

## ANALISIS DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF GURU MA DI KECAMATAN TENJOLAYA BOGOR

Hana Lestari<sup>1,\*</sup>, Siti Indah Cahyaningrum<sup>2</sup>, Ima Rahmawati<sup>3</sup>, Joko Trimulyo<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Institut Agama Islam Sahid, Bogor, Indonesia

[hanalestari3011@gmail.com](mailto:hanalestari3011@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.56406/jkim.v12i01.659>

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of organizational support on the innovative work behavior of MA teachers in Tenjolaya District, Bogor. This type of research is quantitative, with a survey method. The research subjects were 38 respondents taken using non-probability sampling techniques, namely saturated sampling, where the entire population was used as the research sample. Data was collected using a questionnaire containing answers determined by the researcher so that respondents could only choose one appropriate answer. The questionnaire in this study contains various positive and negative statements, with the measurement scale used in the questionnaire being a Likert scale with five alternative answers. The questionnaire for the innovative work behavior variable contains 40 items, and the questionnaire for the organizational support variable contains 42 items, which were tested for validity using a test Pearson product-moment and tested for reliability using Cronbach's alpha, so that valid and reliable statement items were obtained for the innovative work behavior variable, namely 27 items, and the organizational support variable, namely 28 items. The data analysis technique is inferential statistics with a simple regression test assisted by SPSS version 26. To determine the influence of organizational support variables (X) on innovative work behavior (Y). The research results show an influence of organizational support on teachers' innovative work behavior, with a significance value of  $0,002 < 0,05$ . In addition, an R square value = 0,245, or equal to 24,5%, is obtained. So it can be interpreted that the organizational support variable (X) influences innovative work behavior (Y) by 24,5%. Therefore, to increase teachers' innovative work behavior, it is hoped that each school can improve the provision of organizational support for teachers.*

**Keyword** : *organizational support and innovative work behavior*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru MA di Kecamatan Tenjolaya Bogor. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif, dengan metode survei. Subjek penelitian sebanyak 38 responden yang diambil dengan teknik *non probability sampling* yakni *sampling* jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yaitu kuesioner telah berisi jawaban-jawaban yang ditentukan oleh peneliti, sehingga responden hanya dapat memilih satu jawaban yang sekiranya sesuai dengan dirinya. Kuesioner pada penelitian ini berisi berbagai pernyataan baik positif maupun negatif, dengan skala pengukuran yang digunakan pada kuesioner adalah *skala likert* dengan lima alternatif jawaban, di mana kuesioner untuk variabel perilaku kerja inovatif berisi 40 butir dan untuk variabel dukungan organisasi berisi 42 butir yang diuji validitas menggunakan uji *pearson product moment* dan diuji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*, sehingga didapatkan butir pernyataan yang valid dan reliabel untuk variabel perilaku kerja inovatif yaitu 27 butir dan variabel dukungan organisasi yaitu 28 butir. Teknik analisis data yang digunakan yaitu statistik inferensial dengan uji regresi sederhana dibantu dengan SPSS versi 26, untuk mengetahui pengaruh antara variabel dukungan organisasi (X) terhadap perilaku kerja inovatif (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Selain itu, diperoleh nilai *R Square* = 0,245 atau sama dengan 24,5%. Maka dapat diartikan bahwa variabel dukungan organisasi (X) berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (Y) sebesar 24,5%. Oleh Karena itu, agar dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif guru diharapkan setiap sekolah dapat meningkatkan pemberian dukungan organisasi untuk guru.

**Kata kunci** : Dukungan Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan perkembangan bergerak sangat dinamis, mengakibatkan dunia kini telah memasuki era baru yaitu era 4.0 sehingga menyebabkan tuntutan, harapan, dan kebutuhan masyarakat semakin cepat berubah dan menjadi lebih kompleks (Hutauruk et al., 2022; Lestari et al., 2020). Agar sebuah organisasi dapat tetap eksis dan terus berkembang, organisasi juga perlu mengetahui perubahan keinginan dan kebutuhan apa yang sedang terjadi agar organisasi dapat menyesuaikan dan mempersiapkan dirinya. Terkhusus pada dunia pendidikan di Indonesia harus benar-benar mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan zaman ini melalui pengembangan potensi yakni kecerdasan, kreatif, dan keinovatifan agar dapat mengelola proses pembelajaran dengan baik yang disesuaikan dengan tuntutan, harapan, dan kebutuhan zaman (Rahmawati et al., 2023; Lestari, Rahmawati, Firdaus, et al., 2023; Fahrurrobi et al., 2020). Salah satu faktor dari rendahnya kinerja guru di Indonesia yaitu dari tidak siapnya guru untuk berubah dan beradaptasi dengan perubahan (Abidin et al., 2022), ketidaksiapan guru menghadapi perubahan merupakan cerminan dari tidak adanya perilaku inovatif guru dalam bekerja.

