



Peningkatan Keinovatifan melalui Motivasi Berprestasi Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi

Dewi Rexar Giri Kusumah¹, Rita Retnowati², Griet Helena³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pakuan Bogor

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan Keinovatifan melalui kajian terhadap hubungannya dengan Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan Korelasional. Populasi berjumlah 260 Guru, ditentukan sampel sebanyak 158 Guru, dengan menggunakan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan sebesar 5%. Teknis pengumpulan data dengan kuesioner dan dianalisis dengan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan: pertama, antara variabel Motivasi Berprestasi dengan Keinovatifan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,363. Kedua, antara Kepemimpinan Visioner dengan Keinovatifan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,502. Ketiga, antara Iklim Organisasi dengan Keinovatifan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,644. Keempat, antara Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama dengan Keinovatifan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,511. Kelima, antara Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Keinovatifan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,726. Keenam, antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Keinovatifan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,895. Ketujuh, antara Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Keinovatifan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,732.

Kata Kunci : Motivasi Berprestasi; Kepemimpinan Visioner; Iklim Organisasi; Keinovatifan Guru

ABSTRACT. This research aims to increase innovativeness through studying its relationship with achievement motivation, visionary leadership and organizational climate. This study uses a survey method with a correlational approach. The population is 260 teachers, the sample is determined as 158 teachers, using the Slovin formula with an error tolerance of 5%. Technical data collection by questionnaire and analyzed by descriptive and inferential statistical analysis. The results showed that there was a positive and significant relationship: first, between the variables Achievement Motivation and Innovativeness with a correlation coefficient of 0.363. Second, between Visionary Leadership and Innovativeness with a correlation coefficient of 0.502. Third, between Organizational Climate and Innovativeness with a correlation coefficient of 0.644. Fourth, between Achievement Motivation and Visionary Leadership together with Innovativeness with a correlation coefficient value of 0.511. Fifth, between Visionary Leadership and Organizational Climate together with Innovativeness with a correlation coefficient of 0.726. Sixth, between Achievement Motivation and Organizational Climate together with Innovativeness with a correlation coefficient value of 0.895. Seventh, between Achievement Motivation, Visionary Leadership and Organizational Climate together with Innovativeness with a correlation coefficient value of 0.732.

Keyword : Achievement Motivation; Visionary Leadership; Organizational Climate; Teacher Innovativeness

Copyright (c) 2023 Dewi Rexar Giri Kusumah dkk.

✉ Corresponding author : Dewi Rexar Giri Kusumah

Email Address : dewirexar@gmail.com

Received 3 Mei 2023, Accepted 2 Juni 2023, Published 5 Juni 2023

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan pokok dalam kehidupan manusia yang berpikir untuk menjalani kehidupan dunia ini dalam rangka mempertahankan hidup dan penghidupan manusia yang mengemban tugas dari Sang Khaliq untuk beribadah. Wirawan mengungkapkan bahwa Pendidikan merupakan salah satu sarana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membangun suatu negara sehingga dapat meningkatkan kualitas suatu bangsa di era digital [1]. Manusia sebagai makhluk yang diberikan kelebihan oleh Allah SWT dengan suatu bentuk akal pada diri manusia yang tidak dimiliki makhluk lain dalam kehidupannya, bahwa untuk mengolah akal pikirnya diperlukan suatu pola pendidikan melalui proses pembelajaran untuk membantu siswa agar berkembang optimal dan membantu siswa dalam menuju kedewasaan. Dalam upaya mencapai kedewasaan tersebut, peranan guru di sekolah sangat berarti. Penerapan model atau metode pembelajaran bisa berjalan dengan baik dengan adanya dukungan penguatan kemampuan guru dalam berinovasi untuk menciptakan pembelajaran yang menarik, kreatif, inovatif dan menyenangkan [2].

Seorang guru harus mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan dasar dalam mengelola pembelajaran di kelas. Guru yang memiliki inisiatif untuk berinovasi lebih mampu mencapai tujuan layanan pendidikan sekolah, karena guru dapat menemukan solusi untuk masalah dengan keterampilan baru. Namun faktanya masih ada lembaga pendidikan yang sebagian gurunya kurang memiliki sikap inovatif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dikategorisasi berdasarkan skor dari angket yang digunakan menyatakan bahwa keinovatifan dalam kategori cukup, artinya tingkatan keinovatifan guru berada antara 41%-60%, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan keinovatifan guru dalam kategori cukup, hal ini menunjukkan perilaku guru masih jauh dari kategori yang lebih baik, padahal inovatif guru bisa ditingkatkan pada kategori tinggi dan sangat tinggi [3].

Rendahnya keinovatifan pada guru honorer dapat ditingkatkan dari berbagai aspek yang ada, seperti peningkatan dari segi motivasi berprestasi dari lingkungan sekitar yang pasti akan mempengaruhi perubahan dan peningkatan keinovatifan serta akan mengakibatkan perubahan seluruh aspek di bidang Pendidikan. Pendapatan yang diterima oleh seseorang akan mempengaruhi tingkat kesejahteraannya. Besaran kompensasi yang diterima oleh guru honorer masih terbilang sangat kecil jika dibandingkan dengan tanggung jawab yang dijalankan [4]. Kepemimpinan kepala sekolah pun tak lepas akan mempengaruhi perilaku keinovatifan. Solusi untuk peningkatan keberhasilan keinovatifan guru honorer yang didukung oleh kepala sekolah yang mau dan mampu menggiring kebaikan untuk diri guru dan akhirnya akan mengakibatkan perubahan yang sangat signifikan pada peserta didik. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mempengaruhi partisipasi bawahan untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan perasaan puas dan dapat bekerja sesuai dengan konteksnya yaitu mampu memberikan visi, menetapkan tujuan yang jelas dan disetujui bersama, memonitor dan menganalisis prestasi, serta mampu mengembangkan

prestasi pengikutnya, yaitu dengan memberikan pengarahan dan panduan, melatih dan membimbing [5]. Proses manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru honorer melalui Beberapa tahapan yaitu, melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian [6].

