

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
INNOVATIVE WORK BEHAVIOR GURU SMP MUHAMMADIYAH
13 GRESIK**

SKRIPSI



**Oleh:
Mochammad Haikal Pamungkas
NIM.17410135**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2024**

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *INNOVATIVE WORK*
BEHAVIOR GURU SMP MUHAMMADIYAH 13 GRESIK**

S K R I P S I

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar
Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Moch haikal Pamungkas
NIM. 17410135

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP INNOVATIVE WORK
BEHAVIOR GURU SMP MUHAMMADIYAH 13 GRESIK

SKRIPSI

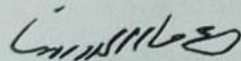
Oleh:

Mochammad Haikal Pamungkas
NIM. 17410135

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

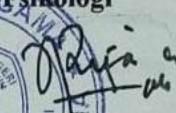
Pembimbing I



Muhammad Jamaluddin. M.Si
NIP. 198011082008011007

Mengetahui, Dekan Fakultas
Psikologi




Prof. Dr. Rifa Hidayah M.Si.
Psikolog NIP.
197611282002122001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
INNOVATIVE WORK BEHAVIOR GURU SMP
MUHAMMADIYAH 13 GRESIK

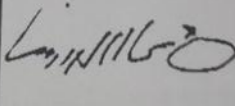
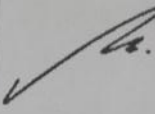
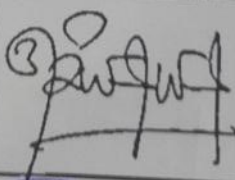
SKRIPSI

Oleh

Mochammad Haikal Pamungkas
NIM 17410135

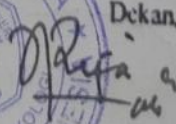
Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan penguji skripsi dalam majelis
sidang skripsi pada tanggal 17 Juli 2024

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji <u>Muhammad Jamaluddin, M.Si</u> NIP. 198011082008011007		7/8 2024
Ketua Penguji <u>Agus Iqbal Hawah, M.Psi</u> NIP. 19880601201901009		7/8 2024
Penguji Utama <u>Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi</u> NIP. 197505142000032003		07-08-2024



Disahkan oleh
Dekan,


Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mochammad Haikal Pamungkas
NIM : 17410135
Fakultas : Psikologi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Pengaruh dukungan organisasi terhadap innovative work behavior guru smp muhammadiyah 13 gresik*" adalah benar merupakan karya sendiri dan tidak melakukan tindak plagiat dalam penyusunan skripsi tersebut. Adapun kutipan-kutipan yang ada dalam penyusunan skripsi ini telah saya cantumkan sumber pengutipannya dalam daftar pustaka. Saya bersedia untuk melakukan proses sebagaimana mestinya sesuai undang-undang jika ternyata skripsi ini secara prinsip merupakan plagiat karya orang lain dan bukan merupakan tanggung jawab Dosen Pembimbing ataupun Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya, apabila ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 27 Mei 2024



Mochammad Haikal Pamungkas

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim

Assalamu'alaikum wr. Wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *INNOVATIVE WORK*
BEHAVIOR GURU SMP MUHAMMADIYAH13 GRESIK**

Yang ditulis oleh:

Nama : Mohammad Haikal Pamungkas

NIM : 17410135

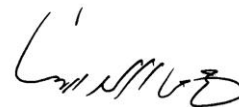
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam sidang ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Malang,.....

Dosen Pembimbing,



Muhammad Jamaluddin, M.Si
NIP. 198011082008011007

MOTTO

“Jika Anda menilik sejarah, inovasi tidak hanya datang dari pemberian insentif kepada orang-orang; inovasi datang dari penciptaan lingkungan tempat ide-ide mereka dapat terhubung.”

(Steven Johnson)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suri teladan bagi seluruh umat manusia.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, ijinakan saya untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Jamaluddin, M.Si, selaku dosen pembimbing satu yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, dukungan, dan berbagai pengalaman yang berharga kepada penulis.
4. Muhammad Arif Furqon, M.Psi, selaku dosen pembimbing dua yang telah memberikan masukan, nasihat, dan arahan.
5. Dr. Retno Mangestuti, M.Si. selaku dosen wali yang telah memberi dukungan dan inspirasi kepada penulis untuk senantiasa rajin dan bersungguh-sungguh untuk belajar.
6. Segenap civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang turut membantu proses akademik penulis selama perkuliahan.
7. Orang tua penulis serta keluarga yang memberikan doa dan berbagai dukungan kepada penulis, terutama kepada ayah dan ibu.
8. Serta seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini secara langsung dan tidak langsung.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kepada orang-orang terdekat saya: orang tua saya yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang yang tidak tergoyahkan, teman-teman saya yang terus-menerus memberikan semangat di setiap langkah, serta semua pihak yang telah mendukung saya selama perjalanan penelitian ini.

DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAN	v
NOTA DINAS	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAK BAHASAN INDONESIA.....	xiii
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	xiv
ABSTRAK BAHASA ARAB	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. <i>Innovative Work Behavior</i>	11
1. Pengertian <i>Innovative Work Behavior</i>	11
2. Aspek-Aspek <i>Innovative Work Behavior</i>	11
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Innovative Work Behavior</i>	13
4. <i>Innovative Work Behavior</i> dalam Pandangan Islam	15
B. Dukungan Organisasi.....	16
1. Pengertian Dukungan Organisasi.....	16
2. Aspek-Aspek Dukungan Organisasi	17
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi	18
4. Dukungan Organisasi dalam Pandangan Islam.....	18
C. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	19
D. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A. Kerangka Penelitian	21
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	21
C. Definisi Operasional Variable.....	22
D. Populasi dan Sampel	23
E. Metode Pengumpulan Data.....	23
F. Instrumen Penelitian	24
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	25
H. Analisis Data.....	26

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	29
A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	30
1. Hasil Uji Validitas.....	30
a. Skala Dukungan Organisasi	30
b. Skala <i>Innovative Work Behavior</i>	32
2. Hasil Uji Reliabilitas	32
B. Paparan Hasil Penelitian	33
1. Hasil Deskriptif Statistik Skala Dukungan Organisasi dan <i>Innovative Work Behavior</i>	33
2. Kategorisasi Skala Dukungan Organisasi dan <i>Innovative</i> <i>Work Behavior</i>	34
3. Analisis Prosentase	35
4. Uji Normalitas.....	37
5. Uji Linieritas	37
6. Uji Hipotesis	38
7. Pembahasan.....	41
1. Tingkat Dukungan Organisasi pada Guru SMP Muhammadiyah 13 Gresik.....	41
2. Tingkat <i>Innovative Work Behavior</i> pada Guru SMP Muhammadiyah 13 Gresik.....	43
3. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap <i>Innovative Work</i> <i>Behavior</i> pada Guru SMP Muhammadiyah 13 Gresik	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	47
A. Kesimpulan	47
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA.....	49
LAMPIRAN.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala Dukungan Organisasi.....	24
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Innovative Work Behaviour</i>	25
Tabel 4.1 Nomor item valid skala Dukungan Organisasi	31
Tabel 4.2 Nomor item valid skala <i>Innovative Work Behavior</i>	32
Tabel 4.3 Reliabilitas Skala Dukungan Organisasi.....	33
Tabel 4.4 Reliabilitas Skala <i>Innovative Work Behavior</i>	33
Tabel 4.5 Hasil Uji Deskripsi Statistik	34
Tabel 4.6 Rumusan Kategorisasi Dukungan Organisasi.....	34
Tabel 4.7 Rumusan Kategorisasi <i>Innovative Work Behavior</i>	35
Tabel 4.8 Rumusan Kategorisasi Dukungan Organisasi.....	35
Tabel 4.9 Rumusan Kategorisasi <i>Innovative Work Behavior</i>	36
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	37
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas.....	38
Tabel 4.12 Rumusan Kategorisasi Dukungan Organisasi.....	38
Tabel 4.13 Rumusan Kategorisasi <i>Innovative Work Behavior</i>	39
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier	40
Tabel 4.15 Hasil Uji Anova	40

ABSTRAK

Pamungkas, Muhammad Haikal. 2024. "Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Innovative Work Behavior* Guru SMP Muhammadiyah 13 Gresik.

Pembimbing : Muhammad Jamaluddin, M.Si

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, *Innovative Work Behavior*

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan serius pada sektor pendidikan, khususnya pada tingkat kreatifitas guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang semakin menurun akibat terlalu banyak mengurus administrasi. Permasalahan tersebut dapat berakibat negatif pada pengembangan akademik maupun mental siswa. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif guru adalah dukungan organisasi yang baik dengan fasilitas yang mendukung guru dalam mengajar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat dukungan organisasi pada guru, bagaimana tingkat *innovative work behavior* pada guru dan bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap *innovative work behavior* guru SMP Muhammadiyah 13 Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *explanatory research* yang digunakan untuk menguji antar variabel. Populasi pada penelitian ini adalah 41 dan Sampel pada penelitian ini sejumlah 41 responden pada Guru SMP Muhammadiyah 13 Gresik dengan menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan wawancara. Kemudian data di analisis menggunakan regresi linier sederhana.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen dalam pengambilan data. Analisis data menggunakan teknik analisis korelasi sederhana. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sensus sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden.

Hasil penelitian ini menemukan hasil bahwa : 1) mayoritas tingkat dukungan organisasi pada Guru SMP Muhammadiyah 13 Gresik masuk dalam kategori sedang dengan prosentase 41,5%. 2) Tingkat *innovative work behavior* pada Guru SMP Muhammadiyah 13 Gresik termasuk dalam kategori tinggi dengan prosentase 46,3%. 3) Pengaruh dukungan organisasi terhadap *innovative work behavior* signifikan positif dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$, hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan organisasi maka membuat tingkat *innovative work behavior* meningkat. Dan hasil ini menunjukkan bahwa Guru SMP Muhammadiyah 13 Gresik memiliki tingkat *innovative work behavior* yang tinggi dengan salah satu sebabnya yaitu tingginya tingkat dukungan organisasi pada guru. Selanjutnya nilai R square sebesar 0,710 yang artinya variabel dukungan organisasi berada pada kategori korelasi kuat.

ABSTRACT

Pamungkas, Muhammad Haikal. 2024. "The Effect of Organizational Support on Innovative *Work Behavior* of Teachers of SMP Muhammadiyah 13 Gresik.

Supervisor : Muhammad Jamaluddin, M.Si

Keywords: Organizational Support, *Innovative Work Behavior*

This research is motivated by the existence of serious problems in the education sector, especially at the level of creativity of teachers in carrying out teaching and learning activities which is decreasing due to too much administration. These problems can have negative consequences on students' academic and mental development. Some of the factors that can influence teachers' innovative behavior are good organizational support with facilities that support teachers in teaching.

This study aims to find out how the level of organizational support is in teachers, how is the level of *innovative work behavior* in teachers and how is the influence of organizational support on *innovative work. Behavior* of teachers of Muhammadiyah 13 Gresik Junior High School. This study uses a quantitative approach with *explanatory research* which is used to test between variables. The population in this study is 41 and the sample in this study is 41 respondents in Muhammadiyah 13 Gresik Junior High School teachers using saturated sampling. Data were collected using questionnaires and interviews. Then the data was analyzed using simple linear regression.

The research method used is a quantitative survey method using questionnaires as an instrument in collecting data. Data analysis uses a simple correlation analysis technique. The sampling technique uses *a sampling census* with a sample of 41 respondents.

The results of this study found that: 1) the majority of the level of organizational support in Muhammadiyah 13 Gresik Junior High School teachers is in the medium category with a percentage of 41.5%. 2) The level of *innovative work behavior* in teachers of Muhammadiyah 13 Gresik Junior High School is included in the high category with a percentage of 46.3%. 3) The influence of organizational support on *innovative work behavior* is significant positive with a significance value of $0.000 < 0.005$, this can be interpreted that the higher the level of organizational support, the higher the level of *innovative work behavior* increase. And this result shows that the teachers of Muhammadiyah 13 Gresik Junior High School have a high level of *innovative work behavior* with one of the reasons being the high level of organizational support for teachers. Furthermore, the R square value is 0.710, which means that the organizational support variable is in the strong correlation category.

ABSTRAK

Pamungkas, Muhammad Haikal. 2024. "Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Innovative Work Behavior* Guru SMP Muhammadiyah 13 Gresik.