Peran guru inovatif dalam pendidikan yaitu guru harus mampu menciptakan ide-ide, inovasi atau gagasan baru dalam proses pembelajaran, di samping itu guru pun harus memperhatikan keperluan yang dibutuhkan peserta didik yang diselaraskan dengan kegiatan-kegiatan yang inovatif (Rahmawati et al., 2024; Agusta et al., 2021). Guru inovatif juga mengemban tugas yaitu mewujudkan sarana penyampaian materi belajar terhadap peserta didik agar lebih menarik dan kontekstual, menciptakan model, strategi, dan metode mengajar yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik (Lestari & Rahmawati, 2020a).

Namun pada kenyataannya perilaku kerja inovatif guru masihlah rendah dilihat dari rendahnya eksplorasi ide guru, di mana guru masih kurang mampu dalam mentransformasikan materi pembelajaran dan keterampilannya kepada siswa, hal ini diketahui dari persentase guru yang memperoleh nilai 7 yang berarti cukup dalam penguasaan materi dalam bidang studinya relatif sedikit yaitu hanya 38,96%, sisanya mendapatkan nilai kurang dari 6 (Ramdayana & Prasetyono, 2022). Selain eksplorasi ide, terdapat pula penciptaan ide-ide inovatif sebagai indikator dari perilaku kerja inovatif. Sebuah inovasi dimulai dari adanya sebuah ide-ide kreatif dalam menemukan cara untuk menyelesaikan sebuah permasalahan. Namun, dalam proses pembelajaran masih ditemukan guru yang menggunakan RPP lama dalam kegiatan pembelajaran di saat kebijakan kurikulum merdeka telah diberlakukan dan masih ditemukan guru yang tidak bisa membuat media pembelajaran sendiri (Rahmawati et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif guru masihlah rendah.

Data tersebut didukung oleh studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa terdapat permasalahan terkait perilaku kerja inovatif guru, di mana guru masih kurang aktif dalam mengeksplorasi ide ketika kegiatan pembelajaran, guru masih kesulitan dalam mengembangkan dan menciptakan ide ketika mengajar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, dan guru juga masih kesulitan dalam melaksanakan dan mengadaptasi ide-ide baru ke dalam proses pembelajaran dikarenakan kurangnya kerja sama dan dukungan dari orang lain. Berdasarkan data tersebut maka dapat diklasifikasikan bahwa perilaku kerja inovatif guru MA di Kecamatan Tenjolaya masih terbilang rendah dan perlu diperbaiki agar tidak menimbulkan efek negatif untuk lembaga pendidikan.

Permasalahan tersebut tidak dapat lepas dari bimbingan, arahan, dan dukungan organisasi. Kepala sekolah sebagai pengelola sangat mempengaruhi mutu pendidikan dari dukungan yang diberikan berupa penciptaan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya inovasi dan keadilan yang diberikan kepala sekolah kepada guru selaku tenaga ahli dalam kegiatan belajar mengajar. Namun, pada kenyataannya kepala sekolah tidak menunaikan tugasnya sebagai pemimpin pendidikan, dengan tidak memberikan hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh guru dan kurang memberikan informasi, sosialisasi, dan bimbingan terkait pekerjaan guru, serta pemimpin tidak mengikutsertakan guru dalam penyelesaian masalah pekerjaan mengakibatkan menurunnya keinginan guru untuk berperilaku inovatif (Widasti & Mursid, 2022; Lestari & Rahmawati, 2020b). Selain keadilan, dukungan organisasi dapat ditinjau dari kondisi pekerjaan. Tetapi pada kenyataannya, kondisi pekerjaan yang ada di sekolah masihlah buruk. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya guru mendapat beban kerja yang berlebih dikarenakan kurangnya SDM yang dimiliki oleh sekolah dan fasilitas sekolah yang kurang memadai, sehingga guru tidak memiliki ruang lebih untuk berinovasi di dalam pekerjaannya. Indikator ini penting dalam hubungannya dengan perilaku kerja inovatif karena ketika kondisi kerja tidak mendukung dapat membatasi guru untuk berinovasi (Ajiardani & Anjaningrum, 2022; Rahmawati, Lestari, & Herlina, 2022; Asima et al., 2021). Hal ini senada dengan pernyataan bahwa dukungan organisasi mempunyai hubungan dengan timbulnya perilaku kerja inovatif guru (Putri & Izzati, 2022).

