini adalah kemauan guru untuk mengikuti pelatihan tentang pengembangan diri yang memang dibutuhkan guru, mengikuti kegiatan yang disediakan oleh pihak sekolah mengenai strategi pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang ada dan kurangnya kemauan guru untuk mengikuti workshop yang di adakan oleh pihak sekolah.

Banyaknya faktor yang memperngaruhi perilaku inovatif salah satunya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi memberikan dampak positif bagi setiap guru di lingkungan kerja termasuk perilakunya. Hal ini terlihat dari perubahan peraturan, serta perubahan suasana didalam sekolah itu sendiri.

Suasana yang baik menciptakan perilaku yang baik, seperti di tempat penelitian iklim organisasi tampak baik terlihat dari bagaimana perubahan yang terjadi mulai dari kebersihan kantor yang menjadi bersih, tata letak ruang dan suasana kantor yang diakui banyak guru semakin nyaman, lebih lengkapnya fasilitasnya sekolah, hingga hal-hal non fisik seperti kejelasan tugas dari kepala sekolah, kepala sekolah mau mengarahkan guru secara baik dan bijak, kepala sekolah mau bekerja sama dengan guru yang lain dan mau mendengarkan pendapat, adanya komunikasi yang baik antara guru dan kepala sekolah dan antar sesama guru.

Berdasarkan uraian diatas maka jelas bahwa iklim organisasi sangat mempengaruhi dalam terbentuknya perilaku inovatif.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi pada hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di SMK Musda Perbaungan.

D. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di SMK Musda Perbaungan.”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah “untuk menguji secara empiris dan mengetahui apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di SMK Musda Perbaungan.”

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan psikologi secara umum, khususnya psikologi industri dan organisasi, yang terkait dengan hubungan iklim organisasi dengan perilaku inovatif. Dan diharapkan dapat menjadi bahan referensi peneliti berikutnya terkait dengan iklim organisasi dengan perilaku inovatif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi organisasi

Bagi organisasi dapat dijadikan masukan dan saran sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dalam upaya untuk lebih memperhatikan iklim organisasi guna meningkatkan perilaku inovatif demi kemajuan organisasi dimasa yang akan datang.

b. Bagi guru

Bagi guru hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan perilaku inovatif guru dalam menjalankan tugasnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Guru

1. Pengertian Guru

Guru adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpolo, formal, dan sistematis. Dalam UU R.I. Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab I pasal 1 dinyatakan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” (Uno, 2015).

Guru yang profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian, baik dalam materi maupun metode. Di samping keahliannya, sosok guru profesional ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Guru profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya.

Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya setiap adanya inovasi pendidikan, khususnya dalam kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan, selalu bermuara pada faktor guru. Hal ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran guru dalam dunia pendidikan.

Guru menjadi faktor yang menentukan mutu pendidikan karena guru berhadapan langsung dengan para peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Di tangan guru, mutu dan kepribadian peserta didik dibentuk. Karena itu, perlu sosok guru kompeten, bertanggung jawab, terampil, dan berdedikasi tinggi. Guru adalah kurikulum berjalan. Sebaik apa kurikulum dan sistem pendidikan yang ada tanpa didukung oleh kemampuan guru, semuanya akan sia-sia. Guru berkompeten dan bertanggung jawab, utamanya dalam mengawal perkembangan peserta didik sampai ke suatu titik maksimal. Tujuan akhir seluruh proses pendampingan guru adalah tumbuhnya pribadi dewasa yang utuh.

Guru juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi (Uno, 2009). Dengan demikian, guru juga harus senantiasa meningkatkan keahliannya dan senantiasa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga ia mampu menghadapi berbagai tantangan (Uno, 2015).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa guru merupakan tenaga pendidik dalam dunia pendidikan. Dalam dunia pendidikan guru harus mampu bertindak sebagai fasilitator yang dapat membimbing, mengarahkan, memotivasi, serta memiliki tanggung jawab penuh atas profesinya tersebut.

2. Kompetensi Guru

Kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris, *competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan (Echols dan Shadily, dalam Musfa, 2011). Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan

pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.

Menurut Mulyasa (dalam Musfa, 2011) kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.

Kompetensi guru dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa; Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugasnya. (UU RI NO 14: 2005: 4). Selanjutnya dalam Pasal 10 Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan kompetensi guru meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU RI NO 14: 2005: 9) (Heriyansyah,2018).

Berikut kompetensi yang harus dimiliki guru adalah sebagai berikut (Heriyansyah,2018) :

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam (a) mendidik para siswa dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan pada setiap jenjang pendidikan, (b) merancang dan melaksanakan program pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran berpegang pada prinsip perkembangan psikologis anak/peserta didik, dan (c) mengembangkan keterampilan hidup anak/peserta didik.

b. Kompetensi Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik. (Syaiful Bahri Djamarah: 1994). Dengan demikian dalam kepribadian tercermin dalam seluruh sikap, perbuatan maupun tingkah laku yang terdapat dalam diri seseorang.

Menurut Uzer Usman kompetensi pribadi guru meliputi; a) Pengembangan kepribadian yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berperan aktif dalam masyarakat dan mengembangkan sifat-sifat terpuji, b) Berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat guna meningkatkan kemampuan dan wawasannya dan dengan masyarakat guna menjalankan misi pendidikan, c) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan bagi siswa yang mengalami kesulitan belajar, kelainan, dan berbakat khusus, dan d) Melaksanakan administrasi sekolah, melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pembelajaran.

Sedangkan menurut Mulyasa kepribadian yang harus dimiliki guru meliputi; a) Beriman dan bertakwa, b) Berwawasan Pancasila, c) Mandiri penuh tanggung jawab, d) Berwibawa, e) Berdisiplin, f) Berdedikasi, g) Bersosialisasi dengan masyarakat, dan h) Mencintai peserta didik dan peduli terhadap pendidikan (E.Mulyasa, 2002).

c. Kompetensi Sosial

Tugas kemanusiaan masyarakat salah satu segi dari tugas guru, sisi ini tidak bisa guru abaikan, karena guru harus terlibat dalam kehidupan di masyarakat dengan interaksi sosial. Guru harus menanamkan nilai-nilai kemanusiaan kepada anak didiknya. Dengan begitu anak didik akan mempunyai sifat kesetiakawanan sosial. Guru harus menempatkan diri sebagai orangtua kedua, dengan mengemban

tugas yang dipercayakan orang tua wali murid dalam jangka waktu tertentu, untuk itu pemahaman terhadap jiwa dan watak anak didik diperlukan agar dapat dengan mudah memahami jiwa dan watak anak didik. Begitulah tugas guru sebagai orangtua kedua, setelah orangtua anak didik dalam keluarga dirumah.

Di bidang kemasyarakatan merupakan tugas guru yang tidak kalah pentingnya, pada bidang ini guru mempunyai tugas mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga negara indonesia yang bermoral, memang tidak dapat dipungkiri bila guru mendidik anak didik sama halnya guru mencerdaskan bangsa indonesia.

d. Kompetensi Profesional

Menurut E. Mulyasa, seorang guru perlu memiliki kompetensi mengajar yang dikenal dengan istilah kompetensi profesional (E. Mulyasa, 2002). Secara khusus yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kompetensi dasar tentang disiplin ilmu yang dipelajarinya atau yang menjadi bidang spesialisasinya baik penguasaan teoritis maupun praktis, kemampuan didaktis, metodik, psikologis, keterampilan perencanaan serta kemampuan mengevaluasi hasil belajar mengajar.