Pembimbing : Muhammad Jamaluddin, M.Si

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, *Innovative Work Behavior*

لادافع وراء هذا لبحث هو وجود مشاكل خطيرة في قطاع لتعليم ، خاصة على مستوى إبداع للمعلمين في تنفيذ أنشطة لتعليم والتعلم لاتي تتناقص بسبب كثرة الإدارة. يمكن أن يكون لهذه للمشاكل عواقب بية على النمو الأكاديمي والعقلي للطلاب. بعض العوامل التي يمكن أن تؤثر على الابتكاري للمعلمين هي للدعم للتنظيمي للجيد مع للمرافق التي تدعم للمعلمين في لتدريس. هدف هذه الدراسة لمعرفة مستوى الدعم التنظيمي لدى المعلمين وكيف هو مستوى وك العمل لابتكاري للمعلمين وكيف يتم تأثير ادلع التنظيمي على العمل الابتكاري. سلوك لمي مدرسة المحمدية 13 يسبك الإعدادية. تستخدم هذه الدراسة منهجا كميًا مع للبحث للتوضيحي للذي يستخدم للاختبار بين للمتغيرات. يبلغ عدد للسكان في هذه للدراسة 41 بنة في هذه الدراسة هي 41 تجيبًا في مدرسة المحمدية 13 يسبك الإعدادية باستخدام العينات المشبعة. تم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات والمقابلات. ثم تم ليل البيانات بانظام اللار الخطي البسيط. بقة البحث المستخدمة هي بقة المسح الكمي باستخدام الاستبيانات كأداة في جمع البيانات. خدم تحليل البيانات تقنية تحليل الارتباط. خدم تقنية أخذ العينات عتاد أخذ لانات معينة من 41 تجيبًا. وتصلت نتناج هذه الدراسة إلى أن: 1) غالبية مستوى الدعم التنظيمي لدى معلمي مدرسة المحمدية 13 يسبك لإعدادية هم في الفئة المتوسطة بنسبة 41.5 %، مستوى لسلوك الابتكاري في العمل لدى معلمي مدرسة المحمدية 13 يسبك الإعدادية ضمن الفئة الثانوية بنسبة 46.3 %، تأثير التنظيمي على وك العمل لابتكاري إيجابي معنوي بقيمة دلالة $0.005 > 0.000$ ، ويمكن تفسير ذلك بأنه كلما ارتفع مستوى الدعم للتنظيمي ، ارتفع مستوى وك العمل الابتكاري أكثر. وتظهر هذه للنتيجة أن معلمي مدرسة للمحمدية 13 يسبك الإعدادية يتمتعون بمستوى عال من وك العمل المبتكر مع أحد الأسباب هو المستوى العالي من لادعم للتنظيمي للمعلمين. علاوة على ذلك ، فإن قيمة مربع R هي 0.710 ، مما يعني أن متغير الدعم التنظيمي هج في فئة الارتباط القوي

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru di Indonesia sering menghadapi beban administratif yang berat, yang mengurangi waktu mereka untuk fokus pada pengajaran dan inovasi. Selain itu, kesejahteraan guru masih menjadi masalah dengan banyaknya guru yang menerima gaji rendah dan bekerja di bawah kondisi yang kurang mendukung. Ini mempengaruhi motivasi, kualitas pengajaran dan perilaku inovatif mereka.

Penurunan perilaku inovatif di kalangan guru bukan hanya berdampak pada kualitas pengajaran, tetapi juga pada motivasi dan kepuasan kerja guru itu sendiri. Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan langkah-langkah strategis dari manajemen sekolah. Kondisi saat ini Indonesia sedang mengalami permasalahan serius pada sektor pendidikan, khususnya pada tingkat kreatifitas para guru dalam melaksanakan kegiatan belajar dan mengajar yang semakin menurun yang diakibatkan terlalu banyak mengurus administrasi. Turunnya tingkat inovasi sangat berdampak pada keberhasilan siswa dalam belajar. Hal ini tergambar dari peringkat Indonesia pada survei yang dilakukan secara internasional dan Indonesia masih berada di urutan papan bawah. Kondisi tersebut tentu menjadi masalah serius baik bagi pemerintah maupun seluruh kalangan masyarakat khususnya bagi kalangan akademisi untuk mencari solusi yang tepat agar masalah tersebut dapat terselesaikan (Masyhuri *et al.*, 2021).

Berdasarkan hasil survei dari *Programme for International Student Assessment* (PISA) yang dilakukan untuk menilai sejauh mana siswa yang telah atau hampir menyelesaikan pendidikan dasar menguasai keterampilan dan pengetahuan yang penting bagi mereka berpartisipasi penuh dalam masyarakat. Hasil survei PISA mengatakan bahwa kualitas guru sangat berdampak pada penilaian para siswa. Selanjutnya skor rata-rata Indonesia pada survei PISA terbaru yakni 2018 mengalami penurunan pada tiga bidang kompetensi dengan penurunan paling besar di bidang membaca yakni 371 di posisi 74. Sementara kemampuan matematika berada di skor 396 di posisi 71. Posisi tersebut tentu mengecewakan

karena secara umum Indonesia berada di urutan ke 74 dari total 79 Negara di dunia (cnnindonesia.com).

Selanjutnya berdasarkan temuan survei PISA sebagaimana dilansir oleh *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), secara umum terdapat tiga permasalahan penting pendidikan di Indonesia yang mendesak untuk segera di atasi. Pertama, besarnya presentase siswa berprestasi rendah. Upaya ini bisa dilakukan melalui peningkatan keterampilan guru dalam mengajar. Kedua, tingginya presentase siswa mengulang kelas. Masalah ini terjadi karena kebijakan mengulang kelas terbukti tidak membantu upaya peningkatan keterampilan siswa, mungkin lebih baik jika guru berusaha keras mencari inovasi agar dapat membekali siswa dengan keterampilan yang cukup. Ketiga, tingginya ketidakhadiran siswa dikelas. Ketidakhadiran siswa ini sangat erat kaitannya dengan pengulangan kelas, sehingga membutuhkan strategi khusus agar siswa rajin untuk masuk kelas (Wuryanto & Abduh, 2022).

Menurut hasil wawancara dengan salah satu pengurus SMP Muhammadiyah 13, Campurejo, Panceng, Gresik menunjukkan sebagai berikut :

“Ya para guru itu susah ketika dimintain untuk melakukan inovasi pada pembelajaran, soalnya mereka disibukkan sama tugas administrasi, akhirnya berdampak pada metode yang digunakan itu-itu aja, bosenin dan gak kreatif”. (AB, pengurus SMP Muhammadiyah 13, Gresik).

Menurut pengurus SMP Muhammadiyah 13 Gresik disimpulkan bahwa terjadi permasalahan pada tingkat inovasi para guru dalam melaksanakan kegiatan belajar dan mengajar, sehingga metode yang dilaksanakan cenderung monoton dan membosankan. Sedangkan inovasi yang telah diterapkan oleh SMP Muhammadiyah 13 Gresik dalam rangka menunjang organisasi antara lain adalah mengundang narasumber dari perguruan tinggi untuk memotivasi dan memberikan trik dan tips kepada guru dalam berinovasi untuk metode pembelajaran yang menarik.

“Saya menjadi guru sejak 2012, saya telah mendapatkan beberapa pelatihan mengenai metode pembelajaran yang menyenangkan dan efektif, misalnya seperti yang dilakukan pada tanggal 13 Februari 2023 yang mendatangkan pematari dari Universitas Negeri Malang. Pelatihan tersebut memberikan metode atau cara-cara untuk menciptakan metode yang inovatif dalam belajar”. (GA, guru SMP Muhammadiyah 13, Gresik).

Permasalahan utama yang berada di dalam SMP Muhammadiyah 13, Campurejo, Panceng, Gresik, dapat diketahui melalui hasil observasi dan wawancara pra-penelitian yang telah dilakukan adalah minimnya inovasi guru saat melakukan proses belajar mengajar diakibatkan oleh kesibukan administrasi yang harus juga dilakukan oleh masing-masing guru. Hal ini didukung temuan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa pada era *society 5.0* peran guru sebagai fondasi pendidikan mengalami pergeseran seiring dengan kemajuan teknologi. Oleh karena itu, perlu strategi dan inovasi pembelajaran yang menarik dan efektif agar guru tetap menjadi *transfer of knowledge* yang penting (Zakiyah *et al.*, 2023).

“Saya merasa bahwa beberapa tahun terakhir ini, ada penurunan dalam hal inovasi di antara para guru. Dulu, banyak guru yang aktif mencoba metode baru dalam mengajar dan berinisiatif untuk membuat proyek-proyek kreatif dengan siswa. Namun, sekarang sepertinya semangat itu mulai berkurang”. (MD, guru SMP Muhammadiyah 13, Gresik).

Terjadinya penurunan pada perilaku inovatif dari guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik yang disebabkan beberapa hal yang dapat secara mudah diidentifikasi oleh informan yaitu adanya kurangnya dukungan organisasi dari pihak manajemen sekolah. Beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut dinyatakan oleh informan pada hasil wawancara lanjutan berikut ini:

“Ada beberapa faktor yang mungkin berkontribusi. Salah satunya adalah kurangnya dukungan dari pihak manajemen. Dulu, manajemen sangat mendorong kami untuk berinovasi dan memberikan fasilitas yang kami butuhkan. Sekarang, kami merasa dukungan itu berkurang. Selain itu, beban kerja yang meningkat juga membuat kami kurang waktu dan energi untuk mencoba hal-hal baru.” (MD, guru SMP Muhammadiyah 13, Gresik).

Penurunan perilaku inovatif di kalangan guru dapat berdampak negatif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Inovasi sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan belajar siswa yang terus berubah dan untuk mempersiapkan mereka menghadapi tantangan masa depan. Penurunan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor yang memengaruhi motivasi dan kemampuan guru untuk berinovasi dalam pengajaran mereka.

Beberapa faktor yang menyebabkan penurunan perilaku inovatif berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti antara lain : 1) Kurangnya dukungan organisasi, dukungan dari pihak manajemen sekolah sangat penting untuk mendorong inovasi di kalangan guru. Dukungan ini bisa berupa penyediaan

fasilitas, pelatihan, dan insentif bagi guru yang berinovasi. Namun, di SMP 13 Muhammadiyah Gresik, dukungan semacam itu mulai berkurang. Guru-guru merasa bahwa manajemen tidak lagi memberikan perhatian yang cukup terhadap upaya inovatif mereka. 2) Beban kerja yang meningkat, guru seringkali dihadapkan dengan beban kerja yang tinggi, termasuk tugas-tugas administratif yang memakan waktu. Beban ini mengurangi waktu dan energi yang bisa mereka curahkan untuk merancang dan mengimplementasikan metode pengajaran baru. Tekanan untuk memenuhi target akademik juga membuat mereka cenderung menggunakan metode yang sudah terbukti daripada mencoba hal-hal baru yang mungkin lebih berisiko. 3) Keterbatasan fasilitas dan sumber daya, inovasi sering kali membutuhkan akses ke sumber daya dan fasilitas yang memadai. Di SMP 13 Muhammadiyah Gresik, keterbatasan fasilitas teknologi dan sumber daya lainnya menjadi penghambat bagi guru untuk mengimplementasikan ide-ide baru dalam pengajaran mereka. Kurangnya pembaruan fasilitas membuat guru kesulitan untuk mengikuti perkembangan teknologi dan metode pengajaran modern. 4) Kurangnya pengembangan profesional, pelatihan dan workshop yang berkelanjutan sangat penting untuk membantu guru mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru. Namun, di SMP 13 Muhammadiyah Gresik, kesempatan untuk pengembangan profesional semakin berkurang. Guru-guru merasa bahwa mereka tidak mendapatkan cukup pelatihan yang dapat membantu mereka berinovasi dalam pengajaran. 5) Lingkungan kerja yang kurang kolaboratif, inovasi sering kali lahir dari kolaborasi dan diskusi antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dapat mendorong pertukaran ide dan pengembangan bersama. Namun, di SMP 13 Muhammadiyah Gresik, interaksi semacam itu semakin jarang terjadi karena kesibukan masing-masing guru. Kurangnya dukungan sosial ini turut mempengaruhi semangat dan motivasi guru untuk berinovasi.

Menurut RPJMN (2015-2019) salah satu permasalahan prioritas pembangunan bidang pendidikan yang tertuang dalam dokumen rencana jangka menengah nasional adalah rendahnya kualitas guru dalam proses pembelajaran. Dijelaskan Iskandar (2013) ada 2% guru di Indonesia tergolong ke dalam guru yang inovatif dari total jumlah guru 5,6 juta. Artinya ada 98% guru tidak inovatif padahal guru masih dapat memanfaatkan internet untuk mengembangkan inovasi.

Di Indonesia masih tergolong rendah apabila dilihat dari kinerja inovasi. Berdasarkan Global Innovation Index tiga tahun terakhir dari tahun 2017 hingga 2019 bahwa pada tahun 2017 Indonesia berada di peringkat 87 dari 127 negara dengan skor 30,10 dalam skala 0-100. Skor Indonesia masih jauh dibandingkan Switzerland yang menduduki peringkat pertama dengan skor 67,69. Pada tahun 2018, Indonesia di peringkat 73 dari 126 negara dengan skor 22,47. Skor Indonesia masih jauh dari Switzerland yang menduduki peringkat pertama dengan 45,93. Pada tahun 2019, Indonesia di peringkat 85 dari 129 negara dengan skor 29,72. Skor Indonesia juga masih jauh dari Switzerland dengan selisih 37,48. (Dutta, et al., 2017). Data tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan sumber daya manusia Indonesia, salah satunya dengan peningkatan perilaku inovatif guru.

Salah satu sasaran organisasi adalah terciptanya organisasi yang inovatif tentunya didukung oleh perilaku inovatif karyawan. Menurut hasil penelitian Getz dan Robinson (2003) bahwa perbaikan ide di sebuah perusahaan, 80% nya dipelopori oleh karyawan dan sisanya yaitu 20% merupakan hasil dari kegiatan inovasi yang direncanakan oleh perusahaan baik melalui strategi atau struktur. Dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan aset penting dalam menghasilkan sebuah inovasi (Getz & Robinson, 2003). Dalam hal ini guru selaku karyawan dalam suatu institusi pendidikan.

Inovasi merupakan produk atau layanan baru, sesuatu yang baru proses produksi, atau struktur atau sistem administrasi baru (Hult et al., 2004). Inovasi juga dikatakan sebagai cara seseorang mengenali suatu masalah, menghasilkan ide atau solusi dan menetapkan arah untuk mengimplementasikan solusi yang diberikan (Waheed et al., 2016). Sedangkan menurut Mutonyi et al., (2020) mengatakan bahwa perilaku inovatif merupakan cara-cara yang dilakukan seseorang dengan mengadopsi, menerapkan, atau menggunakan ide-ide kreatif untuk memecahkan masalah dalam peran, unit atau pekerjaannya dalam sebuah organisasi. Contoh perilaku tersebut mencakup pencarian individu terhadap teknologi baru atau proses, saran tentang cara-cara baru untuk menetapkan tujuan, menemukan sumberdaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan dengan menerapkan ide-ide baru dan menerapkan metode kerja yang baru. Selain itu, menurut Asbari et al., (2023) juga mengatakan bahwa inovas guru dalam era saat ini menjadi sangat penting

mengingat setiap sekolah perlu meningkatkan keunggulan kompetitifnya dan salah satunya melalui perilaku inovatif guru dalam mengajar.