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menginterpretasikan pengaruh individu terhadap perilakunya di dalam organisasi, sehingga pengetahuan yang diperoleh mengenai individu, kelompok, dan struktur akan memberikan pengaruh pada efektivitas organisasi. Dikarenakan dengan mempelajari perilaku anggota, akan memudahkan organisasi dalam memprediksikan kinerja yang akan diberikan anggotanya (Nugroho et al., 2022). Studi ini sangat berkaitan erat dengan situasi pekerjaan, oleh karena itu studi ini menekankan perilaku dalam hubungannya dengan pekerjaan sebagai objek utama pembahasan (Robbins & Judge, 2019). Di samping itu, perilaku organisasi adalah studi yang mempelajari berbagai persepsi orang, kualitas pengetahuan individu, perilaku kerja individu dalam kelompok dan organisasi secara universal, serta dampak yang diberikan lingkungan kepada organisasi (Gibson *et al.*, 2012).

Perilaku kerja dalam organisasi merupakan sesuatu hal yang kompleks dikarenakan untuk membentuk sebuah perilaku kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Sedangkan inovasi dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam menerapkan kreativitas yang dimilikinya untuk memecahkan masalah dan menemukan peluang (Mulyadi, 2011). Definisi perilaku kerja inovatif sebagian merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan proses yang diprakarsai oleh diri sendiri melalui beberapa tahapan, yaitu penciptaan gagasan yang disengaja, pertukaran gagasan, dan realisasi gagasan. Sejalan dengan itu, Etikariena (2020) juga menyebutkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan pengenalan dan pengaplikasian yang terencana atas gagasan baru guna mendapatkan keuntungan yang berarti bagi performa individu, kelompok, organisasi atau lingkungan masyarakat.

Selanjutnya, teori di atas diperkuat oleh Jong dan Hartog *dalam* (Ismiantari & Mulyana, 2021) yang mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif guru melingkupi eksplorasi ide, penciptaan ide, pertukaran ide, dan implementasi ide yang dapat meningkatkan kinerja guru dan memberikan manfaat bagi organisasi. Sehingga dapat dipahami bahwa perilaku kerja inovatif merupakan tindakan individu yang disengaja dalam merespons perubahan dan permasalahan yang sedang dihadapi dengan menemukan berbagai solusi yang efektif,

menghasilkan ide baru, pertukaran ide, dan menerapkan ide ke dalam sebuah metode atau cara baru untuk diaplikasikan ke dalam pekerjaan guna memberikan manfaat bagi organisasi.

Perilaku kerja inovatif pada guru tidak bisa tumbuh dengan sendirinya, dibutuhkan stimulus dari luar sehingga dapat melahirkan keinginan pada guru untuk berperilaku inovatif dalam bekerja. Salah satu bentuk stimulus atau faktor yang berasal dari luar adalah dukungan organisasi. Dukungan dari organisasi adalah bagian yang penting bagi guru, karena ketika guru sudah merasa puas akan stimulus yang diberikan organisasi maka akan timbul rasa tanggung jawab dari guru, untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik untuk organisasi.

Kelley dan Thibaut (1959) mengembangkan pemikiran mereka tentang teori pertukaran sosial, mereka menganggap bahwa pertukaran sosial merupakan sebuah hubungan sosial yang terjalin antara individu dengan organisasi, di mana sebuah hubungan sosial pasti terdapat unsur *rewards* dan berlandaskan pada prinsip timbal balik, di mana kedua belah pihak saling mendukung, memberikan kenyamanan dan memberikan keadilan yang relatif sama. Teori pertukaran sosial melandasi hubungan positif atas perasaan didukung yang diterima oleh guru dari organisasinya (Ayuni & Etikariena, 2020). Mengacu pada teori tersebut, muncul konstruk mengenai dukungan organisasi. Teori dukungan organisasi terjadi karena ada hubungan timbal balik antara guru dengan organisasinya.