Rendahnya keinovatifan yang ada, tersirat bahwasannya tak lepas dari suasana sekolah yang kurang mendukung pada proses pembelajaran. Sekolah dengan kondisi yang menyenangkan akan selalu dirindukan oleh setiap stakeholder sebagai pelaku perubah dan penegak Pendidikan. Guru yang ditempatkan dengan suasana sekolah yang kondusif, aman, nyaman, dan tentram akan mempengaruhi pula suasana hati yang menentu terkait penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diemban. Hal ini pasti akan mempengaruhi pula peningkatan keinovatifan dalam diri guru. Perilaku keinovatifan akan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, dengan kepala sekolah yang memiliki visi yang memiliki kemampuan mempengaruhi bawahannya akan mempengaruhi perilaku keinovatifan setiap guru di sekolah. Menurut Sarros (2002) kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang membangkitkan kesadaran para pengikut dengan menunjukkan nilai-nilai dan cita-cita yang tinggi seperti kebebasan, keadilan dan kesetaraan [7]. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi juga guru dalam menjalankan tugas dengan baik pula, karena dengan budaya organisasi yang baik maka akan turut mempengaruhi perilaku keinovatifan setiap guru. Efikasi diri akan mempengaruhi perilaku keinovatifan guru, keyakinan diri dalam guru dapat membantu meningkatkan kinerja dalam tugas, pokok dan fungsi guru, hal ini akan membantu pula menumbuhkan tingkat kreatifitas dan inovasi guru.

Penelitian terkait dengan obyek yang diteliti telah banyak dilakukan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Putra yang menyimpulkan bahwa kreativitas kerja guru dapat ditingkatkan melalui identifikasi dan pengembangan indikator-indikator penelitian berdasarkan kekuatan adanya hubungan antara motivasi kerja, kepribadian dan kepemimpinan visioner secara bersama-sama dengan kreativitas kerja guru menunjukkan bahwa dengan meningkatkan variabel antara motivasi kerja, kepribadian dan kepemimpinan visioner secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas kerja guru [8]. Senada dengan penelitian Marlina menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara budaya organisasi dengan inovasi guru. Ini berarti bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap inovasi guru [9]. Melihat kondisi tersebut tentang keinovatifan guru dalam dunia pendidikan, tertarik mengambil pemikiran untuk penelitian tentang Peningkatan Keinovatifan melalui Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner Dan Iklim Organisasi. Dengan tulisan ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang khusus membahas perilaku kerja inovatif di lembaga pendidikan. Selain itu, juga dapat menjadi masukan bagi peneliti lain tentang aspek yang sudah diteliti, sehingga kajian perilaku kerja inovatif bisa diteliti dalam aspek yang berbeda. Kondisi guru honorer pada penelitian ini yaitu di Kecamatan Cisarua jadikan responden belum menunjukkan tingkat keinovatifan yang diharapkan. Hal tersebut dimungkinkan karena faktor kejenuhan, bekerja sudah terlalu lama, antipati terhadap perubahan, dan belum adanya kebijakan yang berpihak pada mereka.

Kebijakan pemerintah saat ini sudah tidak lagi mengadakan perekrutan ASN-PNS untuk tenaga guru. Adanya kebijakan Pengangkatan Guru Honorer menjadi ASN-PPPK yang digulirkan oleh Pemerintah tahun sebelumnya belum berdampak pada peningkatan keinovatifan, motivasi, dan etos kerja guru. Berdasarkan data di lapangan bahwa kuota yang diberikan kepada satuan Pendidikan, khususnya Sekolah Dasar Negeri berkisar rata-rata antara 1 sampai dengan 3 orang. Sementara itu, jumlah Guru Honorer di Sekolah tersebut jauh lebih banyak dibandingkan kuota yang diberikan, kebijakan seperti ini yang harus dipikirkan oleh para pemangku kebijakan. Gaji yang diterima dan masa depan yang tidak jelas pada guru honorer pun selalu menjadi masalah besar. Selain itu, terdapat pula hal-hal lain yang dapat memengaruhi motivasi kerja guru honorer, seperti *quality of work life* dan kompetensi profesional. Oleh sebab itu, motivasi kerja dari guru honorer tersebut dapat dilihat dan diteliti. Motivasi kerja guru honorer pun akan berdampak dengan hal-hal lainnya, seperti kinerja maupun produktivitas guru honorer[10].