Sementara itu, menurut M.Hidayat Ginanjar (2015), guru harus benar-benar menguasai materi pelajaran dan ilmu mendidik. Hal ini bisa dilakukan dengan studi lanjut sesuai dengan spesialisasi, pelatihan work shop, maupun studi banding ke institusi-institusi yang sudah maju. Demikian juga perlunya pembinaan dan pelatihan tentang peningkatan motivasi belajar terhadap siswa. Harus ditanamkan pola pembelajaran yang berorientasi proses bukan hasil, sehingga siswa akan terbiasa untuk belajar maksimal dengan mementingkan oada

substansi bukan formalitas. Profesi guru harus dihargai dengan maksimal(Heriyansyah,2018).

B. Perilaku Inovatif

1. Pengertian Perilaku Inovatif

Sebelum peneliti menjelaskan pengertian perilaku inovatif maka terlebih dahulu akan dijelaskan definisi perilaku dan inovatif itu sendiri secara singkat. Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Sedangkan kata inovatif berasal dari bahasa Inggris "*innovative*" yang memiliki makna menemukan sesuatu yang baru dan tidak seperti yang biasanya dilakukan.

Gaynor (dalam Prayudhayanti, 2014), mendefinisikan perilaku inovatif sebagai tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide/ pemikiran atau cara-cara baru guna diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Menurut De Jong and Kemp (dalam Setiawan, 2018) inovasi dapat diartikan sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada kepentingan organisasi dimana didalamnya dilakukan introduksi dan aplikasi ide-ide baru yang menguntungkan

Sedangkan menurut Yuan dan Woodman (dalam Bobo, 2017) menyatakan bahwa perilaku inovasi karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam lingkungan bisnis yang cukup dinamis. Perilaku inovatif menurut Price (dalam Setiawan, 2018) pada dasarnya merupakan kemampuan individu melakukan perubahan cara kerja dalam bentuk mengadopsi

prosedur, praktek dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Untuk mencapai perilaku yang inovatif bukanlah suatu hal yang mudah, karena inovasi bukan hanya sekedar kreatifitas individu saja yang berasal dari salah satu faktor sumber daya manusia (SDM) yang berpengaruh dalam lingkungan organisasi perusahaan adalah faktor perilaku inovatif (Bobo, 2017).

Perilaku inovatif bukanlah semata-mata dipengaruhi faktor bawaan atau internal. Perilaku inovatif dalam bekerja sering muncul manakala seorang karyawan menghadapitantang dalam pekerjaannya, mendapat kewenangan yang luas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Prayudhayanti, 2014).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah suatu tindakan yang ditunjukkan individu dalam memperoleh cara-cara baru, ide-ide dan metode pembelajaran baru dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif

Menurut Li dan Zheng (dalam Setiawan, 2018) , terdapat faktor individual dan faktor organisasional yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif, antara lain:

a. Faktor Individual

1) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada semacam keadaan mental dimana karyawan atau individu bersedia mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi, dan menunjukkan tujuannya mengapa ingin tetap bekerja. Untuk mendapatkan hasil kerja dari

karyawan, organisasi menyediakan berbagai sumber daya kepada karyawan, sehingga karyawan dapat membuat komitmen pribadi terhadap organisasi berdasarkan pada apa yang didapatkannya dari organisasi.

2) Modal Psikologis

Secara psikologis, karyawan bersedia mengambil risiko menghadapi kegagalan dan secara aktif berpartisipasi dalam inovasi yang berkaitan erat dengan karakteristik psikologis karyawan tersebut. Karyawan dengan modal psikologis yang lebih banyak akan memiliki perilaku yang lebih inovatif.

b. Faktor Organisasional

1) Iklim Organisasi

Iklim inovatif organisasi merupakan deskripsi tentang persepsi terhadap tingkat dukungan untuk kreativitas dan inovasi dapat dirasakan oleh anggota organisasi di lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan persepsi individu tentang apakah organisasi menyediakan lingkungan yang kondusif untuk belajar dan berinovasi.

2) Kepemimpinan

Perilaku inovatif karyawan tidak hanya bergantung pada gaya kognitif, motivasi intrinsik, modal psikologis, tapi juga stimulasi efektif dari lingkungan eksternal, terutama kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan meningkatkan perilaku inovatif karyawan melalui dorongan langsung atau menetapkan tujuan inovasi bagi karyawan, menangkap informasi emosional bawahan dengan cepat,

serta melakukan evaluasi dan memberi pujian untuk menunjukkan dukungan dan kekaguman terhadap inovasi yang dilakukan karyawan.

3) Modal Sosial

Interaksi dapat mendorong hubungan timbal balik secara emosional dan kepercayaan antara anggota yang tidak hanya kondusif bagi karyawan untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan, namun juga membantu memperluas wawasan, mempromosikan gagasan baru, dan menghasilkan gagasan baru. Karyawan yang mau berbagi ilmu dengan orang lain akan meningkatkan pengetahuan mereka dan lebih mungkin menghasilkan perilaku inovasi.

4) Karakter Pekerjaan

Perilaku inovatif karyawan juga terkait dengan pengalaman kerja karyawan dan karakteristik pekerjaan. Karyawan yang terbiasa dengan tugas atau pekerjaan akan mudah menemukan cara yang variatif untuk menyelesaikan pekerjaan, mengatasi rasa takut akan kegagalan berinovasi, dan lebih percaya diri dalam berinovasi. Berdasarkan kebutuhan untuk berpikir lebih dari biasanya dalam pekerjaan yang kompleks, karyawan harus belajar dan memecahkan masalah baru secara terus-menerus, sehingga dapat menghasilkan rasa inovasi dan keterampilan inovatif tingkat tinggi.

Menurut Etikareina dan Muluk (dalam Bobo, 2017) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku yaitu:

a. Faktor Internal

1) Tipe kepribadian

Orang yang memiliki tipe kepribadian adalah orang yang mampu dan berani mengambil resiko terhadap perilaku inovatif yang dibuat.

2) Gaya individu dalam memecahkan masalah

Karyawan yang memiliki gaya pemecahann masalah yang intuitif dapat menghasilkan ide-ide sehingga menghasilkan solusi yang baru.

b. Faktor Eksternal

1) Kepemimpinan

Banyak bawahan yang kurang dapat menjaga hubungannya dengan pemimpinnya, hal tersebut dapat membuat perilaku inovatif seseorang tidak terlihat, namun karyawan yang memiliki hubungan positif dengan pemimpinnya, cenderung memunculkan perilaku inovatif pada karyawan. Harapan yang tinggi dari pemimpin agar karyawannya menjadi inovatif juga dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada karyawan.

2) Dukungan untuk berinovasi

Dukungan dari orang-orang disekitar individu sangat membantu bagi karyawan tersebut dalam menciptakan satu perilaku inovatif, bukan hanya itu dukungan dari orang dalam organisasi tersebut juga bisa memunculkan perilaku inivatif bagi karyawan tersebut.