Guru di sekolah ditantang untuk mengembangkan ide dan perilaku inovatif akibat perubahan di era pandemi. Ide dan gagasan inovatif tersebut merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau mencoba memperkenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru dan berharga dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010). Perilaku individu ini secara alami muncul dalam diri setiap guru dan staf sekolah yang bersumber dari kesadaran diri. Perilaku inovatif juga merupakan kemampuan untuk menciptakan ide orisinal dengan menggunakan kinerja sebagai ide atau gagasan potensial dan menerapkannya dalam praktik kerja (Birdi et al., 2016).

Adopsi teknologi oleh guru masih menghadapi tantangan, seperti kurangnya keterampilan digital, kurangnya akses ke peralatan dan koneksi internet yang stabil, serta ketidakpastian mengenai efektivitas penggunaan teknologi dalam menunjang inovasi pembelajaran (Iskandar, 2018). Selanjutnya beberapa tantangan dalam mengimplementasikan model pembelajaran inovatif antara lain : Pertama, keterbatasan sumberdaya seperti terbatasnya infrastruktur teknologi, perangkat keras, perangkat lunak dan sumberdaya lainnya. Kedua, kurangnya keterampilan teknologi guru yang belum memiliki pengetahuan yang memadai dalam menggunakan teknologi dalam mengajar. Ketiga, perubahan paradigma pembelajaran dimana guru perlu beradaptasi dengan perubahan dari paradigma tradisional berubah menjadi pendekatan adaptif serta modern dengan meninggalkan pendekatan yang bersifat instruktur dan beralih ke pendekatan yang lebih kolaboratif, responsif dan interaktif (Sulastri et al., 2020).

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu dan juga temuan di lapangan maka peneliti menduga beberapa faktor yang dapat meningkatkan inovasi adalah dukungan organisasi (Jo & Hong, 2022). Karena dengan adanya dukungan penuh dari organisasi dalam hal ini pimpinan sekolah dapat memberikan kewenangan kepada guru dalam menyampaikan ide serta menerapkannya pada kelas masing-masing.

Dukungan organisasi dikonseptualisasikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli

terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Konsep dukungan organisasi berasal dari *organizational support theory* (OST). OST menyatakan kesediaan organisasi untuk memberi penghargaan kepada karyawan atas peningkatan kinerja dan untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosionalnya dalam mengembangkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. POS merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan psikologisnya dan mendukung karyawan (Afsar & Badir, 2017). POS menggambarkan pentingnya memandang karyawan sebagai aset organisasi (Islam et al., 2017). Dalam disiplin ilmu psikologi, penelitian yang muncul telah menekankan dukungan organisasi sebagai elemen penting dalam kesediaan karyawan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Kurtessis et al., 2017).

Berdasarkan fakta di lapangan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan tiga variabel yang digunakan, yaitu sebagai variabel bebas pertama variabel dukungan organisasi (X1), dan *innovative work behavior* sebagai variabel terikat (Y). Pemilihan variabel tersebut diduga memiliki hubungan antara satu dengan yang lain. Selanjutnya didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang melakukan kajian terhadap variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji tentang peran dukungan organisasi dalam meningkatkan *innovative work behavior* antara lain dilakukan oleh (Musenze & Mayende, 2023) yang melakukan penelitian dengan menempatkan variabel dukungan organisasi sebagai variabel moderasi dan variabel *inoovative work behavior* sebagai variabel terikat pada 291 staf akademik dari Universitas di Uganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara dukungan organisasi dalam meningkatkan *innovative work behavior*. Adapun perbedaan dengan penelitian ini dengan menempatkan variabel dukungan organisasi sebagai variabel bebas dan menambahkan variabel bebas. Sebagai tambahan, terdapat perbedaan ada penempatan variabel bebas dimana penelitian terdahulu menempatkan variabel *ethical leadership* sebagai variabel bebas.

Selanjutnya penelitian dari Choi et al., (2021) yang melakukan kajian tentang peran dukungan organisasi terhadap *innovative work behaviour* pada 337

karyawan di Korea Selatan. Hasil penelitian menemukan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan *innovative work behaviour*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada penempatan variabel dukungan organisasi sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian terdahulu diletakkan sebagai variabel moderasi.

Kemudian hasil penelitian dari Masyhuri et al., (2021) yang melakukan kajian tentang peran dukungan organisasi terhadap *innovative work behaviour* pada 379 guru sekolah di Indonesia menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi mampu meningkatkan perilaku inovatif guru dalam memberikan materi pembelajaran kepada siswa dengan cara-cara unik dan kreatif. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada penambahan variabel dukungan organisasi yang dijadikan variabel bebas, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan *workplace spirituality* sebagai variabel bebas.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini serta temuan di lapangan, maka peneliti memilih judul penelitian “Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Guru SMP Muhammadiyah 13, Campurejo, Panceng, Gresik”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan temuan fakta di lapangan, maka dapat dirumuskan rumusan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara dukungan organisasi (X1) dan *innovative work behaviour* (Y) guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan temuan fakta di lapangan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui apakah terdapat pengaruh antara dukungan organisasi (X1) dan *innovative work behaviour* (Y) guru di SMP Muhammadiyah 13, Gresik?

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, kegunaan penelitian ini secara umum dapat dijelaskan pada baris-baris berikut ini, yaitu:

1. Kontribusi Terhadap Literatur Ilmiah

Penelitian ini akan memberikan sumbangan pada literatur ilmiah dalam bidang psikologi organisasi, terutama dalam kaitannya dengan dukungan organisasi, dan perilaku kerja inovatif.

2. Pemahaman Lebih Lanjut terhadap Organisasi:

Hasil penelitian dapat memberikan pemahaman lebih mendalam terkait dengan bagaimana dukungan organisasional mempengaruhi perilaku kerja inovatif di lingkungan organisasi, khususnya di SMP Muhammadiyah 13, Gresik.

3. Pengembangan Kebijakan Organisasi:

Organisasi dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai dasar untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung inovasi di kalangan guru.

4. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan:

Dengan memahami pentingnya dukungan organisasi, organisasi dapat mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang dapat berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja.

5. Penyediaan Rujukan bagi Penelitian Selanjutnya:

Temuan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan dalam bidang yang sama atau terkait, membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut.

6. Peningkatan Efisiensi Organisasi:

Organisasi dapat memanfaatkan hasil penelitian untuk mengidentifikasi potensi peningkatan efisiensi melalui peningkatan dukungan organisasional.

7. Pengembangan Sumber Daya Manusia:

Penelitian ini dapat memberikan masukan berharga untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM), membantu organisasi

dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.

8. Memberikan Informasi untuk Pengambilan Keputusan:

Hasil penelitian dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia.

9. Peningkatan Prestasi Organisasi:

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi di tingkat individu dan tim, organisasi dapat berpotensi meningkatkan prestasi dan daya saingnya di lingkungan yang terus berubah.

10. Membangun Kesadaran Organisasional:

Penelitian ini dapat membantu meningkatkan kesadaran organisasional terhadap pentingnya dukungan dan kekompakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Innovative Work Behavior

1. Pengertian Innovative Work Behavior

Perilaku inovatif dalam bekerja sering muncul manakala seorang karyawan menghadapi tantangan dalam pekerjaannya, mendapat kewenangan yang luas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Prayudhayanti, 2014). Selanjutnya, 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 menurut Spreitzer (1995) mencerminkan penciptaan sesuatu yang baru atau berbeda. Perilaku inovatif pada dasarnya berorientasi pada perubahan karena melibatkan penciptaan produk, jasa, ide, prosedur, atau proses. Sedangkan perilaku inovatif menurut Janssen (2000) didefinisikan di sini sebagai penciptaan, pengenalan dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, untuk memberi manfaat bagi kinerja peran, kelompok, atau organisasi.

Perilaku inovatif menurut Setiawan (2018) adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Sedangkan menurut Kresnandito & Fajrianti (2012) menyatakan perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi.

2. Aspek-Aspek Innovative Work Behavior

Aspek-aspek perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan menjadi tiga bagian menurut (Jansen, 2000) antara lain:

a. Menciptakan ide

Ide dapat muncul ketika seseorang anggota organisasi mengalami sebuah permasalahan dalam pekerjaannya. Ide tersebut muncul baik secara original maupun hasil modifikasi ide orang lain yang sudah berhasil diterapkan.

b. Berbagi ide

Setelah ide ditemukan pada bagian pertama dengan mengidentifikasi masalah, maka tahap selanjutnya adalah berbagi ide dengan rekan kerja yang mengalami permasalahan yang sama, sehingga ide tersebut dapat diterima dan mendapat dukungan dari rekan kerja yang lain.

c. Realisasi ide

Setelah ide yang dimiliki diterima dan dibagikan kepada rekan kerja yang lain, maka langkah selanjutnya adalah penerapan ide dengan memproduksi model dari ide yang dimiliki agar nyata dan dapat diaplikasikan dalam lingkup pekerjaan.

Sedangkan menurut De Jong & Hartog (2010) menjelaskan mengenai aspek-aspek dari perilaku kerja inovatif sebagai berikut :

a. Ekplorasi Ide

Penemuan ide atau peluang kerap kali muncul karena adanya masalah yang harus diperbaiki dalam kondisi tertentu, kemudian dapat juga berasal dari ancaman yang memerlukan respons segera. Eksplorasi ide mencakup pencarian untuk cara meningkatkan produk, layanan saat ini atau proses baru dengan mencoba memikirkan cara alternatif terbaik.

b. Menciptakan Ide

Generasi ide berhubungan dengan produk, layanan atau proses baru, masuknya ke pasar baru, perbaikan proses kerja saat ini, atau secara umum solusi untuk masalah yang teridentifikasi. Generasi ide merupakan kunci untuk menghasilkan ide yang baru dengan melakukan kombinasi dan reorganisasi informasi dari konsep-konsep yang sudah ada untuk memecahkan masalah-masalah tertentu. Generator ide yang bagus adalah pendekatan berbasis masalah atau kesenjangan kinerja dari sudut pandang yang berbeda.

c. Memperjuangkan Ide

Sebagian besar ide perlu untuk dipromosikan karena seringkali tidak sesuai dengan apa yang ada sudah digunakan dalam kelompok kerja atau organisasinya. Sekalipun ide tersebut mempunyai legitimasi atau tampak sah mengisi kesenjangan kinerja, bagi sebagian besar ide, hal tersebut memang tidak menjamin dapat dilihat langsung manfaatnya, bahkan bisa jadi akan melebihi biaya pengembangan dan implementasi mereka, dan penolakan terhadap perubahan juga sering terjadi.

Selanjutnya, memperjuangkan ide mencakup mencari dukungan dan membangun koalisi dengan mengekspresikan antusiasme dan keyakinan akan keberhasilan inovasi, gigih, dan melakukan hal yang besar dengan melibatkan orang lain.

d. Mengimplementasikan Ide

Terakhir, ide perlu diimplementasikan. Upaya yang cukup besar dan sikap yang berorientasi pada hasil diperlukan untuk mewujudkan ide. Implementasi ide juga mencakup melakukan inovasi bagian dari proses kerja rutin dan perilaku seperti pengembangan produk atau proses kerja baru serta pengujian dan modifikasinya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Innovative Work Behavior*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior* antara lain (Ancok, 2012):

a. Faktor manusia

Manusia menjadi peran sentral dalam rangka mewujudkan sebuah inovasi yang dapat memberikan kontribusi besar pada pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan inovasi pada anggota yang dipimpinnya dengan cara memberikan apresiasi terhadap kemajuan inovasi melalui penyaluran ide terhadap implementasinya ketika bekerja yang telah dilakukan oleh masing-masing individu

c. Faktor struktur organisasi

Struktur organisasi sebagai penghubung antara manusia dengan kepemimpinan yang berfungsi untuk menyediakan fasilitas yang mumpuni dalam rangka mengakomodir anggotanya untuk melakukan inovasi-inovasi dari hal terkecil.

Selanjutnya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior* antara lain (De Jong & Kemp, 2003) :

a. Tantangan kerja

Ketika karyawan sedang menghadapi tantangan dalam pekerjaannya, mereka akan memiliki motivasi yang lebih besar. Sehingga organisasi perlu memberikan ruang yang luas kepada anggotanya dalam melakukan

eksplorasi terhadap ide dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh individu.

b. Otonomi

Anggota organisasi terbukti akan memberikan kemampuan terbaiknya ketika mereka diberikan kepercayaan penuh melalui otonomi kerja dan pimpinan hanya melakukan pengawasan dan kontrol saja tanpa perlu masuk terlalu dalam kedalam pekerjaan anggotanya.

c. Perhatian strategis

Perhatian merupakan hal yang perlu difokuskan pada tujuan organisasi yang lebih umum. Dengan memberikan perhatian yang penuh terhadap masing-masing individu anggota maka memberikan mereka kepuasan dan otomatis akan bekerja lebih baik.

d. Situasi yang mendukung

Kondisi tempat kerja yang mendukung tentu menjadi hal perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu memahami kebutuhan anggotanya dalam bekerja, dengan peduli kepada anggota maka anggota dapat lebih berinisiatif dalam melakukan inovasi.

e. Kontak luar

Semakin sering anggota dalam berinteraksi dengan klien atau kompetitor maka memungkinkan mereka untuk dapat mengidentifikasi peluang dan ancaman terhadap pekerjaan mereka yang berada di lingkungan yang selalu berubah dengan cepat dengan melakukan terobosan baru.

f. Perbedaan

Perbedaan situasi dilingkungan yang lebih luas membuat anggota organisasi semakin meningkatkan perilaku inovatif, karena anggota organisasi tidak ingin organisasinya ketinggalan dengan organisasi lainnya.

g. Variasi permintaan

Semakin meningkatnya permintaan dari pasar membuat anggota organisasi dituntut untuk terus melakukan pembaruan metode dengan inovasi yang tidak dimiliki oleh organisasi lain.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah memberikan kepercayaan terhadap anggota organisasi dengan memberikan kewenangan penuh dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan kreatif dan inovatif, tentunya didukung juga dengan sarana dan prasarana yang mumpuni.

