

PENGUATAN MOTIVASI BERPRESTASI, IKLIM ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM DALAM UPAYA PENINGKATAN KEINOVATIFAN GURU

Tia Setiawati¹, Henny Suharyati², Yuyun Elizabeth Patras³

Universitas Pakuan

e-mail: tiazsetiawati@gmail.com¹, henny.suharyati@unpak.ac.id², yuyunpatras64@gmail.com³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan menemukan strategi untuk meningkatkan keinovatifan guru SMP negeri di Kabupaten Sukabumi melalui motivasi berprestasi, iklim organisasi, dan kerjasama tim. Menggunakan metode path analysis dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 122 guru sebagai sampel dari 175 populasi. Analisis data mencakup uji prasyarat, uji hipotesis, uji korelasi, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif langsung motivasi berprestasi ($\beta = 0,801$), iklim organisasi ($\beta = 0,781$), dan kerjasama tim ($\beta = 0,839$) terhadap keinovatifan guru. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi dan iklim organisasi terhadap keinovatifan guru melalui kerjasama tim dengan nilai Zhitung masing-masing 5,960 dan 6,718. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa penguatan motivasi berprestasi, iklim organisasi, dan kerjasama tim dapat meningkatkan keinovatifan guru.

Kata Kunci: Keinovatifan Guru, Motivasi Berprestasi, Iklim Organisasi, Kerjasama Tim.

Abstract – This study aims to identify strategies to enhance the innovativeness of public junior high school teachers in Sukabumi Regency through achievement motivation, organizational climate, and teamwork. Using the path analysis method with a quantitative approach, the study involved 122 teachers as a sample from a population of 175. Data analysis included prerequisite tests, hypothesis testing, correlation tests, and determination coefficient tests. The results indicate a direct positive influence of achievement motivation ($\beta = 0.801$), organizational climate ($\beta = 0.781$), and teamwork ($\beta = 0.839$) on teacher innovativeness. Additionally, there is an indirect influence of achievement motivation and organizational climate on teacher innovativeness through teamwork, with Zhitung values of 5.960 and 6.718, respectively. The study concludes that strengthening achievement motivation, fostering a supportive organizational climate, and enhancing teamwork can significantly improve teacher innovativeness.

Keywords: Teacher Innovativeness, Achievement Motivation, Organizational Climate, Teamwork.

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu dan teknologi yang pesat, terutama di bidang pendidikan, telah mendorong perubahan signifikan dalam strategi pembelajaran, media, dan metode pengajaran. Guru sebagai pengelola pembelajaran profesional harus mampu mengikuti perkembangan zaman dengan mengadopsi dan menerapkan inovasi dalam praktik pembelajaran. Di era Revolusi Industri 4.0, teknologi menjadi bagian tak terpisahkan dalam proses belajar mengajar, sehingga guru perlu memiliki kesiapan mental untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut guna mencapai pendidikan yang berkualitas. Keinovatifan guru mencerminkan kemampuannya dalam menciptakan ide baru, menerima dan mengembangkan inovasi, serta mengoptimalkan penggunaan teknologi dan pelayanan pembelajaran. Keinovatifan ini juga berperan penting dalam menciptakan suasana belajar yang lebih menarik dan efektif.

Hasil penelitian awal di enam SMP Negeri Kabupaten Sukabumi menunjukkan bahwa tingkat keinovatifan guru masih belum optimal dan perlu ditingkatkan. Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan pada 8–11 Januari 2024 terhadap 30 guru, ditemukan beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki. Sebanyak 30% guru masih rendah dalam menciptakan ide-ide baru dan kreatif, 24% belum sepenuhnya terbuka terhadap inovasi, 31% belum mampu mengembangkan serta menerapkan inovasi dalam pembelajaran, dan 51% masih mengalami kesulitan dalam mengadopsi teknologi. Selain itu, 20% guru belum optimal

dalam memberikan pelayanan pendidikan yang inovatif, sementara 31% belum maksimal dalam mengevaluasi inovasi yang telah diterapkan.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru ASN SMP Negeri di Kabupaten Sukabumi masih memiliki keterbatasan dalam berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Hanya sebagian kecil guru yang secara rutin menerapkan inovasi dalam kegiatan mengajarnya. Oleh karena itu, diperlukan upaya optimalisasi keinovatifan guru melalui penguatan motivasi berprestasi, iklim organisasi yang kondusif, serta kerja sama tim yang baik guna mendukung terciptanya pendidikan yang lebih adaptif dan berkualitas.