3) Tuntutan dalam pekerjaan

Tuntutan dari perusahaan cenderung meningkatkan semangat para karyawannya untuk berperilaku inovatif. Tuntutan tersebut menjadi dorongan bagi karyawan. Salah satu hal yang muncul akibat adanya tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi tersebut adalah perilaku inovatif.

4) Iklim organisasi

Iklim organisasi menunjukkan bagaimana lingkungan organisasi dipersiapkan dan diinterpretasikan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif adalah faktor individual yang meliputi komitmen organisasi dan modal psikologis, faktor organisasional yang meliputi iklim inovatif organisasi, kepemimpinan, modal sosial, karakteristik pekerjaan, faktor internal yang meliputi tipe kepribadian, dan gaya individu dalam memecahkan masalah, serta faktor eksternal yang meliputi kepemimpinan, dukungan untuk berinovasi, tuntutan dalam pekerjaan, dan iklim organisasi.

3. Aspek-aspek perilaku inovatif

Janssen (dalam Aditya & Ardana 2016) memaparkan tiga aspek untuk pengukuran perilaku inovatif, antara lain:

- a. Menciptakan Ide (*Idea Generation*) Mengacu kepada pengembangan-pengembangan dan penggunaan ide yang sangat bermanfaat untuk perusahaan.
- b. Mempromosikan Ide (*Idea Promotion*) Adalah perilaku yang bertujuan menjual ide yang inovatif kepada rekan kerja maupun atasan.
- c. Implementasi ide (*Idea implementation*) Melibatkan perilaku-perilaku yang mengarah terhadap realisasi dan mengaplikasikan ide-ide di tempat bekerja.

Menurut Inkeles *et al* dikutip dalam (Bobo, 2017) perilaku inovatif memiliki lima aspek penting yaitu:

- a. *Oppurtunity Exploration*

Aspek ini mengacu pada mempelajari atau mengetahui lebih banyak peluang untuk berinovasi.

- b. *Generativity*

Aspek ini mengacu pada pemunculan konsep-konsep untuk tujuan pengembangan.

- c. *Formative Investigation*

Aspek ini mengacu pada pemberian perhatian untuk menyempurnakan ide, solusi, opini dan melakukan peninjauan terhadap ide-ide tersebut.

d. *Championing*

Aspek ini mengacu pada adanya praktek-praktek usaha untuk merealisasikan ide-ide.

e. *Application*

Aspek ini mengacu pada mencoba untuk mengembangkan, menguji coba, dan mengkomersialisasikan ide-ide inovatif.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa aspek perilaku inovatif diliputi oleh *oppurtunity eploration*, *generativity*, *formative investigation*, *championing*, dan *application* serta menciptakan ide (*idea generation*), mempromosikan ide (*idea promotion*), dan implementasi ide (*idea implementation*).

C. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Toulson dan Litwin (1994), iklim organisasi adalah suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang mana ini sangat berpengaruh pada pekerjaan dan diri para guru dengan asumsi akan berpengaruh pada kinerja mereka.

Iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia, dimana pekerja dalam suatu organisasi melakukan kegiatannya. Hal ini menunjuk kepada suatu bagian dari organisasi, cabang atau bahkan keseluruhan organisasi itu sendiri. Iklim tersebut, tidak dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh, tetapi kita dapat merasakan keberadaannya. Davis Nestrom (dalam Mulyadi,2018) iklim organisasi ibarat sidik jari, selalu unik. Masing-masing memiliki tradisi dan metode kerja sendiri, yang membentuk iklim organisasi.

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi menyangkut hal yang berkaitan dengan lingkungan internal organisasi, mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2008). Menurut Patterson et al, (2004) definisi iklim adalah deskripsi dan persepsi pada individu, kelompok, dan organisasi. Sedangkan iklim organisasi adalah bagaimana persepsi anggota organisasi terhadap pengalamannya di organisasi dan meletakkan makna bersama terhadap pengalaman di organisasi tersebut. Sebuah karakteristik baru dapat dikatakan sebagai iklim organisasi ketika dimaknai secara bersama oleh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan konsensus dari persepsi para anggota mengenai organisasi dan/atau, subsistemnya terkait dengan anggotanya dan lingkungan luarnya (Jewell dan Siegal, 1998).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu kondisi yang menjadi ciri khas organisasi yang terbentuk dari sikap, dan perilaku yang menggambarkan suatu suasana lingkungan organisasi.

2. Faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

Menurut Stringer (dalam Marlina, 2012) mengemukakan bahwa terdapat 5 faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi yaitu:

a. Lingkungan eksternal.

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.

b. Strategi organisasi.

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor

lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

c. Pengaturan organisasi.

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

d. Kekuatan sejarah.

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

e. Kepemimpinan.

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

3. Dimensi-dimensi iklim organisasi

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi di setiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi. Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi memengaruhi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur

dalam pengertian dimensi tersebut. ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan:

1. Struktur

Merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Struktur tinggi jika karyawan merasa bahwa pekerjaan setiap orang didefinisikan dengan baik. Struktur rendah jika terjadi kebingungan mengenai siapa yang harus melakukan sesuatu dan mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan.

2. Standar-standar

Suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3. Tanggung jawab

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak perlu memerlukan keputusannya dilegitimas oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problem nya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4. Pengakuan

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan yang baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan

Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi organisasi ini menjadi sangat penting untuk modal bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

6. Komitmen

Merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat keroyalatan terhadap pencapaian organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Kemudian Lussier (2005) mengatakan bahwa dimensi iklim meliputi (Marlina, 2012) :

1. *Structure*

Merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab, nilai-nilai organisasi. Hal ini penting diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka dapat memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi. Menurut Steers (1980) semakin tinggi “penstrukturan” suatu organisasi lingkungannya akan terasa makin kaku, tertutup, dan penuh ancaman. Sementara semakin otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri diberikan pada individu dan makin banyak perhatian yang diberikan manajemen terhadap pegawainya akan makin baik iklim kerjanya.

2. *Responsibility*

Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan ke bawahan.

3. *Reward*

Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan. Karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Menurut Stringer (2002) Pemimpin harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.

4. *Warmth*

Berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawananan dalam organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

5. *Support*

Berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugastugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

6. *Organizational identity and loyalty*

Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. derajat kelayalan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

7. *Risk*

Berkaitan dengan karyawan diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui dimensi iklim organisasi adalah *structure, responsibility, reward, warmth, support, organizational identity and loyalty* dan *risk*.

D. Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif

Perilaku inovatif adalah suatu tindakan individu dalam menemukan ide-ide baru untuk memecahkan masalah didalam organisasi serta membuat perkembangan bagi organisasi. Iklim organisasi adalah suatu kondisi yang menjadi ciri khas organisasi yang terbentuk dari sikap, dan perilaku yang menggambarkan suatu suasana lingkungan organisasi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh pradana dan izzati dengan subjek penelitian berjumlah 45 Guru pada tahun 2019. Untuk variabel X peneliti menggunakan teori (Lussier, 2005) Iklim Organisasi merefleksikan individu mengenai kualitas lingkungan organisasi secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang nanti nya akan memperngaruhi perilaku karyawan. Untuk variabel Y peneliti menggunakan teori (De Jong&Hartog, 2008) Perilaku Inovatif merupakan kontinum perilaku yang melibatkan proses berfikir kreatif hingga meyakinkan orang lain dalam pelaksanaan setiap ide pada situasi pekerjaan. Berdasarkan analisis korelasi product moment maka hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Guru SMK Swasta X dengan nilai r sebesar 0,585 dan nilai signifikasi 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif artinya semakin tinggi Iklim Organisasi maka semakin tinggi pula Perilaku Inovatif. bahwa iklim organisasi menjadi faktor penting dalam mempengaruhi perilaku inovatif individu. Iklim organisasi mampu merefleksikan keyakinan dan makna psikologis dari karyawan kepada lingkungan dan berusaha untuk mewujudkannya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian widyanti dan sawitri dengan populasi berjumlah 116 karyawan sampel penelitian berjumlah 68 karyawan yang diambil dengan teknik convenience sampling pada tahun 2018. Untuk variabel X menggunakan teori Damirch, Rahimi, dan Sayyedi (2011) menyatakan bahwa Iklim Organisasi mempersiapkan inovasi karyawan dengan memberikan dukungan dan perubahan yang bersifat fleksibel. Untuk variabel Y menggunakan teori De Jong & Den Hartog (2010) Perilaku Inovatif digambarkan sebagai sebuah perilaku yang berbeda dengan kreativitas, dimana kreativitas akan berhenti pada generasi ide, sedangkan perilaku inovatif akan berlanjut hingga bagaimana ide tersebut di implementasikan. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif karyawan ($r_{xy} = 0,27$; $p < 0,05$), yang berarti semakin positif Iklim Organisasi maka semakin tinggi Perilaku Inovatif yang ditunjukkan karyawan. Iklim Organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 7% terhadap Perilaku Inovatif dan 97% ditentukan variabel lainnya yang tidak diuji dalam penelitian.

Kemudian, di dukung oleh penelitian yang dilakukan Octara dan Salendu dengan jumlah partisipan sebanyak 205 karyawan perusahaan yang terdiri dari berbagai macam divisi pada tahun 2013. Untuk variabel X menggunakan teori Litwin & Stringer, 1968 dimana Iklim Organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan yang relatif bertahan di dalam perusahaan yang dialami oleh karyawannya, mempengaruhi tingkah laku mereka dan dapat digambarkan dalam bentuk nilai-nilai dari seperangkat karakteristik tertentu dari perusahaan. Dan teori untuk variabel Y menggunakan Janssen, 2000 dimana Perilaku Inovatif meliputi

pembentukan ide, promosi ide, dan pelaksanaan ide. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara Perilaku Inovatif di tempat kerja dan Iklim Organisasi pada karyawan perusahaan X ($r = 0,685$, $n = 205$, $p < 0,01$, one tailed). Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi Perilaku Inovatif di tempat kerja yang dimiliki individu, maka akan semakin tinggi Iklim Organisasi yang dimilikinya.

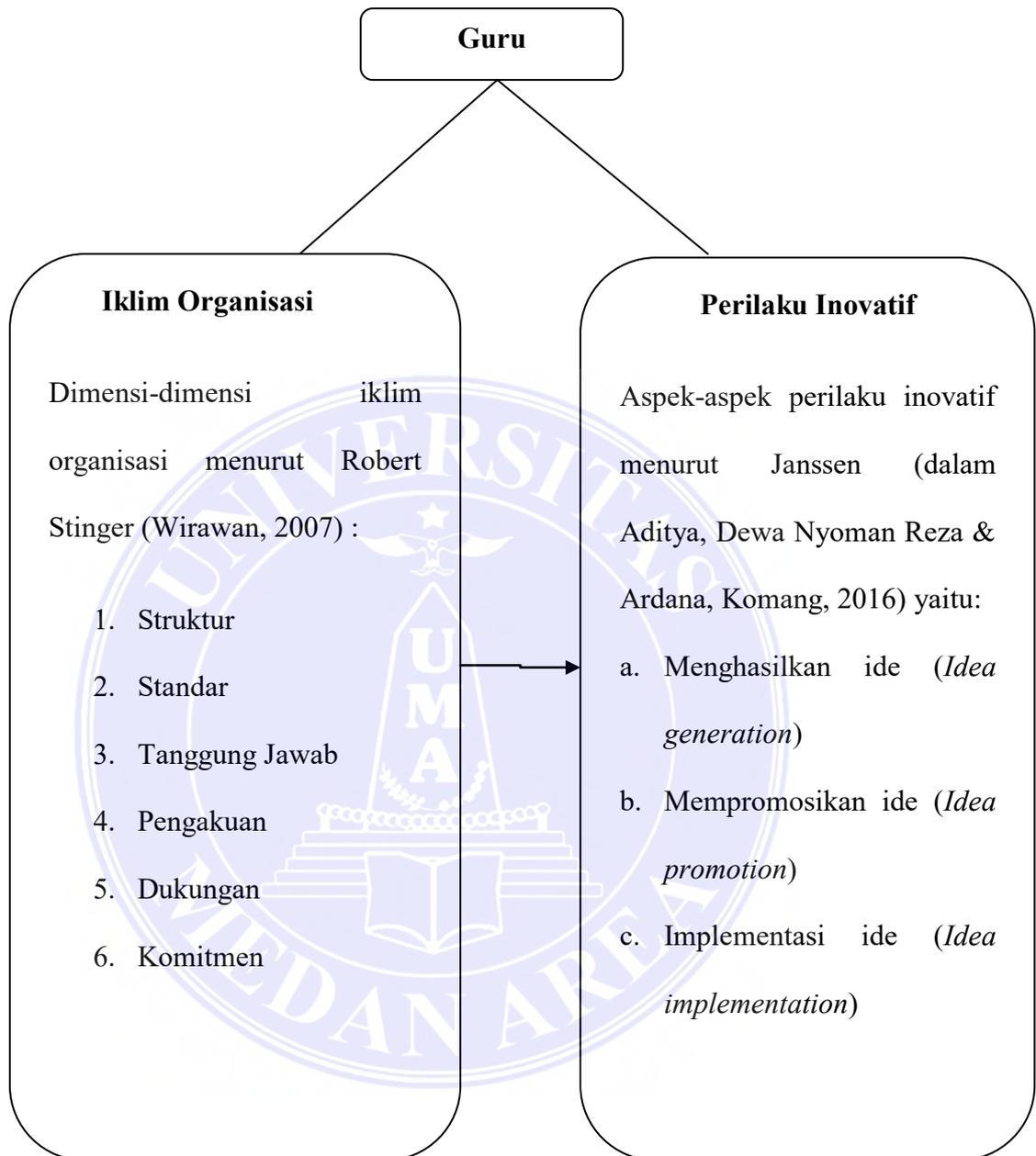
Iklim organisasi yang positif akan cenderung meningkatkan keinginan guru untuk berperilaku inovatif, Hal tersebut membuka jalan pekerja untuk memecahkan masalah dari sudut pandang lain. Pentingnya perilaku inovatif pada guru secara objektif terlihat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan guru yang bersangkutan sendiri dan kepentingannya dengan organisasi.