2. *Innovative Work Behavior* dalam Pandangan Islam

Inovasi telah menjadi fitrah manusia yaitu semenjak awal rencana penciptaan manusia telah mendapat penolakan dari malaikat atas rencana tersebut. Penolakan atas rencana penciptaan manusia menandakan atas apa yang akan dicipta adalah sesuatu yang baru. Sementara malaikat yang melakukan protes masih berpersepsi sebagaimana penciptaan makhluk sebelumnya. Sementara karya cipta baru ini ada sesuatu yang benar-benar baru, yaitu terbuat dari tanah liat, bukan dari cahaya atau sebagaimana karya cipta sebelumnya. Serta karya cipta baru ini diberi kemampuan yang juga berbeda sama sekali yaitu dengan diberikannya dua potensi sekaligus yaitu akal dan hawa nafsu (Ningrum & Abdullah, 2021). Sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah, Ayat 30).

Dengan segala keunikannya, manusia diciptakan dengan mematahkan skeptisme masa lalu melalui nilai tambah yang spesifik. Sebagaimana Firman Allah SWT.

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

Artinya: Dan dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda) semuanya, kemudian dia perlihatkan kepada para malaikat, seraya

berfirman, “Sebutkan kepada-Ku nama semua (benda) ini, jika kamu yang benar!”. (QS. Al-Baqarah, Ayat 31).

Demikian pula, apa yang Allah ciptakan melalui proses sempurna penciptaan yaitu dengan adanya pertemuan sel sperma dan ovum, ada pula yang dicipta tanpa sel sperma ayah bahkan ada pula yang tanpa adanya ayah dan ibu, namun dicipta dari tanah liat dengan kuasa-Nya.

Fakta penciptaan ini sebenarnya ingin mengajarkan tentang pentingnya inovasi dalam setiap tindakan dan keputusan termasuk dalam kegiatan pelayanan. Melalui inspirasi ayat tersebut organisasi ditantang untuk dapat menciptakan inovasi, hal yang baru dalam organisasi dengan melihat berbagai kelemahan dari relaitas dinamika organisasi sebelumnya. Inovasi haruslah benar-benar baru dengan segala potensi dan kelebihan spesifik berupa nilai tambah (*added value*) yang jauh lebih banyak memberikan manfaat bagi masyarakat umum.

Makna selanjutnya memberikan kesan bahwa setiap inovasi yang ditawarkan pada awalnya pasti akan berhadapan dengan penolakan dari kelompok masyarakat. Namun demikian, inovasi harus terus diajukan dengan menampilkan keunggulan yang tidak pernah ada sebelumnya serta menghadirkan potensi serta keunggulan pembeda (*competitive advantage*) dari inovasi yang ditawarkan untuk menyelesaikan persoalan kebutuhan masyarakat. Keunggulan pembeda inilah yang akan mampu merubah penolakan menjadi dukungan.

B. Dukungan Organisasi

1. Pengertian Dukungan organisasi

Dukungan organisasi merupakan persepsi yang dihasilkan oleh anggota organisasi mengenai tingkat kepentingan terhadap kesejahteraan anggota organisasi dan nilai-nilai yang organisasi memenuhi harapan mereka (Hobfoll et al., 1993). Seperti keyakinan positif itu anggota yang diakui oleh organisasi dipertahankan dalam organisasi, kesadaran dukungan organisasi yang tinggi memperkuat komitmen emosional dan meningkatkan upaya diberikan kepada organisasi. Sebaliknya, ketika suatu organisasi berulang kali bersikap acuh tak acuh terhadap kontribusi dan kesejahteraan anggotanya, tanggung jawab anggota terhadap organisasi berkurang (Eisenberger et al., 2002). Persepsi Dukungan Organisasional

difokuskan pada perlakuan yang menguntungkan dan tingkat karyawan yang terlibat dalam hubungan timbal balik yang positif (Darmawan, 2013).

Sedangkan definisi dukungan organisasi menurut Rhoades & Eisenberger, (2002) menjelaskan kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi anggotanya terhadap pekerjaannya dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan hidup mereka. Selanjutnya, Tanudjaja (2013) menjelaskan persepsi terhadap dukungan organisasi memberikan dampak antara lain: komitmen organisasi, keterlibatan pekerja, *job related affect*, perilaku menarik diri atau keinginan untuk keluar dari organisasi serta mampu mengurangi ketegangan yang dialami oleh pekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi merupakan persepsi anggota organisasi terhadap dukungan organisasi pada individu dalam menyampaikan ide dan gagasan untuk kemajuan organisasi.

2. Aspek-Aspek Dukungan Organisasi

Beberapa aspek dalam dukungan organisasi antara lain (Eisenberger et al., 1986) :

a. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan organisasi terhadap upaya yang dilakukan anggota berupa perhatian, gaji, promosi dan akses informasi atau bentuk lainnya yang dibutuhkan.

b. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu hal yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk promosi atau kenaikan jabatan.

c. Kondisi kerja

Kondisi merupakan pemberian organisasi terhadap kondisi lingkungan tempat kerja dengan memberikan fasilitas yang lengkap dalam mendukung produktivitas kerja anggota.

d. Peduli dengan kesejahteraan anggota organisasi

Perhatian dengan kesejahteraan hidup anggota meliputi mendengarkan keluhan dan masukan anggota serta dengan memberikan tunjangan fasilitas bagi anggota organisasi agar mereka dapat bekerja lebih optimal.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

Beberapa faktor yang mampu meningkatkan dukungan organisasi antara lain (Rhoades & Eisenberger, 2002):

a. Keadilan

Keadilan prosedur merupakan cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan sumberdaya yang dimilikinya antara lain anggota organisasi.

b. Dukungan atasan

Persepsi anggota sangat penting bagaimana pimpinan mereka dalam memberikan perhatian dan dukungan terhadap upaya inovatif yang diinisiasi oleh anggotanya.

c. Penghargaan organisasi

Beberapa bentuk penghargaan yang dapat dilakukan antara lain, memberikan pelatihan kepada anggota organisasi agar mereka dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam melaksanakan tugasnya. Kedua, gaji juga menjadi tolak ukur penghargaan organisasi kepada anggotanya dengan memberikan gaji yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada anggota. Ketiga, keamanan dalam bekerja juga menjadi hal penting dalam rangka menjaga produktivitas anggota. Keempat, peran stressor merupakan hal yang perlu diperhatikan organisasi agar anggota dapat bekerja secara optimal dengan mengurangi pemicu stres mereka.

4. Dukungan Organisasi dalam Pandangan Islam

Interaksi antar manusia sebenarnya tidak hanya terjadi dalam organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari, setiap orang berinteraksi dengan lainnya sehingga tujuannya tercapai. Dalam Al-Qur'an disebutkan bahwa penciptaan manusia yang beraneka ragam ditujukan untuk saling mengenal, dan proses pengenalan membutuhkan sebuah interaksi sosial. Sebagaimana firman Allah SWT.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang paling mulia diantara kamu disisi Allah adalah

orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal. (QS. Al-Hujuraat ayat 13).

Organisasi secara alamiah, merupakan fase kedua dari setiap organisasi besar maupun sekecil apapun. Dikatakan secara alamiah sebab fakta *organizing* tersebut secara logika ataupun faktual berlaku dimanapun dan kapanpun walaupun dalam bentuk sederhana. Semua ini merupakan sistem penciptaan Allah SWT yang bersifat *intangibile* (ada fakta sekalipun tidak bisa diraba). Kalaulah seandainya terdapat organisasi yang tidak menjalankan fungsi *organizing* (sekalipun terdapat *planning* yang komprehensif) maka tidak akan pernah berjalan atau berhasil secara optimal melainkan unsur kebetulan.

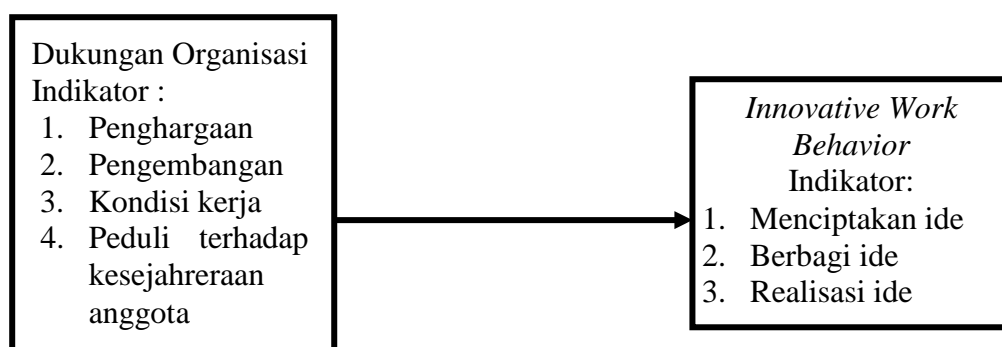
C. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Innovative Work Behavior*

Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan psikologisnya dan memberikan dukungan kepada karyawan (Afsar & Badir, 2017). Bantha & Nayak (2020) mengatakan bahwa untuk meningkatkan tingkat inovasi di kalangan karyawan, pembuat kebijakan dapat menyelenggarakan berbagai lokakarya tentang memasukkan spiritualitas di tempat kerja, yang dapat menciptakan budaya sehat dalam organisasi dan mendorong inovasi. Upaya-upaya ini akan sangat membantu dalam meningkatkan laba dan laba, serta membangun angkatan kerja yang berkelanjutan dan berdaya di abad ke-21.

Perilaku kerja inovatif juga dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi. POS membangkitkan kemauan karyawan untuk bekerja demi kesejahteraan psikologis organisasi dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Darwish et al., 2020; Islam et al., 2020). Salah satu tujuan organisasi dalam penelitian ini adalah agar guru dan staf sekolah memiliki gagasan dan gagasan yang dibutuhkan selama masa pembelajaran daring yang memerlukan

banyak kreativitas dalam pembuatan media pembelajaran, penyampaian materi, dan hal-hal teknis lainnya, sehingga dukungan organisasi yang dirasakan sangat erat kaitannya dengan perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan POS terhadap perilaku kerja inovatif (Abdul, 2020; Anastasya & Umi, 2022; Gradiannisa & Salendu, 2019; Novianti, Y. F., & Nurtjahjanti, H. 2020; Afsar & Badir, 2017)

Dalam konteks penelitian ini, penting untuk guru untuk memperoleh dukungan organisasi agar mereka dapat lebih bebas dalam mengungkapkan ide dan gagasan yang kreatif dalam rangka mencapai tujuan organisasi jangka pendek maupun jangka panjang.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh signifikan dari dukungan organisasi terhadap *innovative work behaviour* pada guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Kerangka Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan memiliki fokus pada data dan angka. Menurut Sugiyono (2012) penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selanjutnya proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Data yang telah terkumpul selanjutnya dilakukan analisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara acak, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel penelitian diambil (Sugiyono, 2012).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

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 kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Terdapat tiga variabel yang digunakan pada penelitian yaitu meliputi variabel independen dan variabel dependen dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini terdapat variabel independen (bebas) yaitu variabel dukungan organisasi.

2. Variabel dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independen). Variabel dependen (terikat) pada penelitian ini adalah *innovative work behaviour*.



Gambar 3.1 Diagram Hubungan Antar Variabel

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah sebuah definisi variabel yang dipakai dengan mengamati karakteristik dari variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2015). Definisi operasional variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel dukungan organisasi adalah dukungan organisasi terhadap anggotanya dengan memberikan otonomi dan ruang yang luas dalam mengungkapkan idenya dalam organisasi. Dukungan organisasi memiliki empat indikator yaitu penghargaan, pengembangan, kondisi kerja dan peduli terhadap kesejahteraan anggota (Imran et al., 2020).
2. Variabel *innovative work behaviour* adalah perilaku inovatif dalam bekerja dari masing-masing anggota organisasi dengan mengungkapkan ide dan gagasannya dalam menyelesaikan masalah dalam organisasi serta inisiatif-inisiatif yang muncul akibat situasi yang sulit yang berasal dari anggota. *Innovative work behaviour* memiliki tiga indikator yaitu menciptakan ide, merealisasikan ide dan menerapkan ide (Jong dan Hartog, 2008).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi pada penelitian ini adalah guru di SMP Muhammadiyah 13, Campurejo, Panceng, Gresik yang berjumlah 41 guru. Data ini diperoleh dari bagian personalia.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diteliti (Sugiyono, 2012). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sejumlah populasi yang memiliki karakteristik yang sesuai dan bisa mewakili keseluruhan populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus karena kurang dari 75. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2012). Sehingga sampel pada penelitian ini menggunakan sensus sampel sebanyak 41 guru di SMP Muhammadiyah 13, Campurejo, Panceng, Gresik.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah sebuah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik, yaitu wawancara dan kuesioner (Sugiyono, 2012). Dalam observasi peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang sedang diteliti dengan menggunakan penginderaan.

2. Skala

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang digunakan tergantung jumlah variabel yang digunakan. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan

menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji coba instrumen (angket), agar hasil dari uji coba tersebut mampu menjadikan alat ukur penelitian yang digunakan mencapai kebenaran atau mendekati kebenaran.

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari tiga bagian, yaitu pada bagian pertama berisi tentang skala dukungan organisasi, bagian kedua berisi tentang skala *innovative work behaviour*. Seluruh instrumen menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Skala yang digunakan dari angka 1 (sangat sering), 2 (tidak sering), 3 (netral), 4 (sering), dan 5 (sangat sering).