KEINOVATIFAN GURU

Menurut Lin (2022) mendefinisikan keinovatifan sebagai keterbukaan, penerimaan, dan internalisasi ide-ide kreatif guru, serta keterlibatan berkelanjutan mereka dalam praktik profesional terkait inovasi. Secara keseluruhan, keinovatifan dalam konteks ini merujuk pada kemampuan dan komitmen guru untuk menjadi agen perubahan dalam dunia pendidikan, yang selalu siap belajar, berkembang, dan beradaptasi dengan tuntutan zaman demi menciptakan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa. Berikut ini indikatornya; 1. Keterbukaan, penerimaan, dan internalisasi ide kreatif. 2. Keterlibatan berkelanjutan dalam praktik profesional terkait inovasi. 3. Kapasitas dan kemampuan untuk berubah. 4. Pengembangan metode atau strategi pedagogi atau evaluatif baru untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar. 5. Daya tanggap, keterbukaan, dan kesiapan menerima reformasi dan perubahan. 6. Integrasi inovasi ke dalam praktik pribadi dan komunal.

Sejalan dengan penerimaan dan keterbukaan ide kreatif Lin dalam inovasi, Kozikoglu & Kucuk (2020) mendefinisikan bahwa keinovatifan adalah proses inovasi yang dimulai dengan pikiran kreatif dan bahwa karakteristik individu kreatif dan inovatif pada dasarnya serupa, meskipun dengan pendekatan berpikir yang berbeda. Pendapat ini meliputi seluruh spektrum dari ide kreatif hingga implementasi inovasi, menjadikannya landasan penting dalam pengembangan pribadi, profesional, atau organisasi. Berikut dimensinya; 1) Inovator (penemu ide, metode, atau produk baru), 2) Pengadopsi awal, merupakan bagian dari masyarakat yang mempunyai pikiran yang luas dan terbuka 3) Mayoritas awal, orang-orang yang termasuk kategori ini memang menggunakan ide, metode atau produk baru dan mengkaji kelayakannya. 4) Mayoritas akhir, pada tahap ini mayoritasnya tidak berani mencoba apalagi menggunakan inovasi sebelum masyarakat pada umumnya 5) Lamban, bagian inipun akan mencoba atau menggunakannya dengan rasa ragu ataupun takut dibanding anggota masyarakat lainnya.

Ozdemir & Cakalci (2022) mengemukakan bahwa keinovatifan mengacu pada kesediaan mereka untuk mengadopsi dan menunjukkan sikap positif terhadap inovasi dalam kegiatan belajar mengajar mereka. Keinovatifan ini menjadi faktor penting dalam mendorong keberhasilan transformasi pendidikan, karena guru adalah penggerak utama dalam pelaksanaan inovasi di kelas. Adapun indikatornya terdiri dari; 1) Pengembangan profesional. 2) Otonomi. 3) Keterbukaan terhadap pembelajaran. 4) Menyelenggarakan kegiatan yang sesuai dalam program pendidikan. 5) Menggunakan cara dan pendekatan baru. 6) Menerapkan keterampilan baru melalui perubahan kebiasaan. 7) Terbuka terhadap inovasi.

Berikutnya Noviyanti dkk (2022) menyatakan bahwa keinovatifan guru adalah tujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam berbagai aspek kehidupan. Keinovatifan guru menjadi tujuan strategis untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam berbagai aspek kehidupan. Definisi ini menempatkan keinovatifan guru sebagai fondasi penting dalam pendidikan untuk mencapai hasil yang lebih luas bagi siswa dan masyarakat. Berikut ini indikatornya; 1. Memproduksi desain pembelajaran. 2. Melaksanakan pembangunan. 3. Memberikan pelayanan. 4. Inovasi

managemen.