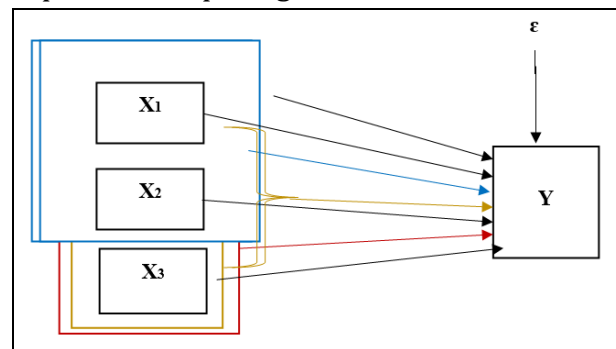
Pemerintah mengambil kebijakan dengan mengangkat guru Honorer Lulus *Passing Grade* yang mengikuti seleksi ASN-PPPK Tahun 2021 untuk diberikan kuota di suatu Pendidikan, khususnya di Sekolah Dasar Negeri. Kebijakan ini menjadi angin segar bagi Guru Honorer yang sudah Lulus *Passing Grade* dan mengabdikan bertahun-tahun. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2022 pada pasal 1 menjelaskan bahwa: "6. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah. 7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan" [11]. Terlebih lagi, Pemerintah Kabupaten diberikan kewenangan untuk pengangkatan jumlah guru menjadi ASN PPPK, maka dengan ini Kabupaten Bogor sudah mengesahkan kuota dan proses seleksi sedang berjalan bagi 3.033 orang guru honorer di Kabupaten Bogor untuk diangkat di tahun 2023. Hal tersebut, mudah-mudahan menjadi motivasi dalam rangka meningkatkan keinovatifan melalui motivasi berprestasi lulus *passing grade*.

Berdasarkan kondisi di atas, dalam usaha peningkatan penguatan kajian mengenai keinovatifan guru, maka dilakukan penelitian awal untuk mendapatkan bayangan masalah yang muncul terkait dengan pengembangan keinovatifan guru honorer di sekolah. Peneliti melaksanakan penelitian awal atau survei awal dengan mengedarkan kuisioner terhadap 30 responden guru honorer tingkat SD Negeri dilingkungan kecamatan Cisarua kabupaten Bogor yang dilakukan pada bulan September 2022 diperoleh data sebagai berikut: Sebanyak 51,7% terkendala dengan eksplorasi ide baru. Sebanyak 56,7 % terkendala dengan elaborasi ide baru. Sebanyak 82,5% terkendala dalam produksi/layanan ide baru. Sebanyak 70 % terkendala dalam pengevaluasian perubahan. Sebanyak 80 % terkendala dengan manfaat/hasil yang dicapai. Berdasarkan hasil survei awal tersebut di atas menggambarkan keadaan

mewakili guru honorer mengenai keinovatifan, terlihat rata-rata 68,2% terdapat guru terkendala eksplorasi ide baru, elaborasi ide baru, produk/layanan ide baru, pengevaluasian perubahan, manfaat/hasil yang dicapai masih dikategorikan rendah. Selain itu ada beberapa banyak aspek lain yang diperkirakan mempengaruhi terhadap keinovatifan guru diantaranya: guru kurang mengoptimalkan pada peningkatan motivasi pada diri memiliki untuk mengeksplorasi dunia pendidikan, kurangnya arahan kepala sekolah terhadap guru, iklim organisasi yang kurang baik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei korelasional. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi Berprestasi (X_1), Kepemimpinan Visioner (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3), sedangkan variabel terikat (Y), adalah Keinovatifan. Dengan Konstelasi hubungan variable bebas dengan variable terikat secara skematis dapat terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Konstelasi Masalah

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SDN Kecamatan Cisarua Kabupaten Bogor yang berstatus guru honorer dengan jumlah sebanyak 260 orang yang berada di 30 sekolah Dasar Negeri. Dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling* dan rumus *Slovin*, diperoleh sampel penelitian sebanyak 158 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilaksanakan pada guru honorer SD Negeri yang berada di wilayah Kecamatan Cisarua Kabupaten Bogor yang sudah ditentukan menjadi sampel penelitian. Masing-masing variabel kepemimpinan visioner, iklim organisasi, keinovatifan dan motivasi berprestasi maka teknik pengambilan data yang digunakan dengan cara memberikan angket kepada responden penelitian. Pada variabel keinovatifan dinilai oleh kepala sekolah menggunakan instrumen berupa angket yang disusun berdasarkan indikator-indikator: a. eksplorasi ide baru, b. elaborasi ide baru, c. produksi ide baru, d. pengevaluasian perubahan, e. manfaat/ hasil yang dicapai. Untuk variabel Motivasi berprestasi dinilai oleh kepala sekolah menggunakan instrumen berupa angket yang disusun berdasarkan indikator-indikator: a. berani mengambil risiko, b. keinginan untuk berhasil, c. tantangan, d. kebutuhan untuk belajar, dan e. mengantisipasi kegagalan. Untuk variabel Kepemimpinan visioner dinilai oleh guru menggunakan instrumen berupa angket yang disusun berdasarkan indikator-indikator Yang diukur dengan indikator: a. orientasi masa depan, b.komunikasi, c.komitmen, d.berorientasi pada layanan, e.stimulasi intelektual. Sedangkan untuk indikator variabel

iklim organisasi meliputi: a. pengelolaan manajemen, b. partisipasi, c. suasana kerja, d. kebijakan, dan e. kepedulian sekolah.