Dukungan organisasi merupakan tingkat keyakinan yang diberikan guru kepada organisasi, ketika organisasi memberikan perhatiannya terhadap kesejahteraan dan kontribusi yang telah diberikan guru melalui pemberian kompensasi yang adil, kebebasan dalam berpendapat, pemberian dukungan atasan, serta menciptakan dan menyediakan kondisi kerja yang baik (Rogelberg, 2007; Robbins & Judge, 2013; Terwal *et al.*, 2017; Simatupang & Salendu, 2019; Rahmawati, Lestari, Permana, *et al.*, 2022; Maghfiroh & Mulyana, 2023). Sehingga dapat dipahami bahwa dukungan organisasi adalah persepsi guru atas apa yang mereka rasakan dari dukungan organisasi mengenai keadilan yang diberikan, pemberian penghargaan, membangun situasi dan kondisi kerja yang mendukung, mendengarkan keluhan, dan merasa bangga dengan prestasi guru, dengan indikatornya, yakni 1) Keadilan; 2) Dukungan atasan; 3) Penghargaan organisasi dan Kondisi kerja

Sebuah persepsi memiliki korelasi dan memberikan pengaruh terhadap perilaku yang akan dikeluarkan individu. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Izzati (2022) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap perilaku kerja inovatif. Selanjutnya, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger yang menyebutkan jika keadilan perlakuan, imbalan dan kondisi kerja, dukungan supervisor, komunikasi manajemen, pengalaman pra-kerja, politik organisasi, kesesuaian nilai, dukungan untuk tujuan tertentu, pekerjaan kontingen, karakteristik guru, dan hierarki organisasi serta jaringan sosial, memiliki korelasi yang kuat dengan hasil perilaku atau sikap guru yang salah satunya bisa tertuang dalam bentuk perilaku kreativitas dan inovatif (Kurniawan & Harsono, 2021; Rahmawati & Permana, 2019).

Penelitian ini diperkuat oleh beberapa penulis sebelumnya yang dijadikan sumber referensi oleh penulis. Untuk menghindari kesamaan penelitian, maka dari itu dibutuhkan penelitian terdahulu untuk mencari tahu korelasi antara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan sekarang, di mana menurut Rahmawati *et al.*, (2023) yang menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara E-leadership kepala sekolah terhadap keinovatifan guru di MA se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nurali (2021) yang menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi terbukti memberikan efek positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini selaras dengan penelitian Putri dan Izzati (2022) yang menyebutkan bahwa hubungan antara

persepsi dukungan organisasi dan perilaku kerja inovatif adalah hubungan yang kuat dan positif, Selanjutnya Fradipta dan Mulyana (2021) menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada guru. Lalu berdasarkan penelitian Ismiantari dan Mulyana (2021) menyebutkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada perilaku kerja inovatif guru berdasarkan karakteristik sekolah.

Berdasarkan data-data mengenai rendahnya perilaku kerja inovatif guru sebagai akibat dari rendahnya dukungan organisasi yang diberikan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memberikan dampak buruk kepada kinerja mengajar dan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, apabila perilaku kerja inovatif guru baik maka akan memberikan dampak baik pada peningkatan kinerja mengajar dan kualitas pembelajaran di kelas.

Berdasarkan temuan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai dukungan organisasi yang berhubungan dengan perilaku kerja inovatif guru, sehingga ditarik judul “Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru MA Di Kecamatan Tenjolaya Bogor”.