Selanjutnya, penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Manurwan dan Sawitri dengan sampel penelitian 56 karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor pada tahun 2017. Untuk variabel X peneliti menggunakan teori Iklim Organisasi (wirawan, 2008) adalah persepsi anggota organisasi menyangkut hal yang berkaitan dengan lingkungan internal organisasi, mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi. Untuk variabel Y peneliti menggunakan teori Perilaku Inovatif (Etikariena&Muluk, 2014) adalah sebuah ide yang datang dari individu, dan individu tersebut merupakan pencetus dan pelaksana ide inovatif tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara Iklim Organisasi dan Perilaku Inovatif ($r_{xy} = 0,58$ dengan $p = 0,001 < 0,050$) artinya semakin positif Iklim Organisasi pada perusahaan maka semakin tinggi perilaku inovatif yang diperlihatkan karyawan. Iklim Organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 33,6% terhadap Perilaku

Inovatif. Bahwa perilaku karyawan sudah mengarah pada menciptakan mengolah dan mengimplementasikan ide – ide baru dengan output berupa produk, teknologi, prosedur dan proses kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan kinerja anggota organisasi dan memberikan keuntungan bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya seperti pada penelitian yang dilakukan Aditya dan Ardhana (2016) di PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar menghasilkan hubungan positif antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif. Penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian Noor dan Dzulkifli (2013) pada scientist ditujuh agensi yakni kehutanan, lembaga veteriner, kakao, minyak sawit, litbang institusi pertanian, nuklir, dan perikanan. Penelitian tersebut menunjukkan hubungan yang positif signifikan antara iklim organisasi dan perilaku inovatif.

E. Kerangka konseptual



F. Hipotesis

Terdapat hubungan positif antara “iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada Guru”. Dengan asumsi semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif. Dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah perilaku inovatif Guru tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan gambaran langkah untuk menguji dan menemukan suatu kebenaran pengetahuan dengan menggunakan cara-cara ilmiah. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penelitian adalah metode yang digunakan harus disesuaikan dengan objek penelitian dan tujuan yang akan dicapai, sehingga penelitian akan berjalan dengan sistematis.

Pada bagian ini akan dikemukakan beberapa hal yang berhubungan dengan hal-hal yang menentukan penelitian, yaitu: jenis dan desain penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, validitas, reliabilitas, dan metode analisis data.

A. Jenis dan Desain Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2011). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2011). Dengan desain korelasional, pengukuran terhadap beberapa variabel serta saling-hubung diantara variabel-variabel tersebut dapat dilakukan serentak dalam kondisi yang realistis. Data yang diperoleh merupakan data alamiah seperti apa adanya, sehingga dimungkinkan untuk melihat hubungan di antara dua variabel tanpa dicemari oleh variasi variabel-variabel lain (Azwar, 2011).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2014) menyebutkan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel pada penelitian ini terdiri dari dua kategori, yaitu:

1. Variabel bebas/*independent variabel* (x)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi

2. Variabel terikat/*dependent variabel* (y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Perilaku Inovatif

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara kongkrit berhubungan dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian.

1. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah suatu kondisi yang menjadi ciri khas organisasi yang terbentuk dari sikap, dan perilaku yang menggambarkan suatu suasana lingkungan organisasi. Untuk mendapatkan iklim organisasi dalam penelitian ini, menggunakan skala iklim organisasi yang disusun peneliti berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Robert Stinger (Wirawan, 2007) yaitu: Struktur, Standar, Tanggung Jawab, Pengakuan, Dukungan, Komitmen.

2. Perilaku inovatif

Perilaku inovatif adalah suatu tindakan yang ditunjukkan individu dalam memperoleh cara-cara baru/ ide-ide dalam pengembangan organisasi atau perusahaan. Untuk mendapatkan perilaku inovatif dalam penelitian ini,

menggunakan skala perilaku inovatif yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Janssen (dalam Aditya, Dewa Nyoman Reza & Ardana, Komang, 2016) yaitu: menghasilkan ide (*Idea generation*), mempromosikan ide (*Idea promotion*), dan implementasi ide (*Idea implementation*).

D. Subjek Penelitian

Sample penelitian ini dilakukan pada guru SMK Musda Perbaungan.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Musda Perbaungan. Adapun seluruh guru di SMK Musda Perbaungan berjumlah 41 orang.

2. Teknik pengambilan sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (2013) menjelaskan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total. Namun jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15 % atau 20-25% atau lebih.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (Azwar, 2011). Sedangkan menurut Arikunto (2013), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi (Arikunto, 2013). Berdasarkan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 41 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu sakala berbentuk angket. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, (Sugiyono, 2014). Dipandang dari cara menjawabnya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket tertutup. Menurut Arikunto (2013), angket tertutup adalah angket yang sudah disediakan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memilih dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom atau tempat yang sesuai. Metode pengambilan data ini digunakan untuk memperoleh data secara langsung pada penelitian Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Guru SMK Musda Perbaungan.

Dalam penelitian ini, akan digunakan dua buah skala, yaitu skala Iklim Organisasi dan Perilaku Inovatif.

1. Skala Iklim organisasi

Skala Iklim Organisasi dalam penelitian ini disusun peneliti berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Robert Stinger (Wirawan, 2007), yaitu: Struktur, Standar, Tanggung Jawab, Pengakuan, Dukungan, Komitmen.

Skala yang digunakan adalah model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*, dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 4, Setuju (S) mendapatkan nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapatkan nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 1.

Untuk pernyataan yang bersifat *Unfavourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

Tabel 3.1

Kisi-kisi Iklim Organisasi

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		
			Favorable	Unfavorable	Total
1	Struktur	Mengetahui peran dan tanggung jawab	1, 18	2, 17	4
2	Standar	Mengukur tekanan perasaan untuk memperbaiki kinerja	3, 20	4, 19	4
3	Tanggung Jawab	Dapat menyelesaikan masalah	5, 22	6, 21	4
4	Pengakuan	Mebutuhkan penghargaan	7, 24,	8, 23	4
		Menerima pendapat orang lain	9, 26	10, 25	4
5	Dukungan	Kepercayaan	11, 28	12, 27	4
		Mebutuhkan bantuan	13, 30	14, 29	4
6	Komitmen	Loyalitas	15, 32	16, 31	4
Total			16	16	32

2. Skala Perilaku inovatif

Skala perilaku inovatif dalam penelitian ini disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Janssen (dalam Aditya, Dewa Nyoman Reza & Ardana, Komang, 2016) yaitu: menghasilkan ide (*Idea generation*), mempromosikan ide (*Idea promotion*), dan implementasi ide (*Idea implementation*).

Skala yang digunakan adalah model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*, dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu:

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Penilaian pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 4, Setuju (S) mendapatkan nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapatkan nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *Unfavourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Peilaku Inovatif

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		
			Favorable	Unfavorable	Total
1	Menghasilkan ide (<i>Idea generation</i>)	Usaha untuk mencari ide baru	1, 12	2, 11	4
		Kemampuan berpikir konkrit	3, 14	4, 13	4
2	Mempromosikan ide (<i>Idea promotion</i>)	Usaha mendapat persetujuan orang lain	5, 16	6, 15	4
		Mendapatkan dukungan dalam organisasi	7, 18	8, 17	4
3	Implementasi ide (<i>Idea implementation</i>)	Menerapkan ide-ide yang telah dirancang	9, 20	10, 19	4
Total			10	10	20

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas berasal dari kata “ validity “ yang mempunyai arti sejauh manaketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatuinstrumenpengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikangambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain(Azwar, 2012).Menurut Suryabrat (Azwar, 2012), suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat ukur tersebut mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah rumus Product Moment dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum x^2 \right) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right] \left[\left(\sum y^2 \right) - \frac{(\sum y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item).