Data hasil penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial yang menggunakan analisis regresi-korelasi. Analisis data diawali dengan analisis persyaratan analisis, yaitu: uji normalitas galat taksir dan uji homogenitas varian, kemudian dilanjutkan dengan penetapan persamaan regresi, uji signifikansi persamaan regresi, linearitas regresi serta pengujian hipotesis dengan uji korelasi menggunakan tabel ANAVA. Hasil data di lapangan pun akan dikelompokkan per indikator sehingga dapat dibandingkan dan dianalisis dengan menggunakan metode SITOREM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dihasilkan melalui normalitas galat baku taksiran ($Y-X_1$) variabel Keinovatifan atas variabel Motivasi Berprestasi didapatkan skor L_{hitung} maksimum sebesar 0,04 dengan L_{tabel} sebesar 0,07 pada taraf signifikan 0,05. Persyaratan data disebut normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$ (0,05). Dengan demikian, galat baku taksiran ($Y-X_1$) variabel Keinovatifan atau variabel Motivasi Berprestasi berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data dihasilkan melalui normalitas galat baku taksiran ($Y-X_2$) variabel Keinovatifan atas variabel Kepemimpinan Visioner didapatkan skor L_{hitung} maksimum sebesar 0,056 dengan L_{tabel} sebesar 0,07 pada taraf signifikan 0,05. Persyaratan data disebut normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$ (0,05). Dengan demikian, galat baku taksiran ($Y-X_2$) variabel Keinovatifan atas variabel Kepemimpinan Visioner berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data dihasilkan melalui normalitas galat baku taksiran ($Y-X_2$) variabel Keinovatifan atas variabel Iklim Organisasi didapatkan skor L_{hitung} maksimum sebesar 0,063 dengan L_{tabel} sebesar 0,07 pada taraf signifikan 0,05. Persyaratan data disebut normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$ (0,05). Dengan demikian, galat baku taksiran ($Y-X_2$) variabel Keinovatifan atas variabel Iklim Organisasi berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Homogenitas, syarat varians homogen adalah jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil homogenitas varians variabel Keinovatifan atas Motivasi Berprestasi diperoleh nilai χ^2_{hitung} sebesar 66,11 sedangkan χ^2_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 133,26, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelompok data Keinovatifan atas variabel Motivasi Berprestasi berasal dari populasi yang homogen. Hasil homogenitas varians variabel Keinovatifan atas Kepemimpinan Visioner diperoleh nilai χ^2_{hitung} sebesar 31,75 sedangkan χ^2_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 131,03, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelompok data Keinovatifan atas variabel Kepemimpinan Visioner berasal dari populasi yang homogen. Hasil homogenitas varians variabel Keinovatifan atas Iklim Organisasi diperoleh nilai χ^2_{hitung} 122,11 sedangkan χ^2_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 131,03. dikarenakan $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa kelompok data Keinovatifan atas variabel Iklim Organisasi berasal dari populasi yang homogen.

Pengujian hipotesis, hubungan Antara Motivasi Berprestasi (X_1) dengan Keinovatifan (Y), dari hasil perhitungan analisis korelasi, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara Motivasi Berprestasi dengan Keinovatifan, sebesar 0,363 dan nilai t_{hitung} sebesar 10,160 serta nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 1,66 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,35. Oleh karena itu nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi Berprestasi dengan Keinovatifan. Nilai koefisien determinasi (R_y^2) mendeskripsikan besarnya kontribusi variabel Motivasi Berprestasi yang dapat mempengaruhi

variabel Keinovatifan. Dari hasil perhitungan diperoleh skor $R_{y_{12}}$ sebesar $(0,363)^2 = 0,132$ yang dapat dimaknai bahwa 13,2% terhadap kenaikan variabel Keinovatifan, sedangkan 86,8% disumbangkan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sesuai dengan hasil pengujian terhadap hipotesis pertama, maka terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Keinovatifan yang artinya bahwa semakin tinggi Motivasi Berprestasi maka semakin tinggi pula Keinovatifan guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cisarua.

Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner (X_2) dengan Keinovatifan (Y), dari hasil perhitungan analisis korelasi, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara Kepemimpinan Visioner dengan Keinovatifan sebesar 0,502 dan nilai t_{hitung} sebesar 7,239 serta nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 1,66 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,35. Oleh karena itu nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Visioner dengan Keinovatifan. Nilai koefisien determinasi ($R_{y_2^2}$) mendeskripsikan besarnya kontribusi variabel Kepemimpinan Visioner yang dapat mempengaruhi variabel Keinovatifan. Dari hasil perhitungan diperoleh skor $R_{y_{22}}$ sebesar $(0,502)^2 = 0,252$ yang dapat dimaknai bahwa 25% terhadap kenaikan variabel Keinovatifan, sedangkan 75% disumbangkan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sesuai dengan hasil pengujian terhadap hipotesis kedua, maka terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Visioner dengan Keinovatifan yang artinya bahwa semakin tinggi Kepemimpinan Visioner maka semakin tinggi pula Keinovatifan guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cisarua.

Hubungan antara Iklim Organisasi (X_3) dengan Keinovatifan (Y), dari hasil perhitungan analisis korelasi, diketahui nilai koefisien korelasi antara Iklim Organisasi dengan Keinovatifan, sebesar 0,644 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,585 serta nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 1,66 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,35. Oleh karena itu nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan Keinovatifan. Nilai koefisien determinasi ($R_{y_3^2}$) mendeskripsikan besarnya kontribusi variabel Kepemimpinan Visioner yang dapat mempengaruhi variabel Keinovatifan. Dari hasil perhitungan diperoleh skor $R_{y_3^2}$ sebesar $(0,644)^2 = 0,415$ yang dapat dimaknai bahwa 42% terhadap kenaikan variabel Keinovatifan, sedangkan 58% disumbangkan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sesuai dengan hasil pengujian terhadap hipotesis kedua, maka terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Iklim Organisasi dengan Keinovatifan yang artinya bahwa semakin tinggi Iklim Organisasi maka semakin tinggi pula Keinovatifan guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cisarua.