Dari pendapat para ahli di atas maka dapat disintesis bahwa keinovatifan guru adalah proses menciptakan ide-ide baru dan kreatif, sebagai keterbukaan, penerimaan, serta mengembangkannya dan menerapkannya dengan pengadopsian teknologi dan pelayanan optimal dalam inovasi pembelajaran. Dengan indikator sebagai berikut; 1. Menciptakan ide baru dan kreatif, 2. Keterbukaan dan penerimaan inovasi, 3. Pengembangan dan penerapan inovasi, 4. Pengadopsian teknologi, 5. Pelayanan optimal, 6. Evaluasi.

MOTIVASI BERPRESTASI

Menurut Darsiah (2023) motivasi berprestasi diartikan sebagai jenis motivasi tertentu yang ditandai dengan fokus pada keberhasilan, kesempurnaan, ketekunan, dan keunggulan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Motivasi ini ditandai dengan fokus pada keberhasilan, kesempurnaan, ketekunan, dan keunggulan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Berikut indikatornya; 1) Antusias & berenergi. 2) Fokus pada prestasi pribadi. 3) Usaha dan Ketekunan yang Berkelanjutan. 4) Keinginan untuk Sukses dan Keunggulan.

Selain itu Alamri (2023) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah sebuah dorongan gigih yang dimiliki seseorang untuk berhasil mencapai tingkat kualitas tertentu dalam lingkungan yang kompetitif. Motivasi berprestasi menjadi penggerak utama dalam mencapai keunggulan pribadi maupun profesional, terutama di tengah persaingan yang ketat. Ini mencerminkan kemampuan seseorang untuk tetap konsisten dalam upayanya mencapai kesuksesan dan membangun reputasi berdasarkan kualitas dan kinerja yang luar biasa. Adapun indikatornya; 1) Tujuan. 2) Nilai tugas. 3) Kemampuan konsep diri 4) Motif berprestasi.

Berikutnya Stramkale (2022) motivasi berprestasi adalah kekuatan pendorong atau keinginan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, dan berjuang untuk sukses dalam usaha akademis atau profesional. Motivasi berprestasi menjadi pendorong utama yang mendorong seseorang untuk tidak hanya memenuhi ekspektasi, tetapi juga melampauinya, melalui dedikasi, kontrol diri, dan fokus pada pencapaian hasil yang luar biasa dalam berbagai aspek kehidupan. Adapun indikatornya; 1) Sikap 2) Keyakinan 3) Perilaku individu 4) Pencapaian tujuan 5) Ketekunan 6) Berani menghadapi tantangan.

Sejalan dengan teori sebelumnya Elfrianto (2020) mengemukakan motivasi berprestasi diartikan sebagai suatu dorongan yang diperoleh seseorang untuk melakukan lebih baik dari pekerjaannya. Dengan demikian, motivasi berprestasi mencerminkan keinginan yang kuat untuk tidak hanya memenuhi ekspektasi pekerjaan tetapi juga melampaui batasan yang ada, menciptakan hasil yang lebih baik, dan mencapai potensi maksimal. Berikut indikatornya; 1) Tingkat upaya yang dilakukan guru untuk mencapai tujuan. 2) Kepuasan kerja. 3) Komitmen.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa motivasi berprestasi adalah sebuah proses psikologis yang mendorong individu untuk berjuang mencapai keunggulan dan kesuksesan dalam akademis, profesional, dan superioritas diri. Adapun indikator yang dapat diklasifikasikan pada motivasi berprestasi yakni antusias & berenergi, dorongan internal & eksternal, tujuan, perencanaan, ketekunan, dan komitmen.

IKLIM ORGANISASI

Menurut AlMulhim (2023) iklim organisasi diartikan sebagai lingkungan kerja pegawai yang bertahan dalam jangka waktu lama dan bermanfaat bagi tumbuhnya pengetahuan. Pernyataan tersebut menggambarkan iklim organisasi sebagai elemen yang membentuk lingkungan kerja jangka panjang dan berkontribusi pada pertumbuhan individu serta organisasi, khususnya dalam hal pengetahuan dan perkembangan kemampuan. Adapun indikatornya, yaitu; 1. Otonomi 2. Dukungan 3. Pengakuan 4. Kewajaran 5. Inovasi.

Dari persepsi lingkungan psikologis, Ariani et al., (2020) mengemukakan bahwa iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis internal yang dirasakan oleh individu dalam suatu organisasi. Adapun indikatornya antara lain; 1. Dukungan manajemen, 2. Kejelasan, 3. Ekspresi diri, 4. Makna kontribusi yang dirasakan, 5. Penghargaan.