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini terdapat tiga instrumen antara lain:

1. Blueprint skala dukungan organisasi

Skala dukungan organisasi menggunakan skala yang diadaptasi dari (Imran et al., 2020) dengan memiliki dua puluh dua item. Skala tersebut memiliki item favorable dan sisanya favorable. Adapun *blueprint* skala dukungan organisasi dapat disajikan pada tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1 *Blueprint* Skala Dukungan Organisasi

No.	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kepedulian organisasi terhadap individu	1,4	3	3
2.	Toleransi terhadap kesalahan	7,5	6	3
3.	Kesediaan organisasi dalam memberikan bantuan	2,8		2
4.	Keadilan dalam kesempatan untuk peningkatan kompetensi	9,12	11,15	4
5.	Keadilan dalam kesempatan berkarir	10,13	14	3
6.	<i>Supervisor</i> memberikan pengarahan dalam bekerja	16,18	19	3
7.	Penghargaan atas eksistensi	17,20		2
8.	Adanya kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai	21,22		2
Jumlah				22

2. Blueprint skala *innovative work behaviour*

Skala *innovative work behavior* yang digunakan pada penelitian ini menggunakan adaptasi dari (Jong dan Hartog, 2008) yang memiliki sembilan item pernyataan yang telah dilakukan validitas dan reliabilitas. Dengan tiga dimensi yaitu menciptakan ide, merealisasikan dan menerapkan ide. Masing-masing subskala memiliki tiga item. Adapun blueprint skala *innovative work behaviour* diuraikan pada tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2 Blueprint Skala *Innovative Work Behaviour*

No.	Dimensi	Contoh Item	No. Item	Jumlah
1.	Menciptakan Ide	Saya sering mencari metode, teknik atau instrumen kerja baru	1,5,8	3
2.	Merealisasikan Ide	Saya sering membuat anggota organisasi merasa antusias terhadap ide-ide inovatif	3,6,7	3
3.	Menerapkan Ide	Saya sering berkontribusi pada implementasi ide-ide baru	2,4,9	3
Jumlah				9

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Alat Ukur

Uji validitas adalah adalah cara untuk mengukur tingkat ketepatan suatu tes. Suatu tes dapat disebut valid apabila tes tersebut berhasil mengukur apa yang hendak diukur (Arikunto, 2010). Uji validitas konstruk pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 dengan teknik validitas *product moment pearson*. Berdasarkan acuan dari Riduwan (2009) menjelaskan bahwa suatu aitem dapat dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dan memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Dalam rangka mengetahui nilai uji reliabilitas menggunakan nilai *cronbach's alpha* dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0. Nilai koefisien *cronbach's alpha* dikatakan reliabel jika memiliki nilai di atas 0,6 (Wdiyanto, 2010).

H. Analisis Data

Analisis data adalah langkah yang digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah yang tercantum. Sehingga, peneliti dapat memperoleh kesimpulan dari penelitian yang dilakukannya. Moleong (2007) menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja, seperti yang disarankan oleh data. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu:

1. Menentukan Kategorisasi

a. Mencari Mean Empirik

Mean (\bar{X}) atau sering disebut sebagai rata-rata adalah angka yang didapatkan dari menjumlahkan angka individu (N) kemudian membaginya sesuai jumlah banyaknya data yang dijumlahkan.

Rumusnya sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:

(\bar{X}) = Mean

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi

N = Number atau jumlah individu

b. Mencari Mean Hipotetik

Rumus untuk mencari mean hipotetik adalah sebagai berikut:

$$M = \frac{(i \text{ Max} + i \text{ Min})}{2} \times \sum \text{item}$$

Keterangan:

M = Mean Hipotetik

i Max = skor tertinggi item

i Min = skor terendah item

\sum item = jumlah item dalam skala

c. Mencari Standar Deviasi

Setelah nilai mean atau rata-rata telah didapatkan, maka tahap selanjutnya adalah mencari standar deviasi dengan rumus:

$$SD = 1/6 (X \text{ Max} - X \text{ Min})$$

Keterangan:

SD = Standar deviasi

X Max = skor tertinggi item

X Min = skor terendah item

d. Menentukan Kategorisasi

Penentuan kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah pada penelitian ini yang mencakup skala dukungan organisasi, dan *innovative work behaviour* menggunakan cara sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X > (M + 1,0 \text{ SD})$$

$$\text{Sedang} = (M - 1,0 \text{ SD}) \leq X \leq (M + 1,0 \text{ SD})$$

$$\text{Rendah} = X < (M - 1,0 \text{ SD})$$

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah cara yang dilakukan bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas adalah salah satu uji asumsi yang bertujuan untuk membuktikan bahwa data yang akan diuji telah terdistribusi dengan normal. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Pada penelitian kali ini, uji normalitas yang digunakan oleh peneliti adalah Uji *Kolmogorov Smirnov*.

3. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui antara variabel terikat dan Variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan atau tidak. Metode pengambilan keputusan untuk uji linearitas yaitu jika nilai Sig. pada kolom *linearity* > 0,05 maka hubungan antara dua variabel tidak linear, dan jika nilai Sig. pada kolom *linearity*

$< 0,05$ maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linear. Uji ini dilakukan untuk syarat sebelum melakukan uji regresi linier atau uji lanjutan.

4. Uji Hipotesis

Uji yang dilakukan untuk menjawab hipotesis adalah sebagai berikut.

a. Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana merupakan suatu metode statistik umum yang tujuannya untuk meneliti hubungan antara variabel terikat (dependen) dengan variabel bebas (independen). Tujuan analisis regresi sederhana adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen.

Berikut ini adalah rumus dalam menguji regresi sederhana:

$$Y = a + b1X1$$

Keterangan:

$Y = Innovative work behaviour$

$X1 = Dukungan organisasi$

$a = Nilai Konstanta$

$b = Nilai koefisien regresi$

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) memiliki tujuan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS (Statistical Package or Social Science), koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis Adjusted R Square. Dalam pengujian ini, koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai Adjusted R Square. Kelemahan mendasar penggunaan R^2 adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R Square dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di sebuah sekolah menengah pertama yang terletak di kota Gresik, terdapat sebuah penelitian yang dilakukan dengan penuh semangat dan antusiasme. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif di kalangan guru di SMP 13 Muhammadiyah Gresik. Berikut adalah cerita mengenai proses penelitian tersebut.

Segalanya dimulai ketika seorang peneliti tertarik pada topik inovasi dalam pendidikan. Dia menyadari bahwa dukungan dari organisasi, dalam hal ini sekolah, sangat penting untuk mendorong guru agar lebih inovatif dalam pekerjaan mereka. Dengan ide ini, dia memutuskan untuk melakukan penelitian di SMP 13 Muhammadiyah Gresik, yang terkenal dengan dedikasi guru-gurunya dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Langkah pertama yang diambil oleh peneliti adalah menyusun kuesioner yang akan digunakan untuk mengumpulkan data. Peneliti menghabiskan berminggu-minggu membaca literatur dan studi sebelumnya untuk memastikan bahwa kuesioner yang dibuat benar-benar valid dan dapat diandalkan. Kuesioner ini dibagi menjadi dua bagian utama: pertama, mengukur persepsi guru terhadap dukungan organisasi; dan kedua, mengukur tingkat perilaku kerja inovatif mereka. Setelah kuesioner selesai disusun, peneliti mengajukan izin kepada pihak sekolah. Kepala sekolah SMP 13 Muhammadiyah Gresik sangat mendukung penelitian ini karena dia percaya bahwa hasilnya dapat memberikan wawasan berharga untuk meningkatkan dukungan kepada para guru. Setelah mendapatkan persetujuan, peneliti bersiap untuk mendistribusikan kuesioner.

Selanjutnya dengan bantuan dari staf administrasi sekolah, dia membagikan kuesioner kepada 50 guru yang bekerja di sana. Peneliti memberikan instruksi yang jelas mengenai cara mengisi kuesioner dan menjelaskan bahwa partisipasi mereka sangat berharga untuk kesuksesan penelitian ini. Guru-guru pun mulai mengisi kuesioner tersebut dengan cermat. Mereka menilai berbagai aspek dukungan organisasi, seperti penghargaan dari manajemen, fasilitas yang disediakan oleh sekolah, dan peluang untuk pengembangan profesional. Selain itu, mereka juga

menilai diri mereka sendiri dalam hal seberapa sering mereka mencoba mencari cara baru dalam mengajar, berinisiatif untuk mengimplementasikan ide-ide baru, dan menemukan solusi kreatif untuk masalah yang ada.

Setelah dua minggu, semua kuesioner yang telah diisi dikumpulkan oleh peneliti. Peneliti merasa senang karena semua guru berpartisipasi dengan antusias. Dengan tumpukan kuesioner di tangan, peneliti kembali ke kampus untuk memulai analisis data. Peneliti menggunakan teknik statistik untuk menganalisis data yang diperoleh. Dia melakukan analisis regresi untuk menguji apakah dukungan organisasi memang memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif para guru.

A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

a. Skala Dukungan Organisasi

Hasil perhitungan dari uji skala dukungan organisasi didapatkan hasil bahwa seluruh item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga seluruh item dinyatakan valid sebanyak dua puluh dua aitem. Adapun item-item yang dipakai dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Nomor item valid skala Dukungan Organisasi

Aitem	rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0,704	0,260	Valid
X1.2	0,799	0,260	Valid
X1.3	0,461	0,260	Valid
X1.4	0,773	0,260	Valid
X1.5	0,738	0,260	Valid
X1.6	0,584	0,260	Valid
X1.7	0,782	0,260	Valid
X1.8	0,612	0,260	Valid
X1.9	0,729	0,260	Valid
X1.10	0,444	0,260	Valid
X1.11	0,415	0,260	Valid
X1.12	0,692	0,260	Valid
X1.13	0,892	0,260	Valid
X1.14	0,551	0,260	Valid
X1.15	0,555	0,260	Valid
X1.16	0,750	0,260	Valid
X1.17	0,674	0,260	Valid
X1.18	0,573	0,260	Valid
X1.19	0,833	0,260	Valid
X1.20	0,681	0,260	Valid
X1.21	0,700	0,260	Valid
X1.22	0,873	0,260	Valid

Berdasarkan ringkasan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa skala dukungan organisasi terdiri dari 22 aitem. Dalam mengambil data penelitian, peneliti menggunakan seluruh item yang telah valid karena item-item tersebut sudah mewakili masing-masing indikator yang diukur.

b. Skala Innovative Work Behavior

Hasil perhitungan uji validitas skala *innovative work behavior* didapatkan hasil bahwa seluruh item dinyatakan valid sebanyak sembilan aitem. Adapun item-item yang dipakai dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.2 Nomor item valid skala *Innovative Work Behavior*

Aitem	rhitung	rtabel	Keterangan
Y.1	0,754	0,260	Valid
Y.2	0,772	0,260	Valid
Y.3	0,812	0,260	Valid
Y.4	0,693	0,260	Valid
Y.5	0,721	0,260	Valid
Y.6	0,672	0,260	Valid
Y.7	0,550	0,260	Valid
Y.8	0,738	0,260	Valid
Y.9	0,729	0,260	Valid

Berdasarkan ringkasan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa skala *innovative work behavior* terdiri dari 9 aitem, dimana semua item dinyatakan valid karena memiliki nilai rhitung lebih besar dari r tabel dengan nilai signifikansi dibawah 0.05. Dalam mengambil data penelitian, peneliti menggunakan seluruh item yang telah valid karena item-item tersebut sudah mewakili masing-masing indikator yang diukur.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Dari hasil analisa statistik pada masing-masing alat ukur, diperoleh nilai reliabilitas andal pada instrument dukungan organisasi sebesar 0,938 sedangkan *innovative work behavior* memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,875. Berdasarkan kedua nilai diatas menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan *innovative work behavior* telah memenuhi uji reliabilitas karena telah memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.6. Adapun hasil reliabilitas variabel dukungan organisasi dan *innovative work behavior* secara ringkas dapat dilihat dalam tabel 4.3 dan tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.3 Reliabilitas Skala Dukungan Organisasi

Skala	Jumlah Aitem	Cronbach's Alpha	Keterangan
Dukungan Organisasi	22	0,938	Reliabel

Tabel 4.4 Reliabilitas Skala *Innovative Work Behavior*

Skala	Jumlah Aitem	Cronbach's Alpha	Keterangan
Dukungan Organisasi	9	0,875	Reliabel

Hasil perhitungan uji reliabilitas andal, artinya jika kedua skala tersebut diujikan pada waktu dan subyek yang berbeda maka hasil yang diperoleh tidak akan jauh berbeda (ajeg).

B. Paparan Hasil Penelitian

Adapun paparan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil Deskriptif Statistik Skala Dukungan Organisasi dan *Innovative Work Behavior*

Skor hipotetik yaitu nilai mean dan standart deviasi (SD) yang diperoleh dari sejumlah item soal (alat ukur). Sedangkan skor empirik yaitu nilai mean dan SD diperoleh dari data sesungguhnya pada sampel. Adapun langkah yang di lakukan dalam mencari skor hipotetik yaitu mencari nilai Mean dan SD terlebih dahulu.

Tabel 4.5 Hasil Uji Deskripsi Statistik

Variabel	Hipotetik			Empirik		
	Max	Min	Mean	Max	Min	Mean
Dukungan Organisasi	110	22	66	110	51	81,7
<i>Innovative Work Behavior</i>	45	9	27	45	25	33,3

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa skala dukungan organisasi dari 22 aitem valid dengan skala likert rentang skor 1-5. Jadi, setelah data tersebut diolah memperoleh hasil hipotetik yaitu skor skala tertinggi pada

dukungan organisasi adalah 110 dan terendah adalah 22 dengan mean hipotetik sebesar 66. Berdasarkan hasil penelitian maka skor empirik yang diperoleh yaitu skor maksimal subjek adalah 110 dan minimal 51 dengan mean empirik sebesar 81,7.