Hubungan antara Motivasi Berprestasi (X_1) dan Kepemimpinan Visioner (X_2) secara bersama-sama dengan Keinovatifan (Y), dari hasil perhitungan analisis korelasi, diketahui nilai koefisien korelasi antara Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama dengan Keinovatifan, sebesar 0,511 dan nilai F_{hitung} sebesar 27,372 serta nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 3,07 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 4,78. Oleh karena itu nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama dengan Keinovatifan. Nilai koefisien determinasi ($R_{y_{1,2}^2}$) mendeskripsikan besarnya kontribusi variabel Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama dapat mempengaruhi Keinovatifan. Dari hasil perhitungan diperoleh skor $R_{y_{1,2}^2}$ sebesar $(0,511)^2 = 0,261$ yang dapat dimaknai bahwa 26% terhadap kenaikan variabel Keinovatifan, sedangkan 74% disumbangkan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, dan semakin tinggi

Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula Keinovatifan guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cisarua.

Hubungan antara Kepemimpinan Visioner (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) secara bersama-sama dengan Keinovatifan (Y), dari hasil perhitungan analisis korelasi, diketahui nilai koefisien korelasi antara Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Keinovatifan, sebesar 0,726 dan nilai F_{hitung} sebesar 86,356 serta nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 3,07 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 4,78. Oleh karena itu nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Keinovatifan. Nilai koefisien determinasi ($R_{y2.3}^2$) mendeskripsikan besarnya kontribusi variabel Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi Keinovatifan. Dari hasil perhitungan diperoleh skor $R_{y2.3}^2$ sebesar $(0,726)^2 = 0,527$ yang dapat dimaknai bahwa 52,7% terhadap kenaikan variabel Keinovatifan, sedangkan 47,3% disumbangkan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, dan semakin tinggi Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula Keinovatifan guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cisarua.

Hubungan antara Motivasi Berprestasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_3) secara bersama-sama dengan Keinovatifan (Y), dari hasil perhitungan analisis korelasi, diketahui nilai koefisien korelasi antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Keinovatifan, sebesar 0,695 dan nilai F_{hitung} sebesar 72,258 serta nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 3,07 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 4,78. Oleh karena itu nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Keinovatifan. Nilai koefisien determinasi ($R_{y1.3}^2$) mendeskripsikan besarnya kontribusi variabel Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi Keinovatifan. Dari hasil perhitungan diperoleh skor $R_{y1.3}^2$ sebesar $(0,695)^2 = 0,483$ yang dapat dimaknai bahwa 48,3% terhadap kenaikan variabel Keinovatifan, sedangkan 51,7% disumbangkan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, dan semakin tinggi Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula Keinovatifan guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cisarua.

Hubungan antara Motivasi Berprestasi (X_1), Kepemimpinan Visioner (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) secara bersama-sama dengan Keinovatifan (Y), dari hasil perhitungan analisis korelasi, diketahui nilai koefisien korelasi antara Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Keinovatifan sebesar 0,511 dan nilai F_{hitung} sebesar 59,151 serta nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 3,07 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 4,78. Oleh karena itu nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Keinovatifan. Nilai koefisien determinasi ($R_{y1.2.3}^2$) mendeskripsikan besarnya kontribusi variabel Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi Keinovatifan. Dari hasil perhitungan diperoleh skor $R_{y1.2.3}^2$ sebesar $(0,511)^2 = 0,261$ yang dapat dimaknai bahwa 26,1% terhadap kenaikan variabel Keinovatifan, sedangkan 73,9% disumbangkan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, dan semakin tinggi Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula Keinovatifan guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cisarua.

Kekuatan hubungan Motivasi Berprestasi dengan Keinovatifan dapat terlihat pada hasil uji korelasi dengan nilai koefisien sebesar 0,363. Keragaman yang ada pada Keinovatifan memiliki kaitan dengan Motivasi Berprestasi, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,132 sehingga keragaman yang ada pada Keinovatifan dapat dijelaskan oleh Motivasi Berprestasi dengan kontribusi sebesar 13,2%. Sedangkan 86,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar Motivasi Berprestasi. Menurut Chaerani motivasi berprestasi merupakan pendorong individu untuk selalu mencapai prestasi yang lebih baik dari sebelumnya. Kuat atau lemahnya usaha yang dilakukan oleh pelajar dalam mencapai tujuan atau prestasi yang ingin dicapai tergantung pada motivasi berprestasi yang ada dalam dirinya, banyak bukti anak yang tidak berkembang karena tidak diperolehnya motivasi yang tepat [12]. Menurut Makki mengatakan bahwa motivasi belajar sangat menentukan tingkat pencapaian hasil belajar anak. Motivasi adalah suatu perubahan energi didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya efektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan [13]. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Keinovatifan, serta variabel Motivasi Berprestasi pada suatu sekolah merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan Keinovatifan guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cisarua.