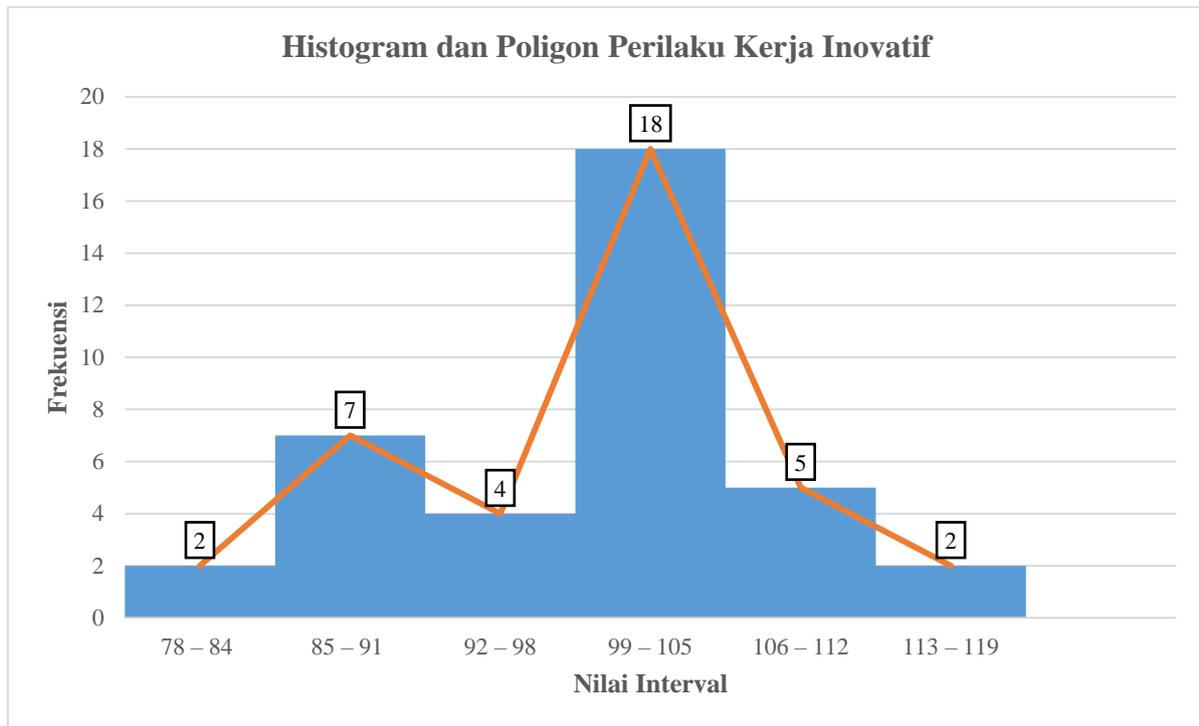
## **METODE**

Penelitian ini dimulai pada bulan Juni sampai Desember, yang berlokasi di MA se-Kecamatan Tenjolaya, dengan subjek penelitian adalah guru yang berjumlah 38 orang, sehingga sampel penelitian termasuk ke dalam sampel jenuh. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner tertutup. Data sampel diolah menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru, dan memprediksikan seberapa besar variabel dukungan organisasi memberikan pengaruh kepada peningkatan variabel perilaku kerja inovatif guru.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perilaku Kerja Inovatif**

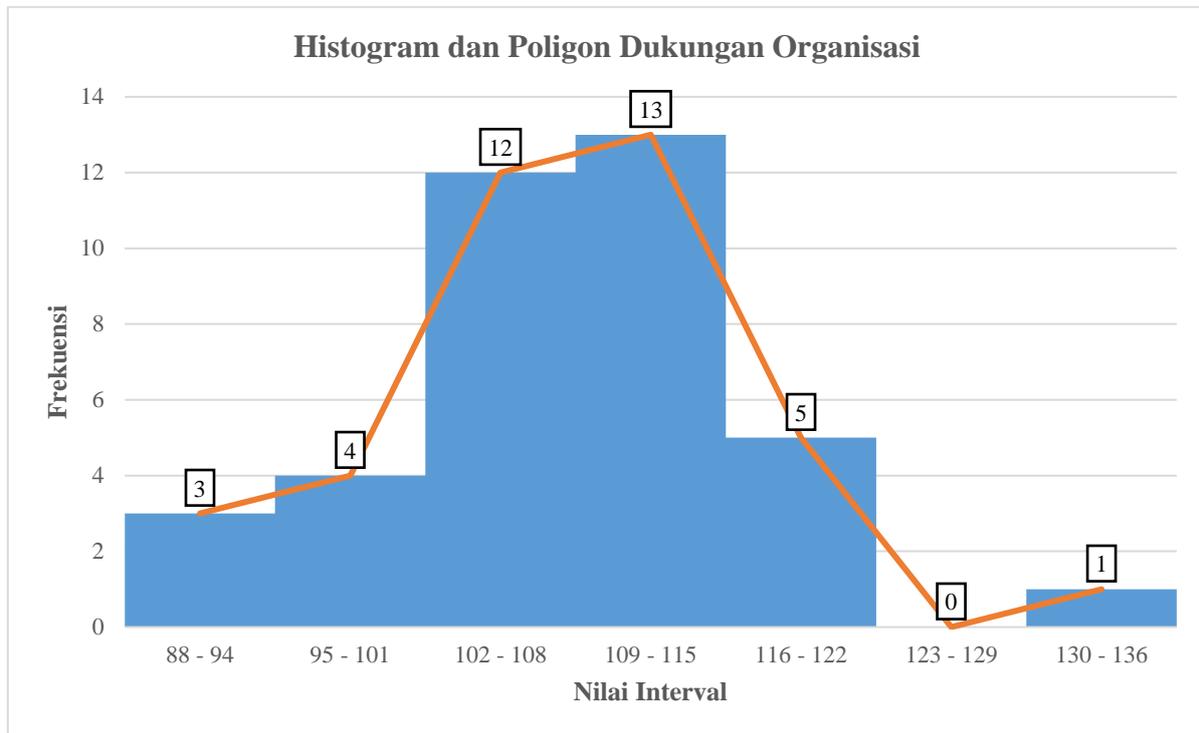
Berdasarkan gambar 1, yang menunjukkan hasil perhitungan distribusi frekuensi perilaku kerja inovatif menurut aturan *sturges*. Didapatkan jumlah interval kelas adalah 6 dan panjang kelas sebanyak 7, dengan jumlah frekuensi atau jumlah responden 38. Skor rata-rata berada pada nilai interval ke-4 pada rentang skor 99 – 105 dengan frekuensi relatif 47,4%, dan jumlah responden yang menjawab pada rentan ini merupakan jumlah responden terbanyak yang menjawab butir soal yaitu sebanyak 18 responden, dan yang paling sedikit ada pada rentang skor 78 – 84 dan 113 – 119 yaitu 2 responden dengan frekuensi relatif 5%, yakni:



**Gambar 1.** Histogram Distribusi Frekuensi Keinovatifan Guru

### Dukungan Organisasi

Berdasarkan gambar 2, yang menunjukkan hasil perhitungan distribusi frekuensi dukungan organisasi menurut aturan *sturges*. diperoleh jumlah interval kelas adalah 7 dan panjang kelas sebanyak 7, dengan jumlah frekuensi atau jumlah responden 38. Skor rata-rata berada pada nilai interval ke-3 pada rentang skor 102-108 dengan frekuensi relatif 32%. Jumlah responden terbanyak yang menjawab butir soal ada pada rentang skor 109-115 yaitu sebanyak 13 responden, dan yang paling sedikit ada pada rentang skor 130-136 yaitu 1 responden dengan frekuensi relatif 3%, yakni:



**Gambar 2.** Histogram Distribusi Frekuensi Dukungan Organisasi

### Uji Korelasi Linier Sederhana

Berdasarkan tabel 1, didapatkan nilai Sig. = 0,001 < 0,01. Maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi (X) terhadap perilaku kerja inovatif (Y). Diperoleh nilai *Pearson Correlation* yang sebesar 0,495 termasuk ke dalam kategori sedang.

**Tabel 1.** Hasil Uji Korelasi Sederhana

	Perilaku Kerja Inovatif	Dukungan Organisasi
<i>Pearson Correlation</i>	1	0,495
<i>Sig. (1-tailed)</i>		0,001
N	38	38
<i>Pearson Correlation</i>	0,495	1
<i>Sig. (1-tailed)</i>	0,001	
N	38	38

### Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa persamaan  $\hat{Y} = 45,152 + 0,505 X$ . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap kenaikan 1% unit skor variabel dukungan organisasi (X) akan menyebabkan kenaikan 0,505 pada unit skor perilaku kerja inovatif (Y). Diperoleh  $t_{hitung} = 3,417$  dan nilai Sig. = 0,002 < 0,01, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara dukungan organisasi terhadap

perilaku kerja inovatif. Sehingga dapat diartikan apabila variabel dukungan organisasi (X) semakin naik, maka variabel perilaku kerja inovatif (Y) juga akan semakin naik.