Sedangkan skala *innovative work behavior* terdiri dari 9 aitem valid dengan skala likert rentang skor 1-5. Jadi, setelah data tersebut diolah memperoleh hasil hipotetik yaitu skor skala tertinggi pada *innovative work behavior* adalah 45 dan terendah adalah 9 dengan mean hipotetik sebesar 27. Berdasarkan hasil penelitian maka skor empirik yang diperoleh yaitu skor maksimal subjek adalah 45 dan minimal 25 dengan mean empirik sebesar 33,3.

2. Kategorisasi Dukungan Organisasi dan *Innovative Work Behavior*

Adapun kategorisasi skala dukungan organisasi dan *innovative work behavior* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Rumusan Kategorisasi Dukungan Organisasi

Rumusan	Kategori	Skor Skala
$X > (\text{Mean} + \text{SD})$	Tinggi	> 98
$(\text{Mean} - 1 \text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	Sedang	64-98
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	Rendah	< 64

Tabel 4.7 Rumusan Kategorisasi *Innovative Work Behavior*

Rumusan	Kategori	Skor Skala
$X > (\text{Mean} + \text{SD})$	Tinggi	> 38
$(\text{Mean} - 1 \text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	Sedang	28-38
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	Rendah	< 28

Untuk mengetahui tingkat dukungan organisasi dan *innovative work behavior* pada Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik, peneliti membagi menjadi tiga kategori, yaitu: rendah, sedang, dan tinggi. Penentuan norma penilaian dapat dilakukan setelah diketahui nilai *mean* (M) dan nilai *standart deviation* (SD). Nilai *mean* dan *standart deviation* dapat dilihat pada tabel 4.6 dan tabel 4.7 diatas.

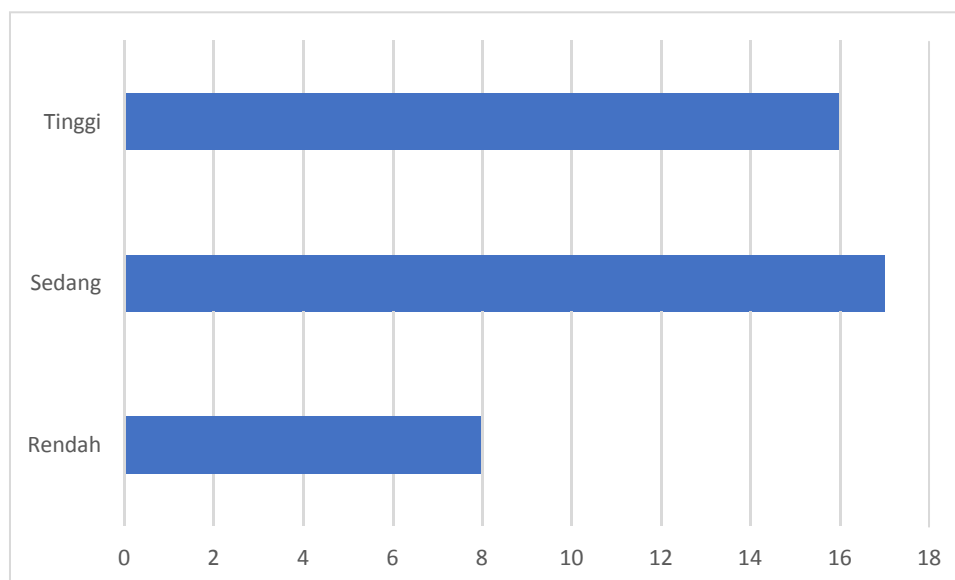
3. Analisis Prosentase

Tabel 4.8 Rumusan Kategorisasi Dukungan Organisasi

		Kategori		<i>Valid</i>	<i>Cumulative</i>
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Percent</i>	<i>Percent</i>
<i>Valid</i>	Rendah	8	19.5	19.5	19.5
	Sedang	17	41.5	41.5	61.0
	Tinggi	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa tingkat dukungan organisasi pada Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik yang paling tinggi berada pada kategori sedang dengan nilai sebesar 41,5% (17 orang), sedangkan pada kategori tinggi sebesar 39% (16 orang) dan pada kategori rendah sebesar 8% (8 orang). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik mempunyai tingkat dukungan organisasi yang sedang.

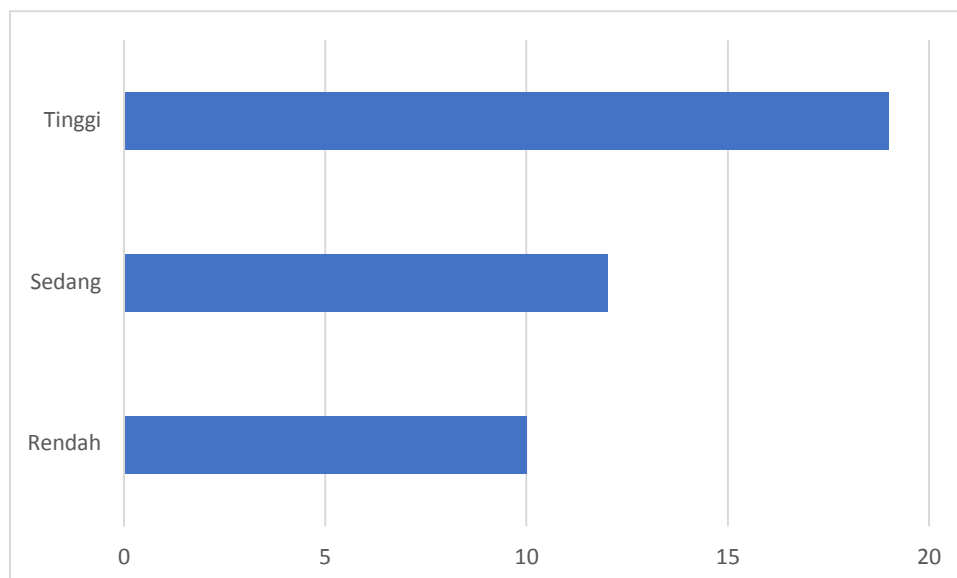
Gambar 4.1 Prosentase Tingkat Dukungan Organisasi



Tabel 4.9 Rumusan Kategorisasi *Innovative Work Behavior*

		Kategori		<i>Valid</i>	<i>Cumulative</i>
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Percent</i>	<i>Percent</i>
<i>Valid</i>	Rendah	10	24.4	24.4	24.4
	Sedang	12	29.3	29.3	53.7
	Tinggi	19	46.3	46.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa tingkat *innovative work behavior* pada Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik yang paling tinggi berada pada kategori tinggi yakni dengan nilai sebesar 46,3% (19 orang), sedangkan pada kategori sedang memiliki nilai sebesar 29,3% (12 orang) dan pada kategori rendah sebanyak 24,4% (10 orang). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik rata-rata mempunyai tingkat *innovative work behavior* yang tinggi.

Gambar 4.2 Prosentase Tingkat *Innovative Work Behavior*

4. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		41
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.67612581
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	.102
	<i>Positive</i>	.101
	<i>Negative</i>	-.102
<i>Test Statistic</i>		.102
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal dan telah memenuhi uji asumsi normalitas.

5. Uji Linieritas

Uji linieritas menggunakan *compare means test for linierity* sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
IWB *	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	1058.012	25	42.320	10.322	.000
POS		<i>Linearity</i>	794.592	1	794.592	193.803	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	263.420	24	10.976	2.677	.026
	<i>Within Groups</i>		61.500	15	4.100		
	<i>Total</i>		1119.512	40			

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *linierity* sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dukungan organisasi dan *innovative work behavior* adalah linier.

6. Uji Hipotesis

a. Dukungan Organisasi

Tabel 4.12 Rumusan Kategorisasi Dukungan Organisasi

		Kategori		<i>Valid</i>	<i>Cumulative</i>
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Percent</i>	<i>Percent</i>
<i>Valid</i>	Rendah	8	19.5	19.5	19.5
	Sedang	17	41.5	41.5	61.0
	Tinggi	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil dari analisa tabel 4.12, dapat diketahui bahwa sebagian besar Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik memiliki tingkat dukungan organisasi yang sedang. Hal ini dapat dilihat dari data yang didapat bahwa tingkat dukungan organisasi pada Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik yang paling tinggi berada pada kategori sedang dengan nilai sebesar 41,5% (17 orang), sedangkan pada kategori tinggi sebesar 39% (16 orang) dan pada kategori trendah sebesar 19,5% (8 orang) yang menjadi subyek penelitian.

Hal ini menunjukkan berarti sebagian besar Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik rata-rata mempunyai tingkat dukungan organisasi yang paling tinggi berada pada kategori sedang yaitu 41,5% yang ditunjukkan dengan jumlah guru 17 orang. Tingkat dukungan organisasi yang sedang menunjukkan bahwa sebagian besar Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik mendapatkan dukungan dari organisasi yaitu pihak manajemen sekolah dengan tingkat sedang sehingga guru masih belum optimal dalam mendapatkan dukungan sekolah dalam bertindak.

b. Innovative Work Behavior

Tabel 4.13 Rumusan Kategorisasi *Innovative Work Behavior*

		Kategori			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Rendah	10	24.4	24.4	24.4
	Sedang	12	29.3	29.3	53.7
	Tinggi	19	46.3	46.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisa data pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa para Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik memiliki tingkat *innovative work behavior* tinggi sebanyak 46,3% (19 orang), sedangkan pada kategori sedang memiliki nilai sebesar 29,3% (12 orang) dan pada kategori rendah sebanyak 24,4% (10 orang) pada subyek penelitian.

Hal ini menunjukkan berarti sebagian besar Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik rata-rata mempunyai tingkat *innovative work behavior* yang tinggi yaitu 46,3% yang ditunjukkan dengan jumlah guru 19 orang. Tingkat *innovative work behavior* yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik memiliki perilaku untuk terus berinovasi dalam memberikan materi kepada siswa dengan metode terbaru.

c. Pengaruh Antara Dukungan Organisasi dengan *Innovative Work Behavior*

Untuk mengetahui hipotesis pada penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana dengan melihat uji signifikansi pada tabel *coefficient* dan tabel Anova sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized	Standardized		
		Coefficients	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.849	2.149	5.980	.000
	POS	.251	.026	.842	.000

a. *Dependent Variable: IWB*

Berdasarkan tabel *coefficients* 4.14 dapat diketahui bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Kemudian diperoleh nilai koefisien sebesar 0,251, dikarenakan nilai koefisien memiliki tanda positif maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap *innovative work behavior* berhubungan secara positif yang artinya semakin tinggi dukungan organisasi maka akan membuat *innovative work behavior* semakin meningkat pada Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik, begitupun sebaliknya semakin rendah dukungan organisasi maka membuat *innovative work behavior* semakin menurun. Kemudian uji signifikansi dapat dilihat dari tabel anova sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794.592	1	794.592	95.374	.000 ^b
	Residual	324.920	39	8.331		
	Total	1119.512	40			

a. *Dependent Variable: IWB*

b. *Predictors: (Constant), POS*

Berdasarkan tabel Anova 4.15 diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dan juga diperoleh nilai F empirik sebesar 95.374 dan F teoritik sebesar 4,09, hal ini dapat disimpulkan bahwa F *empiric* lebih besar dari F teoritik. Berdasarkan nilai signifikansi dan nilai F maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dukungan organisasi terhadap *innovative work*

behavior pada Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara variabel dukungan organisasi dengan *innovative work behavior* dan tingkat keeratan hubungan antara dukungan organisasi dengan *innovative work behavior* masuk dalam kategorisasi kuat sesuai dengan pedoman pengambilan keputusan interpretasi koefisien korelasi.

7. Pembahasan

1. Tingkat Dukungan Organisasi pada Guru SMP Muhammadiyah 13 Gresik

Tingkat dukungan organisasi dapat tergambar dari jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan dan dapat tergambar dari hasil prosentase di atas dapat diketahui bahwa tingkat dukungan organisasi pada Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik yang paling tinggi berada pada kategori sedang dengan nilai sebesar 41,5% (17 orang), sedangkan pada kategori tinggi sebesar 39% (16 orang) dan pada kategori trendah sebesar 19,5% (8 orang) yang menjadi subyek penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik mempunyai tingkat dukungan organisasi yang sedang.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan teori dari Rhoades & Eisenberger, (2002) yang menjelaskan kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi anggotanya terhadap pekerjaannya dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan hidup mereka.

Sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa fakta yang terjadi dilapangan yaitu di SMP Muhammadiyah 13 Gresik dukungan organisasi terhadap guru masih belum optimal, hal ini tergambar dari jawaban responden yang menjawab netral terhadap beberapa pernyataan seperti sekolah kurang begitu memperdulikan terhadap persoalan individu guru terutama mengenai kesejahteraan guru, guru belum memperhatikan usaha-usaha terbaik yang telah dilakukan oleh guru baik secara individu maupun kelompok serta sekolah belum mengapresiasi guru atas prestasi kerja yang telah dicapainya. Berdasarkan ualasan tersebut menggambarkan bahwa SMP Muhammadiyah 13 Gresik perlu untuk mengevaluasi dukungan organisasi terhadap guru baik secara individu maupun kelompok, karena pada penelitian ini terbukti dukungan SMP Muhammadiyah 13 Gresik terhadap guru masih belum optimal dan masih perlu

ditingkatkan.

Dalam agama Islam interaksi antar manusia sebenarnya tidak hanya terjadi dalam organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari, setiap orang berinteraksi dengan lainnya sehingga tujuannya tercapai. Dalam Al-Qur'an disebutkan bahwa penciptaan manusia yang beraneka ragam ditujukan untuk saling mengenal, dan proses pengenalan membutuhkan sebuah interaksi sosial.

Sebagaimana firman Allah SWT.

يَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَىٰ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: *Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang paling mulia diantara kamu disisi Allah adalah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.* (QS. Al-Hujuraat ayat 13).