Kekuatan hubungan Kepemimpinan Visioner dengan Keinovatifan dapat terlihat pada hasil uji korelasi dengan nilai koefisien sebesar 0,502. Keragaman yang ada pada Keinovatifan memiliki kaitan dengan Kepemimpinan Visioner, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,252 sehingga keragaman yang ada pada Keinovatifan dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Visioner dengan kontribusi sebesar 25%. Sedangkan 75% dipengaruhi oleh faktor lain diluar Kepemimpinan Visioner. Menurut Sanusi menyatakan kepemimpinan visioner yaitu pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberikan arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas [14]. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadir, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan kepemimpinan, stimulasi intelektual, dan adaptif berkorelasi positif dan signifikan dengan perilaku inovatif staf. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perilaku inovatif staf dapat dipengaruhi oleh pemimpin akademik yang visioner [15]. Gaya kepemimpinan visioner menurut Robbins merupakan kemampuan untuk menciptakan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya dan atraktif dengan masa depan organisasi. Keterampilan yang dimiliki oleh pemimpin visioner adalah kemampuan menjelaskan visi kepada orang lain, mampu mengungkapkan visi dalam kepemimpinannya dan mampu memperluas visi pada konteks kepemimpinan yang berbeda. Visi menyalurkan energi orang bila diartikulasikan secara tepat dan sebuah visi menciptakan kegairahan yang menimbulkan energi dan komitmen ditempat kerja [16]. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kepemimpinan Visioner dengan Keinovatifan. Variabel Kepemimpinan Visioner pada suatu sekolah merupakan salah satu faktor yang juga menentukan dalam meningkatkan Keinovatifan guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Cisarua.

Kekuatan hubungan antara Iklim Organisasi dengan Keinovatifan tercermin pada nilai koefisien korelasi (R_{y3}) sebesar 0,644. Begitu pula keragaman pada Keinovatifan yang terkait erat dengan Iklim Organisasi, yang tercermin pada nilai koefisien determinasinya (R_{y3}^2) sebesar 0,415 menunjukkan variabel Iklim Organisasi memberikan kontribusi sebesar 42% terhadap kenaikan Keinovatifan, sedangkan 5% disumbangkan oleh faktor-faktor lainnya. Stringer mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai,

sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi [17]. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shanker hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational climate* berhubungan positif dengan *Innovative Work Behavior* ($\beta = 0,54$; $p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Climate* (Iklim Organisasi) memberikan hubungan positif terhadap Inovatif [18]. Berdasarkan uraian pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan positif yang sangat signifikan antara Iklim Organisasi dengan Keinovatifan, yang bermakna semakin tinggi Iklim Organisasi, maka semakin tinggi Keinovatifan guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cisarua.

Kekuatan hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama dengan Keinovatifan menghasilkan koefisien korelasi ($r_{y.12}$) sebesar 0,511. Begitu pula dengan keragaman pada Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama dengan Keinovatifan, yang dicerminkan dengan nilai koefisien determinasinya ($R_{y.12}^2$) sebesar 0,261 menunjukkan variabel antara Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 26% terhadap keragaman pada Keinovatifan, dan untuk 74% lainnya disumbangkan oleh faktor-faktor yang lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama dengan variabel Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha. Nilai Koefisien Determinasi pada variabel Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi ($kd_{1.2}$) = 0.8904, yang berarti bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama terhadap naik/turunnya Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha sebesar 89,04% sisanya 10,96% berasal dari variabel/faktor lainnya di luar variabel Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi. Hal ini berarti semakin baik Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama dapat meningkatkan Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali [19]. Berdasarkan uraian pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Visioner pada suatu sekolah merupakan faktor yang menentukan dalam Keinovatifan guru terhadap sekolah. Hubungan positif yang sangat signifikan antara Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama dengan Keinovatifan, yang bermakna semakin tinggi Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama, maka semakin tinggi Keinovatifan guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cisarua.

Kekuatan hubungan antara Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama dengan Keinovatifan menghasilkan koefisien korelasi ($r_{y.23}$) sebesar 0,726. Begitu pula dengan keragaman pada Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama dengan Keinovatifan, yang dicerminkan dengan nilai koefisien determinasinya ($R_{y.23}^2$) sebesar 0,527 menunjukkan variabel antara Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama dengan memberikan kontribusi sebesar 52,7% terhadap keragaman pada Keinovatifan, dan untuk 47,3% lainnya disumbangkan oleh faktor-faktor yang lainnya. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Shanti, memberikan kesimpulan bahwa hubungan antara kepala sekolah visioner kepemimpinan (X1) dan iklim organisasi (X2) dengan keinovatifan guru (Y) dalam penelitian ini, perhitungan sebesar analisis korelasi berganda menggunakan analisis statistik SPSS 24.0 for windows dengan signifikansi 5% (0.05), nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan visioner (X1), organisasional iklim (X2), terhadap keinovatifan guru (Y) sebesar 0,000 dan hasil koefisien adalah 0,450. Jadi, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah $0,000 \leq 0,05$. Kemudian menghasilkan hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga kesimpulan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah (X1), organisasi variabel iklim (X2) dengan keinovatifan guru (Y). Berdasarkan uraian

pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi pada suatu sekolah merupakan faktor yang menentukan dalam Keinovatifan guru terhadap sekolah. Hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Keinovatifan, yang bermakna semakin tinggi Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi secara bersama-sama, maka semakin tinggi Keinovatifan guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cisarua.