**Tabel 2.** Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	45,152	16,013		2,820	0,008
1 Dukungan Organisasi	0,505	0,148	0,495	3,417	0,002

a. *Dependent Variable* : Perilaku Kerja Inovatif

### Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 3, diperoleh nilai R Square = 0,245 atau sama dengan 24,5%. Maka dapat diartikan bahwa variabel dukungan organisasi (X) berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (Y) sebesar 24,5%. Sedangkan sisanya (100% - 24,5% = 75,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	0,495	0,245	0,224	7.928

### PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif perilaku kerja inovatif menunjukkan bahwa skor rata-rata variabel perilaku kerja inovatif sebesar 47,4% termasuk ke dalam kategori cukup baik. Sedangkan untuk variabel dukungan organisasi mendapatkan skor rata-rata sebesar 32% termasuk ke dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat diartikan bahwa dukungan organisasi dan perilaku kerja inovatif guru MA di Kecamatan Tenjolaya Bogor cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan melalui indikator-indikator yang mendukung peningkatan dukungan organisasi dan perilaku kerja inovatif guru.

Pengujian hipotesis menggunakan uji korelasi sederhana pada dukungan organisasi (X) terhadap perilaku kerja inovatif (Y), didapatkan nilai Sig. = 0,001 < 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan organisasi (X) terhadap perilaku kerja inovatif (Y). Nilai Pearson Correlation yang diperoleh 0,495 termasuk ke dalam kategori sedang. Selanjutnya, dilakukan uji regresi sederhana pada dukungan organisasi (X) terhadap perilaku kerja inovatif (Y), dengan nilai Sig. = 0,002 < 0,01, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel dukungan organisasi (X) terhadap perilaku kerja inovatif (Y). Adapun kontribusi dukungan organisasi (X) terhadap perilaku kerja inovatif (Y), yakni sebesar 24,5%.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dan Izzati (2022) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi

dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru. Penelitian lainnya oleh Setyawati dan Satiningsih (2020) yang menyebutkan adanya hubungan signifikan yang kuat dan positif antara persepsi dukungan organisasi kepada perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat relevansi yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif guru MA di Kecamatan Tenjolaya dibutuhkan adanya peningkatan indikator-indikator dukungan organisasi, karena perilaku kerja inovatif memerlukan peran penting dari dukungan organisasi agar dapat meningkat. Terkait faktor perilaku kerja inovatif menurut Rosyiana (2019) dalam bukunya, menyebutkan bahwa munculnya perilaku kerja inovatif difaktori oleh 2 hal yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun salah satu variabel yang masuk ke dalam faktor eksternal yaitu dukungan organisasi.

Penelitian ini menyatakan bahwa dukungan organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Sehingga, berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa dukungan organisasi dapat digunakan untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif guru MA di Kecamatan Tenjolaya Bogor. Dikarenakan korelasi yang didapatkan antar variabel positif, maka ketika dukungan organisasi tinggi, perilaku kerja inovatif juga akan tinggi, hal ini juga berlaku sebaliknya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis didapat bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari dukungan organisasi (X) terhadap variabel perilaku kerja inovatif (Y), dengan nilai Sig. = 0,002 < 0,01, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif, dengan besaran pengaruh yang diberikan variabel dukungan organisasi (X) terhadap variabel perilaku kerja inovatif (Y) sebesar 24,5%. Sehingga hal ini bermakna jika dukungan organisasi meningkat maka perilaku kerja inovatif guru juga akan meningkat.