$\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara variable x dengan variabel y

$\sum X$: Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\sum Y$: Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor x

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor y

N : Jumlah subjek

Azwar (2015) menyatakan bahwa koefisien validitas aitem minimal mencapai 0,3. Teknik yang digunakan untuk menguji daya diskriminasi aitem adalah dengan menggunakan rumus *Corrected Item - Total Correlation* dengan bantuan program *SPSS V. 22 for Windows*.

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Menurut Syofian (2013) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Selain itu Syofian (2013) melanjutkan bahwa kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel $> 0,6$. Dalam penelitian ini uji realibilitas menggunakan teknik *Alpa Cronchbach's* dengan menggunakan bantuan program *SPSS V. 22 for Windows*.

Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = 1 - \frac{MKis}{MKS}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien Reliabilitas Hoyt
 $Mkis$: Mean kuadrat interaksi antara item dengan subjek
 Mks : Mean Kuadrat antar subjek
 1 : Konstanta Bilangan

G. Teknik Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan analisa korelasi *Person Product Moment*. Cara penghitungannya dibantu dengan menggunakan program *SPSS V. 22 for windows*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Person Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat

satu variabel bebas (iklim organisasi) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (perilaku inovatif). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum x^2 \right) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right] \left[\left(\sum y^2 \right) - \frac{(\sum y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item).
 $\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara variable x dengan variabel y
 $\sum X$: Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item
 $\sum Y$: Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor x
 $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor y
 N : Jumlah subjek

Sebelum melakukan analisis data dengan teknik analisis *Pearson Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan dengan data variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif, yaitu dengan asumsi semakin tinggi iklim organisasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi perilaku inovatif yang di miliki guru tersebut. Begitu pula sebaliknya, dimana $r_{xy} = 0,537$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 70 dan empirik sebesar 93,32 dan perilaku inovatif tergolong tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 54 dan empirik sebesar 57,00.
3. Berdasarkan koefisien determinan (r^2) dari hubungan variabel X dengan variabel Y adalah sebesar $r^2=0,289$. Ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berkontribusi terhadap Perilaku Inovatif sebesar 28,9%.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa iklim organisasi dan perilaku inovatif tergolong tinggi, disarankan kepada subjek penelitian ini untuk tetap mempertahankan iklim organisasi dan perilaku inovatif dengan cara tetap mengikuti pelatihan mengenai pengembangan diri, mengikuti kegiatan yang disediakan pihak sekolah mengenai strategi pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum, mengusulkan ide kontribusi yang baik untuk sekolah, menstimulasi anak-anak agar lebih menyenangkan atau menerima pembelajaran yang tepat sasaran.

2. Saran Kepada pihak akademik (Sekolah)

Melihat pentingnya kemampuan lembaga pendidikan untuk meningkatkan prestasi belajar, dan kualitas pendidikan maka disarankan agar pihak sekolah mampu memberikan pelatihan, memberikan teknik pembelajaran yang tepat sasaran, dan pengarahan kepada guru agar mampu memertahankan komitmen organisasi dan perilaku inovatif.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Kepada peneliti berikutnya disarankan untuk melakukan penelitian kembali perilaku inovatif dengan faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu: Faktor internal yang meliputi tipe kepribadian, dan gaya individu dalam memecahkan masalah, serta Faktor eksternal yang meliputi kepemimpinan, dukungan untuk berinovasi, tuntutan dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Dewa Nyoman Reza & Ardana, Komang. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. E-Jurnal Manajemen Unud. 5(3).
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian, Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asyari, Mochammad Triswanda. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Bagian Pemasaran Pt. Indobismar Surabaya
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Banjarsaei, Urai. (2015). Menjadikan Guru Kreatif, Inovatif Menyenangkan dan Berkarakter Bagi Siswanya. <https://www.kompasiana.com/banjarsari/5520f083a3331124746d369/menjadikan-guru-kreatif-inovatif-menyenangkan-dan-berkarakter-bagi-siswanya>(diakses 24 Januari 2020, 01.04)
- Bobo. (2017). *Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma.
- Butar-butar, Sasmita Monika. (2018) Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Gbcp Cabang Delitua. (Skripsi) tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi. Medan. Universitas Medan Area.
- Daud, Ameidyo. (2019). *Nadiem Janji Bebaskan Guru Berinovasi Dalam Mengajar*. <https://katadata.co.id/berita/2019/11/25/nadiem-janji-bebaskan-guru-berinovasi-dalam-mengajar>(diakses 17 Januari 2020)
- El-Manurwan. Sawitri. (2017) Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Pt. Pln Persero Distribusi Jawa Barat Apj Bogor. Jurnal empati, 3 (7): 351-356.
- Hasmayni, B. (2020). The Difference of Academic Procrastination between Students Who Are Active and Not Active in Organizations Student Activity Units in the Faculty of Psychology, University of Medan Area. Britain International of Linguistics Arts and Education (BioLAE) Journal, 2(1), 411-421.

- Hasmayni, B. Relationship between Service Quality and the Students' Loyalty in Using Railway Services of Sribilah Medan in Indonesia.
- Hasmayni, B. (2019). Prediction of Junior High School National Examination Score on the Learning Achievement In High School Students In Medan. Proseding Seminar International. NICCT. In Proceedings of the First Nommensen International Conference on Creativity & Technology, NICCT. Jilid (Vol. 1, pp. 2-19).
- Hasmayni, B., Siregar, F. H., & Aziz, A. (2019, December). Establishment of Character Through Boarding School Education in Students in Pondok Pesantren. In 4th Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2019) (pp. 318-321).
- Hasmayni, B. (2014). Hubungan antara kepercayaan diri dengan penyesuaian diri remaja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 6(2), 98-104.
- Hasmayni, B., & Lumbanbatu, J. S. (2019). GAMBARAN LIFELIFESTYLE PADA MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI PENGGUNA iPHONE DI UNIVERSITAS MEDAN AREA. *JURNAL TEKNOLOGI KESEHATAN DAN ILMU SOSIAL (TEKESNOS)*, 1(1), 9-16.
- Hasanal. Sartika. Utami, (2018) Pengaruh Iklim Organisasi pada Perilaku Inovatif Karyawan Infobdg di Bandung 2 (4).
- Heriyansyah, (2018). Guru Adalah Manajer Sesungguhnya Di Sekolah *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1 (I).
- [Http://smkmusdabisa.blogspot.com/p/profil.html](http://smkmusdabisa.blogspot.com/p/profil.html) (diakses tanggal 12 november 2020)
- [Http://10209402.siap-sekolah.com/sekolah-profil/](http://10209402.siap-sekolah.com/sekolah-profil/) (diakses tanggal 12 november 2020)
- [Https://referensi.data.kemdikbud.go.id/tabs.php?npsn=10209402](https://referensi.data.kemdikbud.go.id/tabs.php?npsn=10209402) (diakses tanggal 12 november 2020)
- <http://smk.kemdikbud.go.id/konten/1869/konsep-pembelajaran-di-sekolah-menengah-kejuruan> (diakses tanggal 24 juni 2021)
- Jafar, Muhammad. (2013). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepemimpinan Pemberdaya terhadap Perilaku Inovatif Guru Sma Negeri 1 Bulukumba. Universitas Gadjra Mada.
- Kasmadi & Sunarah, Nia Siti.(2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Mulyadi, Deddy. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Toulson dan Litwin. 1994. *Organizational Climate and performance: An Exploratory study*. *Journal of Applied Behavioral Science*.
- Prayudhayanti, Bondan Ndaru. (2014). *Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Budaya Organisasi*. *Jurnal Ekobis*, 15 (2): 19-31.
- Pradana. Izzati. (2019) *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Smk Swasta X Di Surabaya*. *Jurnal penelitian psikologi*, 6 (4).
- Romadhon. (2015). *PERILAKU TOKOH UTAMA NOVEL SAKSI MATA KARYA SUPARTO BRATA : KAJIAN PSIKOLOGI SASTRA*. *Jurnal Sastra Indonesia*, 4 (1).
- Umamah dkk. (2019). *Strategi Pembelajar Inovatif dalam Pembelajaran Thaharah*. *Jurnal penelitian*, 1 (13).
- West, M.A. (2000). *Mengembangkan kreativitas dalam organisasi*. edisi pertama. Kanisius : yogyakarta.
- Widiyanti. Sawitri. (2018) *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Final Assay Divisi Produksi Pt. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak*. *Jurnal empati*, 1 (7): 406-411.