Organisasi secara alamiah, merupakan fase kedua dari setiap organisasi besar maupun sekecil apapun. Dikatakan secara alamiah sebab fakta *organizing* tersebut secara logika ataupun faktual berlaku dimanapun dan kapanpun walaupun dalam bentuk sederhana. Semua ini merupakan sistem penciptaan Allah SWT yang bersifat *intangibile* (ada fakta sekalipun tidak bisa diraba). Kalaulah seandainya terdapat organisasi yang tidak menjalankan fungsi *organizing* (sekalipun terdapat *planning* yang komprehensif) maka tidak akan pernah berjalan atau berhasil secara optimal melainkan unsur kebetulan.

Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik memiliki tingkat dukungan organisasi yang sedang. Hal tersebut terbukti dalam penelitian ini, bahwa tingkat dukungan organisasi guru tersebut berada pada kategori sedang, jadi mayoritas dari Guru SMP Muhammadiyah 13 Gresik belum optimal dalam memperoleh dukungan sekolah. Wujud dari tidak optimal memperoleh dukungan organisasi tersebut adalah dengan sekolah kurang begitu memperdulikan terhadap persoalan individu guru terutama mengenai kesejahteraan guru, guru belum memperhatikan usaha-usaha terbaik yang telah dilakukan oleh guru baik secara individu maupun kelompok serta sekolah belum mengapresiasi guru atas prestasi kerja yang telah dicapainya. Hal ini terlihat dari pengisian skala yang telah dibagikan, juga dari observasi dan wawancara setelah pembagian skala yang telah dilakukan peneliti kepada subyek yang dituju, yakni Guru SMP Muhammadiyah 13 Gresik.

2. Tingkat *Innovative Work Behavior* pada Guru SMP Muhammadiyah 13 Gresik

Innovative work behavior berdasarkan jawaban responden yang terkandung dalam prosentase responden menunjukkan bahwa tingkat *innovative work behavior* pada Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik memiliki tingkat *innovative work behavior* tinggi sebanyak 46,3% (19 orang), sedangkan pada kategori sedang memiliki nilai sebesar 29,3% (12 orang) dan pada kategori rendah sebanyak 24,4% (10 orang) pada subyek penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik rata-rata mempunyai tingkat *innovative work behavior* yang tinggi.

Hasil diatas sesuai dengan teori *innovative work behavior* menurut Spreitzer (1995) mencerminkan penciptaan sesuatu yang baru atau berbeda. Perilaku inovatif pada dasarnya berorientasi pada perubahan karena melibatkan penciptaan produk, jasa, ide, prosedur, atau proses. Sedangkan perilaku inovatif menurut Janssen (2000) didefinisikan di sini sebagai penciptaan, pengenalan dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, untuk memberi manfaat bagi kinerja peran, kelompok, atau organisasi.

Perilaku inovatif menurut Setiawan (2018) adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Sedangkan menurut Kresnandito & Fajrianthi (2012) menyatakan perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi.

Hasil penelitian diatas dapat terjadi karena fenomena yang terjadi SMP Muhammadiyah 13 Gresik yaitu guru memiliki perilaku inovatif, hal ini tergambar dengan sikap yang selalu mencoba memberikan pandangan dan ide baru terhadap proses pembelajaran dikelas dengan metode terbaru yang inovatif dan tidak membosankan bagi siswa.

Kemudian guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik juga sering memperhatikan masalah-masalah yang bukan merupakan bagian dari pekerjaannya sehari-hari, sering berkontribusi pada implementasi ide-ide baru yang diusulkan, sering membuat anggota organisasi merasa antusias terhadap ide-ide yang inovatif, sering menghasilkan solusi orisinal untuk sebuah

masalah, sering mencari metode, teknik atau instrumen kerja baru, sering mencoba meyakinkan orang lain untuk mendukung ide inovatif, sering secara sistematis memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam praktik kerja, sering menemukan pendekatan baru untuk melaksanakan tugas belajar mengajar dan sering berupaya mengembangkan hal-hal yang baru dikelas maupun diluar kelas.

Sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: *Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah, Ayat 30).*

Dengan segala keunikannya, manusia diciptakan dengan mematahkan skeptisme masa lalu melalui nilai tambah yang spesifik. Sebagaimana Firman Allah SWT.

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

Artinya: *Dan dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda) semuanya, kemudian dia perlihatkan kepada para malaikat, seraya berfirman, "Sebutkan kepada-Ku nama semua (benda) ini, jika kamu yang benar!". (QS. Al-Baqarah, Ayat 31).*

Demikian pula, apa yang Allah ciptakan melalui proses sempurna penciptaan yaitu dengan adanya pertemuan sel sperma dan ovum, ada pula yang dicipta tanpa sel sperma ayah bahkan ada pula yang tanpa adanya ayah dan ibu, namun dicipta dari tanah liat dengan kuasa-Nya.

Fakta penciptaan ini sebenarnya ingin mengajarkan tentang pentingnya inovasi dalam setiap tindakan dan keputusan termasuk dalam kegiatan pelayanan. Melalui inspirasi ayat tersebut organisasi ditantang untuk dapat menciptakan inovasi, hal yang baru dalam organisasi dengan melihat berbagai kelemahan dari relaitas dinamika organisasi sebelumnya. Inovasi haruslah benar-benar baru dengan segala potensi dan kelebihan spesifik berupa nilai tambah (*added value*) yang jauh

lebih banyak memberikan manfaat bagi masyarakat umum.

Makna selanjutnya memberikan kesan bahwa setiap inovasi yang ditawarkan pada awalnya pasti akan berhadapan dengan penolakan dari kelompok masyarakat. Namun demikian, inovasi harus terus diajukan dengan menampilkan keunggulan yang tidak pernah ada sebelumnya serta menghadirkan potensi serta keunggulan pembeda (*competitive advantage*) dari inovasi yang ditawarkan untuk menyelesaikan persoalan kebutuhan masyarakat. Keunggulan pembeda inilah yang akan mampu merubah penolakan menjadi dukungan.

3. Pengaruh dukungan organisasi terhadap *innovative work behavior* pada Guru SMP Muhammadiyah 13 Gresik

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS mendapatkan hasil bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Kemudian diperoleh nilai koefisien sebesar 0,251, dikarenakan nilai koefisien memiliki tanda positif maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap *innovative work behavior* berhubungan secara positif yang artinya semakin tinggi dukungan organisasi maka akan membuat *innovative work behavior* semakin meningkat pada Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik, begitupun sebaliknya semakin rendah dukungan organisasi maka membuat *innovative work behavior* semakin menurun.

Hasil penelitian diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Masyhuri et al., (2021) yang melakukan kajian tentang peran dukungan organisasi terhadap *innovative work behaviour* pada 379 guru sekolah di Indonesia menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi mampu meningkatkan perilaku inovatif guru dalam memberikan materi pembelajaran kepada siswa dengan cara-cara unik dan kreatif.

Dan juga berdasarkan fakta dilapangan menggambarkan bahwa guru yang mengalami tingkat dukungan organisasi yang tinggi mayoritas akan memiliki tingkat *innovative work behavior* yang tinggi. Hasil penelitian juga mendukung teori dari Hobfoll et al., (1993) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi yang dihasilkan oleh anggota organisasi mengenai tingkat kepentingan terhadap kesejahteraan anggota organisasi dan nilai-nilai yang organisasi memenuhi harapan mereka. Seperti keyakinan positif itu anggota yang diakui oleh organisasi dipertahankan dalam organisasi, kesadaran dukungan organisasi yang tinggi memperkuat komitmen emosional dan meningkatkan

upaya diberikan kepada organisasi. Sebaliknya, ketika suatu organisasi berulang kali bersikap acuh tak acuh terhadap kontribusi dan kesejahteraan anggotanya, tanggung jawab anggota terhadap organisasi berkurang (Eisenberger et al., 2002).

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat dukungan organisasi dan tingkat *innovative work behavior* pada Guru SMP Muhammadiyah 13 Gresik serta untuk menganalisis hubungan antara dukungan organisasi terhadap *innovative work behavior*. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat dukungan organisasi pada Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik mayoritas berada pada kategori sedang dengan prosentase sebesar 41,5%. Hal ini menunjukkan bahwa para guru masih kurang optimal dalam mendapatkan dukungan organisasi baik dari rekan kerja maupun pimpinan sekolah. Sementara aspek variabel dukungan organisasi dengan sumbangsih paling kuat adalah keadilan dalam kesempatan berkarir dengan prosentase 25,7%. Hal ini menunjukkan bahwa para guru cenderung memperoleh keadilan dalam kesempatan berkarirnya.
2. Tingkat *innovative work behavior* pada Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik mayoritas memiliki *innovative work behavior* tinggi dengan prosentase 46,3%. Hal ini menunjukkan bahwa para guru memiliki perilaku inovatif, hal ini tergambar dengan sikap yang memperhatikan masalah-masalah yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan sehari-hari. Sementara aspek *innovative work behavior* dengan sumbangsih paling kuat adalah merealisasikan ide dengan prosentase sebesar 24,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pada guru cenderung mampu merealisasikan setiap ide yang muncul dan bisa mengutarakannya ketika sedang melakukan koordinasi.
3. Pengaruh dukungan organisasi terhadap *innovative work behavior* pada Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik dengan 41 subjek menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang tinggi pada variabel dukungan organisasi terhadap *innovative work behavior* dan diketahui nilai sig. 0.000 dan t-hitung 9.766. Sementara itu, dilihat dari nilai *r-square* dukungan organisasi memiliki pengaruh tinggi terhadap *innovative work behavior* karena memiliki *r square* 0.710.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Bagi Manajemen dan Guru

1) Dukungan organisasi guru

Seperti yang diketahui bahwa mayoritas tingkat dukungan organisasi pada guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik berada pada tingkat sedang. Hal ini menunjukkan fenomena yang positif, namun masih perlu ditingkatkan lagi. Adapun aspek yang perlu dipertahankan adalah aspek keadilan dalam kesempatan berkarir yang berkaitan dengan upaya untuk tidak berpihak kepada salah satu guru. Sementara aspek yang perlu ditingkatkan adalah aspek keadilan dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.

2) *Innovative work behavior* guru

Seperti yang diketahui bahwa mayoritas tingkat *innovative work behavior* pada guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik berada pada tingkat tinggi. Hal ini menunjukkan fenomena yang positif, namun masih perlu ditingkatkan lagi. Adapun aspek yang perlu dipertahankan adalah aspek merealisasikan ide yang berkaitan dengan upaya untuk dapat menyampaikan ide dan gagasan dari masing-masing guru. Sementara aspek yang perlu ditingkatkan adalah aspek menerapkan ide yang berkaitan dengan upaya untuk menerapkan ide yang sudah disetujui.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat memperluas penelitian dengan menambahkan variabel, sampel, serta objek penelitian. Selain itu, penelitian ini diharapkan lebih dipelajari dan dikaji ulang lagi apabila ingin dijadikan acuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan tema dan variabel yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, K. (2020). Analisis pengaruh self efficacy, kapabilitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai satuan polisi Pramong Praja Kabupaten Rokan Hulu. *Disertasi*. Universitas Pasir Pengaraian.
- Afsar, B. & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29 (2), 95-109
- Anastasya, P. T., & Umi, I. A. (2022). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 84-96.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asbari, M., Yani, A., Wardoyo, S., Sitanggang, T. W., Sukmawati, K. I., Santoso, G., ... & Rusadi, B. E. (2023). Urgensi Inovasi di Era Informasi: Analisis Kepemimpinan Dinamis, Iklim Etis, dan Inovasi Guru. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 2(1), 128-140.
- Ancok, D. (2012). *Psikologi kepemimpinan & inovasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Azwar, Saifuddin. (2015). *Dasar-Dasar Psikometrika*. Edisi II. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bantha, T. & Nayak, U. (2020). The relation of workplace spirituality with employees' innovative work behaviour: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Indian Business Research*, 13 (2), 223-235
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The relationship of individual capabilities and environmental support with different facets of designers' innovative behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19–35.
- Bobo, J. (2017). Peningkatan perilaku inovatif melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75–90.
- Cascio, W.F. and Shurygailo, S., (2003). E-leadership and virtual teams. *Organizational Dynamics*, 31, 4, 362-376.
- Carron, A. V., Bray, S. R., & Eys, M. A. (2002). Team cohesion and team success in sport. *Journal of sports sciences*, 20(2), 119-126.
- Choi, W. S., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Innovative behavior in the workplace: An empirical study of moderated mediation model of self-efficacy, perceived organizational support, and leader–member exchange. *Behavioral Sciences*, 11(12), 182.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip: Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika
- Darwish, S., Ahmed, U., & Pahi, M. H. (2020). Innovative work behavior during COVID-19 for medical representative in the pharmaceutical industry:

- Test of a moderation model in bahrain. *International Journal of Pharmaceutical Research*, 12(4), 1927–1934.
- Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch, V. S. (2019). *Global innovation index 2019: creating healthy lives-the future of medical innovation*. 12th Ed. Geneva, Switzerland: The World Intellectual Property Organization (WIPO) & New Delhi: The Confederation of Indian Industry (CII).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986), Perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3, pp. 500-507.
- Eisenberger, R.; Stinglhamber, F.; Vandenberghe, C.; Sucharski, I.L.; Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*. 87, 565–573.
- Forsyth, D.R. (2006). *Group Dynamics*. New York: Cole-Wadsworth.
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). *Innovative or die: Is that a fact?. Creativity Innovation Manage*, 12, 130-136. Diambil pada 3 Januari 2024 dari: Doi: 10.1111/1467-8691.00276
- Gradiannisa, Y., & Salendu, A. (2019). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Perilaku Inovatif di Tempat Kerja pada Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Indonesia.
- Hobfoll, S.E.; Vaux, A. Social Support: Social Resources and Social Context, in *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*, 2nd ed.; Free Press: New York, NY, USA, 1993; pp. 685–705.
- Hult, G.T.M., Hurley, R.F. and Knight, G.A. (2004), Innovativeness: its antecedents and impact on business performance, *Industrial Marketing Management*, Vol. 33 No. 5, pp. 429-438.
- Hulsheger, U.R., Anderson, N. and Salgado, J.F. (2009), Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94 No. 5, pp. 1128-1145.
- Iskandar, H. (2013). *Wah baru 2% guru yang inovatif*. Diambil pada 2 Januari 2024 dari <http://kampus.okezone.com>.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82.
- Islam, T., Khan, M.M., Khawaja, F.N. and Ahmad, Z. (2017), Nurses' reciprocation of perceived organizational support: the moderating role of psychological contract breach, *International Journal of Human Rights in Healthcare*, Vol. 10 No. 2, pp. 123-131.
- Iskandar, D. (2018). Implementasi kompetensi profesional guru dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik. *Journal of Management Review*.
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/1804>
- Islam, T., Khan, M. K., & Asad, M. (2020). Workplace spirituality in South Asian context: The role of learning culture, organizational support and knowledge sharing. *South Asian Studies*, 34(1), 195-212.