Kekuatan hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama dengan Keinovatifan menghasilkan koefisien korelasi ($r_{y.13}$) sebesar 0,695. Begitu pula dengan keragaman pada Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama dengan Keinovatifan, yang dicerminkan dengan nilai koefisien determinasinya ($R_{y.13}^2$) sebesar 0,483 menunjukkan variabel antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama dengan memberikan kontribusi sebesar 48,3% terhadap keragaman pada Keinovatifan, dan untuk 51,7% lainnya disumbangkan oleh faktor-faktor yang lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan keinovatifan guru. Berdasarkan hasil penelitian dengan pengujian hipotesis diketahui bahwa koefisien korelasi antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi secara bersama-sama. Keberagaman inovasi guru terkait dengan motivasi berprestasi dan iklim organisasi tercermin pada koefisien determinasi sebesar 0,238 atau 23,8% dan dapat dijelaskan dengan kontribusi motivasi berprestasi dan iklim organisasi. Sisanya 76,2% ditentukan oleh faktor dan variabel lain [20]. Berdasarkan uraian pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berprestasi dan Iklim Organisasi pada suatu sekolah merupakan faktor yang menentukan dalam Keinovatifan guru terhadap sekolah. Hubungan positif yang sangat signifikan antara antara Motivasi berprestasi dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Keinovatifan, yang bermakna semakin tinggi Motivasi berprestasi dan Iklim Organisasi secara bersama-sama, maka semakin tinggi Keinovatifan guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cisarua.

Kekuatan hubungan antara Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama dengan Keinovatifan menghasilkan koefisien korelasi ($r_{y.123}$) sebesar 0,732. Begitu pula dengan keragaman pada Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama dengan Keinovatifan, yang dicerminkan dengan nilai koefisien determinasinya ($R_{y.123}^2$) sebesar 0,535 menunjukkan variabel antara Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama dengan memberikan kontribusi sebesar 53,5% terhadap keragaman pada Keinovatifan, dan untuk 46,5% lainnya disumbangkan oleh faktor-faktor yang lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi,, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari kepemimpinan visioner kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, efikasi diri guru terhadap motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Banjarmasin yaitu sebesar 73%. Hubungan positif ini berarti bahwa jika kepemimpinan visioner kepala sekolah semakin baik iklim organisasi sekolah dan guru semakin baik efikasi diri dalam melaksanakan tugasnya maka motivasi kerja guru meningkat [21]. Berdasarkan uraian pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa bahwa Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi pada suatu sekolah merupakan faktor yang menentukan dalam Keinovatifan guru terhadap sekolah. Hubungan positif yang sangat signifikan antara antara Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Keinovatifan, yang bermakna semakin tinggi Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner dan

Iklim Organisasi secara bersama-sama, maka semakin tinggi Keinovatifan guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cisarua.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Keinovatifan, Kepemimpinan Visioner dengan Keinovatifan, Iklim Organisasi dengan Keinovatifan, Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama dengan Keinovatifan, Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Keinovatifan, Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Keinovatifan, Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Keinovatifan. Hal ini mencerminkan bahwa, untuk meningkatkan Keinovatifan guru dilakukan upaya dengan cara meningkatkan Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi. Kebaruan dari penelitian ini, meliputi kebaruan sintesis dari setiap variabel, jumlah sampel, indikator yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, dan redaksi pernyataan pada angket setiap variabel. Kegiatan penelitian dan hasil penelitian ini tidak luput dari berbagai keterbatasan, masih terdapat kekurangan-kekurangan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, diantaranya: Populasi penelitian ini hanya terbatas pada guru honorer se-Kecamatan Cisarua, sehingga generalisasi hasil penelitian terbatas pada populasi tersebut. Variabel Keinovatifan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor atau ditentukan oleh variabel lain, sedangkan pada penelitian ini hanya dibatasi oleh tiga variabel saja yaitu Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Visioner, dan Iklim Organisasi sehingga kesimpulan tentang Keinovatifan masih sangat terbatas. Kekeliruan atau kehilangan fokus responden terhadap pengisian instrumen penelitian, karena jumlah pernyataan yang cukup banyak dari ketiga variabel yaitu Motivasi Berprestasi (X1) Kepemimpinan Visioner (X2), Iklim Organisasi (X3), dan Keinovatifan (Y).

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terimakasih yang tinggi kepada guru pada 30 sekolah Dasar Negeri Kecamatan Cisarua Kabupaten Bogor yang telah berbagi informasi sehingga penulis dapat merangkai dan menyimpulkan informasi-informasi tersebut menjadi sebuah karya yang cacat kesempurnaan ini. Selanjutnya terimakasih pula kepada pengelola Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini yang telah menjadikan tulisan ini menjadi nyata dihadapan pembaca.

REFERENSI

- [1] N. Nurdin, L. Anhusadar, H. Herlina, and S. Nurhalimah, "Strategi Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) di Sekolah Menengah Pertama," *Al-TA'DIB J. Kaji. Ilmu Kependidikan*, vol. 14, no. 1, p. 1, Jun. 2021, doi: 10.31332/atdbwv14i1.1901.
- [2] N. Nurdin, "Penerapan Konsep Pembelajaran Inovatif dan Kreatif Melalui