LAMPIRAN A

1. DATA MENTAH EXCEL IKLIM ORGANISASI

2. SKALA IKLIM ORGANISASI

3. ANALISIS REALIBILITAS DAN VALIDITAS IKLIM ORGANISASI



1. DATA MENTAH EXCEL IKLIM ORGANISASI

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	1	
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	1	4	1	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	
4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
6	4	2	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	
7	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	1
8	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
9	4	2	4	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	
10	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
11	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	4
12	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
13	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	
14	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
16	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3
18	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1
19	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2
20	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	

22	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	
23	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	2	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
25	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	
26	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	
27	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	
28	4	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
29	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
30	4	3	2	1	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
31	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
32	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	
33	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	
35	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	
36	4	3	4	1	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	
37	4	4	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	
38	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2
39	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
40	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	
41	4	2	3	1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	

2. SKALA IKLIM ORGANISASI

IDENTITAS DIRI

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Jabatan :

Masa Kerja :

Status Perkawinan :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Skala ini terdiri dari dua (2) bagian yaitu skala A dan skala B.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian dalam menjawab skala ini tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang diberikan dapat diterima.
3. Skala ini hanya untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi). Kemudian identitas dan jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiannya sehingga tidak merugikan kedua belah pihak
4. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain.
5. Pilihan jawaban terdiri dari:

SS	=	Sangat Sesuai
S	=	Sesuai

TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

Contoh:

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya senang menciptakan metode pembelajaran baru	√			

6. Jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan.



SELAMAT MENERJAKAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Sebagai guru saya bertanggung jawab mendidik siswa dengan baik.				
2	Saya pernah ditegur kepala sekolah.				
3	Atasan memberi masukan ketika saya salah mengerjakan tugas.				
4	Saya mengajar hanya dengan kemampuan yang saya miliki.				
5	Ketika ada peselihan sesama pengajar saya dapat menyelesaikannya.				
6	Saya mengabaikan masalah yang ada disekolah.				
7	Pemimpin sekolah memberi hadiah bila tugas selesai sebelum batas waktu yang ditentukan.				
8	Tidak adanya perhatian atasan terhadap guru.				
9	Saya dapat menerima masukan dari sesama guru.				
10	Saya tidak mengevaluasi diri ketika melakukan kesalahan.				
11	Pemimpin sekolah memberi kepercayaan guru untuk melakukan tugasnya.				
12	Atasan tidak mempercayai potensi yang saya miliki.				
13	Ketika saya berhalangan hadir, rekan bersedia menggantikannya.				
14	Atasan tidak memberi arahan dalam memberi tugas.				
15	Sebagai guru saya wajib melakukan hal yang baik.				
16	Saya tidak mempertimbangkan jika ingin berpindah tempat kerja.				
17	.Saya tidak peduli dengan perkembangan siswa.				
18	Saya bersedia menerima resiko atas tugas yang diberikan.				
19	Atasan mengabaikan kesalahan yang saya lakukan.				

20	Saya dituntut untuk memiliki kemampuan lebih dalam mengajar.				
21	Saya lebih memilih diam ketika ada perselisihan antar sesama pengajar.				
22	Masalah yang terjadi disekolah merupakan masalah saya juga.				
23	Sekolah tidak mengapresiasi hasil kerja guru yang baik.				
24	Setahun sekali kepala sekolah mengajak semua guru untuk liburan bersama.				
25	Saya tidak peduli dengan pendapat orang lain.				
26	Ketika salah dalam melakukan pekerjaan saya menerima saran dari atasan.				
27	Pemimpin sekolah belum percaya kepada guru untuk melakukan tugasnya.				
28	Atasan mempercayai saya untuk mengembangkan potensi yang saya miliki.				
29	Sesama guru tidak mau menolong ketika saya kesulitan.				
30	Jika melaksanakan tugas yang sulit, biasanya saya mendapatkan bantuan dari atasan dan teman sekerja.				
31	Saya tidak mempertimbangkan hal yang akan dilakukan.				
32	Berpindah dari organisasi ke organisasi lain nampak tidak etis.				

3. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS IKLIM ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

4.

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100,37	72,438	,609	,876
VAR00002	101,80	76,811	,032	,887
VAR00003	100,76	72,239	,580	,876
VAR00004	101,59	75,999	,052	,891
VAR00005	100,80	73,811	,416	,879
VAR00006	100,68	71,772	,604	,875

VAR00007	101,39	71,594	,467	,878
VAR00008	100,80	71,011	,632	,874
VAR00009	100,61	71,744	,652	,875
VAR00010	100,73	71,201	,690	,874
VAR00011	100,51	73,506	,437	,879
VAR00012	100,78	74,726	,338	,880
VAR00013	100,78	74,276	,397	,880
VAR00014	100,90	73,440	,543	,877
VAR00015	100,34	72,730	,586	,876
VAR00016	100,98	72,524	,367	,880
VAR00017	100,49	71,456	,530	,876
VAR00018	100,73	71,601	,586	,876
VAR00019	100,71	72,362	,544	,877
VAR00020	100,78	73,226	,391	,879
VAR00021	101,17	77,495	-,051	,895
VAR00022	100,68	71,222	,610	,875
VAR00023	100,68	71,772	,604	,875
VAR00024	100,59	71,649	,598	,875
VAR00025	100,54	72,005	,558	,876
VAR00026	100,49	72,456	,434	,879
VAR00027	100,66	74,430	,337	,880
VAR00028	100,59	74,099	,331	,881
VAR00029	100,76	72,389	,468	,878
VAR00030	100,78	73,326	,523	,878
VAR00031	100,66	71,880	,648	,875

VAR00032	101,39	76,494	,007	,894
----------	--------	--------	------	------

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
104,05	77,548	8,806	32



LAMPIRAN B

1. DATA MENTAH EXCEL PERILAKU INOVATIF
2. SKALA PERILAKU INOVATIF
3. ANALISIS RELIABILITAS DAN VALIDITAS PERILAKU INOVATIF