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Jo, Y., & Hong, A. J. (2022). Impact of Agile Learning on Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model of Employee Engagement and Perceived Organizational Support. *Frontiers in Psychology*, 13, 900830.
- Kurtessis, J., Eisenberger, R., Buffardi, L.C., Stewart, K.A. and Adis, C.S. (2017), Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory, *Journal of management*, Vol. 43, pp. 1854-1884
- Kuh, G.D. Cruce, T.M. Shoup, R. Kinzie, J. Gonyea, R.M. (2008). Unmasking the effects of student engagement on first-year college grades and persistence. *Journal Higher Education*, 79, 540–563
- Kusumandaru, Intan. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Work Engagement Pada Karyawan Rumah Sakit Klaten. *Skripsi. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta*
- Kresnandito, A. P., & Fajrianthi. (2012). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1 (2).
- Masyhuri, M., Pardiman, P., & Siswanto, S. (2021). The effect of workplace spirituality, perceived organizational support, and innovative work behavior: the mediating role of psychological well-being. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 24(1), 63-77.
- McShane dan Glinow. (2008). *Organizational Behavior*. Chicago: McGraw Hill.
- Musenze, I. A., & Mayende, T. S. (2023). Ethical leadership (EL) and innovative work behavior (IWB) in public universities: examining the moderating role of perceived organizational support (POS). *Management Research Review*, 46(5), 682-701.
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway. *International Journal of Public Leadership*, 16(2), 175-197.
- Moleong, Lexy J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ningrum, W. R., & Abdullah, S. M. (2021). Tinjauan Literatur: Perilaku Inovatif Pada Guru. *Mempersiapkan Generasi Digital Yang Berwatak Sociopreneur: Kreatif, Inisiatif, dan Peduli di Era Society 5.0*. Prosiding Seminar Nasional 2021 Fakultas Psikologi UMBY.
- Novianti, Y. F., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PT. Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 362-367.
- Prayudhayanti, Bondan Ndaru. (2014). Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Ekobis*, 15 (2): 19-31.
- Robbins, P.S. and Judge, A.T., (2009). *Organizational Behavior*. (13th Edn), Singapore: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

- Setiawan, Lalu, A. R (2018). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovatif pada Karyawan Bank. *Skripsi*. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Journal of Education Research*. <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/30>
- Tanudjaja & Regina, M., (2013). Hubungan Antara Konflik Keluarga- Kerja, Makna Kerja Sebagai Panggilan, dan Persepsi Dukungan Organisasional dengan Keterikatan Kerja Pada Guru, *Jurnal Ilmiah Universitas Surabaya*. (2), Surabaya: Universitas Surabaya.
- Umar, M., & Ko, I. (2022). E-learning: Direct effect of student learning effectiveness and engagement through project-based learning, team cohesion, and flipped learning during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 14(3), 1724.
- Waheed, M., Klobas, J.E. and Kaur, K. (2016), The importance of actual use in defining and measuring innovative behaviour: comparison of e-book reader users and non-users, *Journal Mudrack*, P.E. (1989), Defining group cohesiveness: a legacy of confusion?, *Small Group Behavior*, Vol. 20 No. 1, pp. 37-49.
- Wang, E.T.G., Ying T.C., Jiang J.J. and Klein, G., (2006). Group cohesion in organizational innovation: An empirical examination of ERP implementation. *Information and Software Technol.*, 48, 4, 235-244.
- West, M.A. and Farr, J.L. (1989), Innovation at work: psychological perspectives, *Social Behaviour*, Vol. 4 No. 1, pp. 15-30.
- Widiyanto, Joko. (2010). *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E. and Griffin, R.W., (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management*, 18, 2, 293-32.
- Wuryanto, H. & Abduh, M. (2022). *Mengkaji Kembali Hasil PISA sebagai Pendekatan Inovasi Pembelajaran untuk Peningkatan Kompetensi Literasi dan Numerasi*. <https://gurudikdas.kemdikbud.go.id/news/mengkaji-kembali-hasil-pisa-sebagai-pendekatan-inovasi-pembelajaran--untuk-peningkatan-kompetensi-li>. Diakses pada 21 Oktober 2023.
- Zakiah, S., Siregar, P. A., & Yasifa, A. (2023). Strategi dan Inovasi Guru dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia di Era 5.0. *PUSTAKA: Jurnal Bahasa dan Pendidikan*, 3(3), 249-259.
- Zacarro, S.J., Ardison, S.D. and Orvis, K.L., (2004). Leadership in Virtual Teams. In: Day, D.V., Zaccaro, S.J. and Halpin, S.M. (Eds), *Leader Development for Transforming Organizations: Growing Leaders for Tomorrow*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200403130737-20-490007/jokowi-nilai-beban-administrasi-guru-jadi-masalah-pendidikan>

<https://mediaindonesia.com/humaniora/553228/skor-pisa-diprediksi-tak-naik-nadiem-minta-maaf>

<https://www.jawapos.com/nasional/01323696/pendidikan-alami-kemunduran-pgri-terlalu-sibuk-urusi-administrasi>

Lampiran 1. Kuesioner

Petunjuk Pengisian

Pada halaman berikut, disajikan sejumlah pernyataan mengenai pengaruh dukungan organisasi terhadap *innovative work behavior* pada Guru di SMP Muhammadiyah 13 Gresik.

Bacalah dan pahami baik-baik setiap pernyataan yang ada, kemudian pilihlah jawaban sesuai kondisi/situasi anda sendiri dengan cara memberikan tanda centang (√) di lembar jawaban yang terpisah, pada salah satu jawaban yang tersedia.

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang bernilai benar atau salah dalam pernyataan ini. Oleh karena itu pilihlah jawaban yang sesuai dengan pengalaman atau keadaan anda. Dan bukan jawaban yang di anggap benar atau salah yang berlaku secara umum.

Mohon anda menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan memastikan bahwa tidak ada pernyataan yang terlewatkan. Sebelum mengisi angket ini, anda dimohon menuliskan identitas anda secara lengkap pada bagian berikut ini. Kerahasiaan identitas anda dijamin sepenuhnya oleh peneliti. Terimakasih atas kesediaan waktu luang anda untuk mengisi angket ini.

Selamat Mengerjakan

Kuesioner Penelitian

Skala Dukungan Organisasi

No.	Pernyataan	STS	S	N	S	SS
1.	Organisasi saya sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai saya					
2.	Organisasi saya bersedia membantu saya ketika saya memerlukan bantuan khusus					
3.	Organisasi saya tidak begitu peduli terhadap saya					
4.	Organisasi saya sangat peduli dengan kesejahteraan saya					
5.	Organisasi saya peduli dengan pendapat saya					
6.	Jika diberi kesempatan, organisasi saya akan memanfaatkan saya					
7.	Organisasi saya akan memaafkan kesalahan saya					
8.	Bantuan tersedia dari organisasi saya ketika saya mempunyai masalah					
9.	Saya merasa organisasi tempat bekerja menghargai kontribusi/sumbangsih saya terhadap kesehatan dan kesejahteraan organisasi					
10.	Saya merasa bahwa organisasi tempat bekerja akan mempekerjakan orang yang mau dibayar dengan gaji yang lebih rendah untuk menggantikan posisi saya					
11.	Saya merasa organisasi tempat bekerja jarang menghargai setiap usaha ekstra/lebih yang saya lakukan					
12.	Saya merasa organisasi tempat bekerja benar-benar memperhatikan nilai-nilai dan tujuan-tujuan yang saya miliki					
13.	Saya merasa organisasi tempat bekerja memperhatikan segala bentuk keluhan saya					
14.	Saya merasa organisasi tempat bekerja tidak mempedulikan minat utama saya ketika mengambil keputusan-keputusan terkait saya					
15.	Saya merasa organisasi tempat bekerja senantiasa kurang siap memberikan bantuan					
16.	Organisasi tempat saya bekerja memperhatikan usaha-usaha terbaik yang saya lakukan dalam pekerjaan					
17.	Ketika Anda membutuhkan dukungan khusus, saya merasa organisasi tempat saya					

	bekerja menunjukkan keinginan untuk membantu					
18.	Organisasi tempat saya bekerja kurang peduli terhadap kepuasan yang saya rasakan di tempat kerja					
19.	Organisasi tempat saya bekerja kurang menunjukkan perhatian/kepedulian kepada saya					
20.	Organisasi tempat saya bekerja memperhatikan secara serius pikiran-pikiran/keyakinan yang saya miliki					
21.	Organisasi tempat saya bekerja menunjukkan kebanggaan atas prestasi kerja yang saya capai					
22.	Organisasi tempat saya bekerja mencoba membuat pekerjaan semenarik mungkin untuk saya kerjakan					

Skala *Innovative Work Behaviour*

No.	Pernyataan	STS	S	N	S	SS
1.	Saya sering memperhatikan masalah-masalah yang bukan merupakan bagian dari pekerjaannya sehari-hari					
2.	Saya sering berkontribusi pada implementasi ide-ide baru					
3.	Saya sering membuat anggota organisasi merasa antusias terhadap ide-ide inovatif					
4.	Saya sering menghasilkan solusi orisinal untuk sebuah masalah					
5.	Saya sering mencari metode, teknik atau instrumen kerja baru					
6.	Saya sering mencoba meyakinkan orang untuk mendukung ide inovatif					
7.	Saya sering secara sistematis memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam praktik kerja					
8.	Saya sering menemukan pendekatan baru untuk melaksanakan tugas					
9.	Saya sering berupaya mengembangkan hal-hal baru					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian

Lampiran Tabulasi Data Variabel Dukungan Organisasi

Responden	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	X.19	X.20	X.21	X.22
1	4	1	1	4	4	1	1	1	4	4	3	4	1	5	5	1	1	5	2	4	4	3
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4
6	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4
10	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
13	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
15	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
16	4	3	3	1	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	1	3	3	3	4	1	3
17	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
19	2	2	5	2	3	4	3	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	4	4	3
20	2	2	5	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
21	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
22	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
23	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4

24	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
25	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4
26	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4
30	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
31	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
33	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
35	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
36	4	3	3	1	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	1	3	3	4	4	1	3
37	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
39	2	2	5	2	3	5	3	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	4	4	3
40	2	2	5	2	2	3	2	3	2	2	5	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
41	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4

Lampiran Tabulasi Data Variabel *Innovative Work Behavior*

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	5	5	3	5	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	1	4	4	4	4	1	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	1	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	4	3	3	3	4	4	3	4
16	1	3	1	4	4	3	4	3	4
17	4	5	4	4	4	3	4	4	5
18	4	5	4	4	4	3	4	4	5
19	5	4	4	3	5	4	3	3	4
20	2	5	2	2	2	2	5	5	5
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	4	3	3	3	4	4	3	4
24	4	4	4	4	5	5	3	5	4
25	4	5	5	4	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	1	4	4	4	4	1	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	1	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	3	4	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	3	4	3	3	3	4	4	3	4
36	1	3	1	4	4	3	4	3	4
37	4	5	4	4	4	3	4	4	5
38	4	5	4	4	4	3	4	4	5

39	5	4	4	3	5	4	3	3	4
40	2	5	2	2	2	2	5	5	5
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas
Lampiran Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasi

		X
X.1	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.2	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.3	Pearson Correlation	.461**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	41
X.4	Pearson Correlation	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.5	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.6	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.7	Pearson Correlation	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41

	N	41
X.8	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.9	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.10	Pearson Correlation	.444**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	41
X.11	Pearson Correlation	.415**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	41
X.12	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.13	Pearson Correlation	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.14	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.15	Pearson Correlation	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.16	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.17	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.18	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.19	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.20	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.21	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X.22	Pearson Correlation	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41

X	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	41

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran Uji Validitas Variabel *Innovative Work Behavior*

Y.8	Pearson Correlation	.738**
Y.1	Pearson Correlation	.750 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Y.2	Pearson Correlation	.700 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Y.3	Pearson Correlation	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Y.4	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Y.5	Pearson Correlation	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Y.6	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Y.7	Pearson Correlation	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas

1. Reliabilitas Variabel Dukungan Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	22

2. Reliabilitas Variabel *Innovative Work Behavior*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	9

Lampiran 5 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.67612581
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.101
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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.

Lampiran 6 : Hasil Uji Linieritas**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
IWB *	Between	(Combined)	1058.012	25	42.320	10.322	.000
POS	Groups	Linearity	794.592	1	794.592	193.803	.000
		Deviation from Linearity	263.420	24	10.976	2.677	.026
	Within Groups		61.500	15	4.100		
	Total		1119.512	40			

Lampiran 7 : Hasil Uji Regresi Linier**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.849	2.149		5.980	.000
	POS	.251	.026	.842	9.766	.000

a. Dependent Variable: IWB