- Pembelajaran Berbasis Edutainment dalam Pembelajaran di PAUD," *Murhum J. Pendidik. Anak Usia Dini*, no. 1, pp. 56–67, May 2021, doi: 10.37985/murhum.v2i1.32.
- [3] M. Siregar, B. Situmorang, R. Rohana, P. N. Adi, M. N. S. Hasibuan, and R. Kartikaningsih, "Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Labuhan Batu," *J. Penelit. dan Pengkaj. Ilmu Pendidik. e-Saintika*, vol. 4, no. 2, p. 119, Jun. 2020, doi: 10.36312/e-saintika.v4i2.190.
 - [4] N. Nurdin, "Guru Honorer dalam Upaya Memperoleh Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Pegawai Negeri Sipil," *Murhum J. Pendidik. Anak Usia Dini*, no. 2, pp. 10–19, Dec. 2021, doi: 10.37985/murhum.v2i2.46.
 - [5] Y. Hendriyati and M. Somantri, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Mengajar SMA Negeri Kota Bengkulu," *Manajer Pendidik. J. Ilm. Manaj. Pendidik. Progr. Pascasarj.*, vol. 15, no. 1, pp. 23–29, May 2021, doi: 10.33369/mapen.v15i1.11723.
 - [6] A. M. Fitria, Happy Fitria, "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Honorer," *J. Innov. Teach. Instr. Media*, vol. 1, no. 1, pp. 85–89, 2020, doi: 10.52690/jitim.v1i1.34.
 - [7] M. Mudatsir, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan," *Educ. J. Islam. Manag.*, vol. 1, no. 2, pp. 55–67, Nov. 2021, doi: 10.47709/ejim.v1i2.1192.
 - [8] A. E. Putra, R. Hidayat, and E. Sarimanah, "Peningkatan Kreativitas Kerja Guru melalui Motivasi Kerja Kepribadian dan Kepemimpinan Visioner," *Murhum J. Pendidik. Anak Usia Dini*, vol. 4, no. 1, pp. 136–148, 2023, doi: 10.37985/murhum.v4i1.172.
 - [9] R. Marlina, Y. Istiadi, and E. Suhardi, "Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kompetensi Pedagogik dengan Keinovatifan Guru," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 6, no. 2, pp. 636–645, Jul. 2018, doi: 10.33751/jmp.v6i2.790.
 - [10] R. A. Ufaira and W. Hendriani, "Motivasi Kerja pada Guru Honorer di Indonesia: A Literature Review," *Psikoislamedia J. Psikol.*, vol. 4, no. 2, pp. 212–221, 2019.
 - [11] BPK RI, "Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2022," <https://peraturan.bpk.go.id/Home>, 2022. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/216715/permen-pan-rb-no-20-tahun-2022>
 - [12] H. S. Harahap, N. A. Hrp, I. B. Nasution, A. Harahap, A. Harahap, and A. Harahap, "Hubungan Motivasi Berprestasi, Minat dan Perhatian Orang Tua Terhadap Kemandirian Siswa," *EDUKATIF J. ILMU Pendidik.*, vol. 3, no. 4, pp. 1133–1143, May 2021, doi: 10.31004/edukatif.v3i4.463.
 - [13] A. Hidayatullah, "Pengaruh Motivasi Belajar Dan Manajemen Kelas terhadap Hasil Belajar Siswa," *EDUKATIF J. ILMU Pendidik.*, vol. 3, no. 4, pp. 1451–1459, Jun. 2021, doi: 10.31004/edukatif.v3i4.620.
 - [14] E. Sukmayanti, N. Hidayat, and H. Herfina, "Penguatan Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kreativitas Guru," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 9, no. 2, pp. 96–101, Nov. 2021, doi: 10.33751/jmp.v9i2.4239.
 - [15] A. N. Jibola Kadir, T. A. Adebayo, and S. A. Olumide, "Visionary Leadership and Staff Innovative Behaviour in Public Colleges of Education In Kwara State, Nigeria," *Int. J. Educ.*, vol. 12, no. 2, pp. 63–72, 2020, doi: 10.17509/ije.v12i2.18998.
 - [16] A. FAUZAN, "Kepemimpinan Visioner dalam Manajemen Kesiswaan," *Al-Idarah J. Kependidikan Islam*, vol. 6, no. 1, pp. 94–113, Jun. 2016, doi:

- 10.24042/alidarah.v6i1.791.
- [17] I. Ukkas and D. Latif, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)," *Equilib. J. Ilm. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 6, no. 1, Feb. 2017, doi: 10.35906/je001.v6i1.167.
 - [18] R. Shanker, R. Bhanugopan, B. I. J. M. van der Heijden, and M. Farrell, "Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior," *J. Vocat. Behav.*, vol. 100, pp. 67–77, Jun. 2017, doi: 10.1016/j.jvb.2017.02.004.
 - [19] Aji Nugroho and Muljadi Muljadi, "Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali," *Dhammavicaya J. Pengkaj. Dhamma*, vol. 5, no. 2, pp. 30–40, Jan. 2022, doi: 10.47861/dv.v5i2.37.
 - [20] R. Noviyanti, T. Abdullah, and M. Tukiran, "Increasing Teacher Innovativeness Through Strengthening Achievement Motivation, Teamwork, And Organizational Climate," *Multicult. Educ.*, vol. 7, no. 10, pp. 514–524, 2021, doi: 10.5281/zenodo.5576683.
 - [21] A. Rahmi, R. Rasuna, and S. Sabariah, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Sekolah, dan Efikasi Diri Guru dengan Motivasi Kerja Guru di SDN Kota Banjarmasin," *J. Jump. (Jurnal Manaj. Pendidikan)*, vol. 10, no. 2, pp. 108–119, 2022, doi: 10.31258/jmp.10.2.p.108-119.