1. DATA MENTAH EXCEL PERILAKU INOVATIF

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	4	3	4	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3
7	4	3	2	3	1	4	2	3	3	2	3	1	4	1	4	1	2	2	4	2
8	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
9	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
10	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
11	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	1	2	4	2	4	2	4	2	4	3
13	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
18	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4

19	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2
20	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3
21	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	3	2	4	3	4	3
22	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	1	2	4	2	4	2	4	2	4	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
24	3	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	4	1	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	3	2	4	3	4	3
27	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3
28	3	1	4	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
29	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
30	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3
32	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
34	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3
35	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	2	3
36	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
37	3	3	4	2	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3
39	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	2	3	1	4	1	3	2
40	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	3	2	4
41	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3

2. SKALA PERILAKU INOVATIF

IDENTITAS DIRI

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Jabatan :

Masa Kerja :

Status Perkawinan :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Skala ini terdiri dari dua (2) bagian yaitu skala A dan skala B.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian dalam menjawab skala ini tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang diberikan dapat diterima.
3. Skala ini hanya untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi). Kemudian identitas dan jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiannya sehingga tidak merugikan kedua belah pihak
4. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain.

5. Pilihan jawaban terdiri dari:

SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

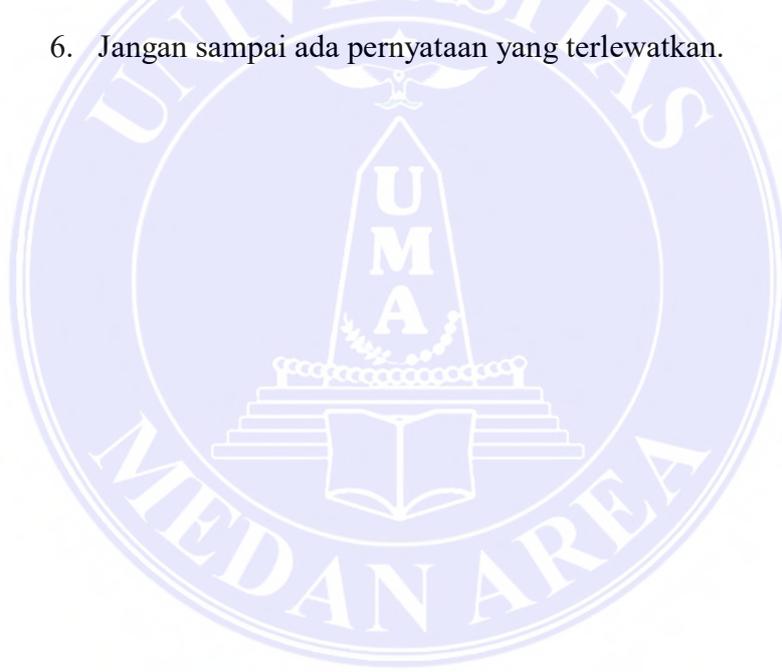
TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

Contoh:

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya senang menciptakan metode pembelajaran baru	√			

6. Jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan.



SELAMAT MENERJAKAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu mencari metode belajar yang baru.				
2	Atasan tidak pernah mengarahkan metode yang akan diterapkan.				
3	Saya menguasai materi pembelajaran yang diajarkan.				
4	Saya tidak harus merubah program pembelajaran setiap tahunnya.				
5	Atasan mendukung penuh ide yang saya usulkan.				
6	Saya tidak harus hadir disetiap rapat sekolah.				
7	Saya mendapat dukungan dari sesama guru mengenai ide yang diusulkan.				
8	Ide yang saya sampaikan jarang didengar oleh atasan				
9	Saya menerapkan ide yang saya buat.				
10	Saya dan sesama guru sering mengabaikan pekerjaan.				
11	Ketika mengajar saya lebih suka metode yang lama.				
12	Saya senang menerapkan metode pembelajaran baru.				
13	Ketika memberi materi pembelajaran, saya tidak harus memahaminya.				
14	Setiap tahun ajaran baru saya harus memperbahruai program pembelajaran.				
15	Ide yang saya sampaikan tidak diterima atasan.				
16	Saya selalu berpartisipasi dalam rapat sekolah.				
17	Kebanyakan guru lebih mementingkan urusan pribadinya.				
18	Atasan menerima ide yang saya usulkan.				
29	Sayapercaya dengan ide yang disampaikan guru lain.				
20	Ide yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan lebih efektif.				

3. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS PERILAKU INOVATIF

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	59,76	46,639	,462	,876
VAR00002	59,76	46,639	,462	,876
VAR00003	59,63	45,888	,520	,874
VAR00004	59,76	46,639	,462	,876
VAR00005	60,07	44,020	,663	,869
VAR00006	60,07	44,020	,663	,869
VAR00007	60,24	46,939	,343	,879
VAR00008	60,27	43,401	,532	,874
VAR00009	59,95	45,948	,478	,875
VAR00010	59,63	46,588	,355	,879
VAR00011	60,07	44,020	,663	,869
VAR00012	60,27	43,401	,532	,874
VAR00013	59,95	45,948	,478	,875
VAR00014	60,39	43,444	,556	,873
VAR00015	60,15	44,078	,720	,868
VAR00016	60,10	48,290	,132	,887
VAR00017	60,15	44,078	,720	,868
VAR00018	60,24	46,939	,343	,879
VAR00019	60,10	48,290	,132	,887

VAR00020	60,15	44,078	,720	,868
----------	-------	--------	------	------

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63,20	50,061	7,075	20



LAMPIRAN C

1. UJI NORMALITAS

2. UJI LINERITAS

3. UJI KORELASI



1. UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
PI	41	57,00	6,892	38	72
IO	41	93,32	8,082	80	112

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PI	IO
N		41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	57,00	93,32
	Std. Deviation	6,892	8,082
Most Extreme Differences	Absolute	,110	,086
	Positive	,101	,086
	Negative	-,110	-,060
Test Statistic		,110	,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

2. UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PI * IO	41	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PI * IO	1448,333	23	62,971	2,370	,036
Between Groups					
Linearity	548,364	1	548,364	20,640	,000
Deviation from Linearity	899,969	22	40,908	1,540	,184
Within Groups	451,667	17	26,569		
Total	1900,000	40			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
PI * IO	,537	,289	,873	,762

3. UJI KORELASI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PI	57,00	6,892	41
IO	93,32	8,082	41

Correlations

		PI	IO
PI	Pearson Correlation	1	,537**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	41	41
IO	Pearson Correlation	,537**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366678, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20221
Kampus II : Jalan Sehabadi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225862 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 635 /FPSI/01.10/XI/2020 Medan, 2 November 2020
 Lampiran :-
 Hal : Pengambilan Data

Yth. Kepala Sekolah SMK Musda Perbaungan
 Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Yavita Fidela Batubara
 NPM : 168600367
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di SMK Musda Perbaungan, Jl Medan-Tebing Tinggi, Tualang, Kec. Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20986 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di SMK Musda Perbaungan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.


 Dekan Bidang Akademik
 S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Terbuanan

- Mahasiswa Yth
- Arsip





Bersin dengan Kepercayaan