## REFERENSI

- Abidin, Z., Riyad, M., & Panca, B. (2022). Pelatihan Pembelajaran di Era Vuca pada Guru SMP dan SMK Insan Nur Muhammad Desa Tapos 1 Kecamatan Tenjolaya Kabupaten Bogor. *Religion Education Social Laa Rioba Journal*, 4(3), 611–615.
- Agusta, A. R., Salwa, H., Simaremare, J. A., Wahab, A., Tobing, M. T., Owon, R. A. S., Dahniar, N., Firmansyah, W., Kusnadi, E., & Awaludin, A. A. R. (2021). *Inovasi Pendidikan*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ajiardani, L. B., & Anjaningrum, W. D. (2022). Bagaimana Keterlibatan Kerja, Perilaku Kerja Inovasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Menjelaskan Kinerja Karyawan Vosco Group? *Jurnal Ecogen*, 5(3), 328–339.
- Ayuni, E., & Etikariena, A. (2020). Peran Mediasi Keterlekatan Kerja pada Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikogenesis*, 8(1), 30–44.
- Etikariena, A. (2020). Peran Gaya Kepemimpinan Pada Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada Organisasi Berbasis Teknologi Digital. *Jurnal Ecopsy*, 7(1), 48–63.
- Fradipta, D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 60–70.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Americas: McGraw-Hill.
- Hutauruk, A., Subakti, H., Simarmata, D., Lestari, H., Al Haddar, G., Da'i, M., Purba, S., Khalik, M., & Cahyaningrum, V. (2022). Media Pembelajaran dan TIK. In *Jakarta : Yayasan Kita Menulis* (Vol. 5, Issue 3).
- Ismiantari, F. D., & Mulyana, O. P. (2021). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Ditinjau Dari Karakteristik Sekolah. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–12.
- Kurniawan, I. S., & Harsono, M. (2021). Dukungan Organisasi yang Dirasakan: Anteseden, Proses, dan Hasil. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(1), 67–80.
- Lestari, H., Siskandar, R., & Rahmawati, I. (2020). Digital Literacy Skills of Teachers in Elementary School in The Revolution 4.0. *International Conference on Elementary Education*, 2(1), 302–311.
- Lestari, H., & Rahmawati, I. (2020a). Commitment to Teacher's Work and Authentic Leadership in the Industrial Revolution Era 4.0. In 3rd International Conference on Research of Educational Administration.
- Lestari, H., & Rahmawati, I. (2020b). Pengaruh Kompetensi Kepribadian terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Guru di SMA Man Ana Pamijahan Bogor. In *Jurnal Sains Indonesia* (Vol. 1, Issue 1, pp. 26–37).
- Maghfiroh, A. T. Al, & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 593–606.
- Mulyadi. (2011). *Kewirausahaan: Bertindak Kreatif dan Inovatif*. Palembang : Rafah Press.
- Nugroho, A., Kuswandi, S., Purba, S., Aswan, N., Ermawati, E., Yuniwati, I., Kato, I., Yustita, A., Rahmawati, I., Lestari, H., Hardiyanti, S., Suesilowati, & Subakti, H. (2022). *Manajemen Mutu Terpadu Untuk Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Nurali. (2021). Peran Kesesuaian Orang-Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 4(2), 111–124.
- Putri, A. T., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 84–96.
- Rahmawati, I., Firdaus, A., Lestari, H., & Ihsan, M. (2023). Pengaruh E-Leadership Kepala Sekolah Terhadap Keinovatifan Guru Di Madrasah Aliyah (MA) Se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. *Religion Education Social Laa Rioba Journal*, 5(5), 2778–2784.
- Rahmawati, I., Lestari, H., & ... (2024). Empowering Technopreneurial Leadership: Fostering Innovative Behavior among Islamic School Teachers. *Al-Tanzim: Jurnal ...*  
<https://www.ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim/article/view/7292>
- Rahmawati, I., Lestari, H., & Herlina, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Swasta Se-Kecamatan Ciampea Bogor Terakreditasi A. In *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* (Vol. 11, Issue 4, pp. 239–254).  
[https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=rqIKyHgAA](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=rqIKyHgAA)

AAJ&pagesize=100&citation\_for\_view=rqlKyHgAAAAJ:cFHS6HbyZ2Cc

- Rahmawati, I., Lestari, H., Permana, J., Komariah, A., & Kurniatun, T. C. (2022). Innovative Work Behavior Development Through Technopreneurship Leadership in Vocational Schools: An Mixed Method Explanatory Research. In *Jurnal Pendidikan Progresif* (Vol. 12, Issue 2, pp. 943–959). [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=rqlKyHgAAAAJ&pagesize=100&citation\\_for\\_view=rqlKyHgAAAAJ:hMod-77fHWUC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=rqlKyHgAAAAJ&pagesize=100&citation_for_view=rqlKyHgAAAAJ:hMod-77fHWUC)
- Rahmawati, I., & Permana, J. (2019). Creating Teacher's Innovative Work Behavior Through Global Leadership and Knowledge Management. In *EARR (Educational Administration Research and Review)* (Vol. 3, Issue 1, pp. 54–58).
- Ramdayana, I. P., & Prasetyono, H. (2022). Innovative Work Behavior Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 60–69.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th Editi). USA : Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia Of Industrial And Organizational Psychology*. London: Sage Publications.
- Simatupang, M. F., & Salendu, A. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediator Antara Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT ABC. *Jurnal Diversita*, 5(2), 95–104.
- Terwal, B., Adolfini, Pandowo, M. H. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Patra Media Grafindo.
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The Social Psychology Of Groups*. New York: Wiley.
- Widasti, R., & Mursid, A. (2022). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tegal). *Jurnal Magisma*, 1(1), 107–123.