Selanjutnya menurut Bravo Rojas et al. (2023) iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi yang dimiliki pekerja dan manajer tentang organisasi, dan hal ini secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Berikut ini indikatornya: 1. Motivasi, 2. Sumber daya manusia, 3. Partisipasi, 4. Pengambilan keputusan, 5. Komunikasi, 6. Identitas kelembagaan, 7. Infrastruktur, 8. Hubungan kerja.

Berikutnya menurut Kuenzi et al., (2020) Iklim organisasi di definisikan sebagai "manifestasi tingkat permukaan dari perasaan 'bagaimana segala sesuatunya dilakukan di sini,'" yang muncul dari nilai-nilai yang diberikan oleh manajemen puncak dan diterapkan melalui kebijakan, praktik, dan prosedur. Berikut ini indikatornya; 1. Praktik, 2. Kebijakan, 3. Prosedur.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disintesis bahwa iklim organisasi adalah persepsi dimana lingkungan mempengaruhi keyakinan, sikap, dan perilaku individu dalam kebersamaannya di suatu organisasi. Adapun indikatornya antara lain yakni; 1. Dukungan, 2. Lingkungan, 3. Produktivitas, 4. Loyalitas, dan 5. Penghargaan.

KERJASAMA TIM

Strode et al., (2022) kerjasama tim didefinisikan sebagai upaya kolaboratif individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pernyataan ini sebagai bentuk interaksi yang melibatkan individu-individu yang bekerja bersama secara kolaboratif untuk mencapai tujuan bersama yang telah disepakati. Dalam konteks ini, setiap anggota tim membawa keterampilan, ide, dan upaya unik mereka untuk berkontribusi pada keberhasilan tim secara keseluruhan. Adapun indikatornya sebagai berikut: 1. Interaksi tim, 2. Motivasi bekerja sama, 3. Kepuasan kerja, 4. Komunikasi, 5. Semangat tim, 6. Identitas tim.

Berikutnya Rais et al., (2022) mengemukakan bahwa kerjasama tim menekankan pada tujuan kelompok, partisipasi aktif anggota, mengutamakan kebersamaan, saling berkomunikasi, saling melengkapi, dan berbagi dapat meningkatkan kualitas layanan guru. Dengan indikator sebagai berikut: 1. Tujuan, 2. Partisipasi, 3. Kebersamaan, 4. Komunikasi, 5. Melengkapi 6. Berbagi

Berikutnya Mathieu et al., (2019) mengungkapkan kerjasama tim adalah fenomena perilaku kompleks yang melibatkan banyak faktor. Sebagai fenomena perilaku yang kompleks, kerja sama tim memerlukan perhatian pada berbagai faktor yang saling terkait. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini, tim dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama. Seperti; 1. Fitur komposisi, 2. Fitur struktural, 3. Mekanisme mediasi, 4. Proses tim, 5. Berbagi informasi

Berdasarkan teori-teori di atas maka dapat disintesis bahwa kerjasama tim adalah salah satu perilaku yang menggambarkan interaksi dinamis antar anggota kelompok yang memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya untuk menyelesaikan tuntutan tugas. Adapun indikatornya sebagai berikut: 1. Motivasi (dorongan internal dan eksternal), 2. Peran tugas (tanggung jawab spesifik setiap individu), 3. Pengetahuan (wawasan, keterampilan, dan keahlian), 4. Komunikasi (penyampaian ide, atau perasaan), 5. Kepercayaan (keyakinan terhadap integritas), 6. Kekompakan (keterpaduan dalam mencapai tujuan bersama).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yakni metode survei dan analisis jalur (path analysis), yaitu jenis penelitian yang berupaya mengemukakan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif separuh dari penelitian adalah proses teori atau proses berteori. Pada proses ini peneliti melakukan analisis-*analisis* deduktif untuk mencoba menjawab permasalahan yang sedang dihadapi. Dan disain penelitian yang digunakan yakni deskriptif kuantitatif. Untuk mendapatkan persepsi dari responden setiap variabel penelitian dibangun konstruk dan indikator yang berfungsi sebagai dasar penyusunan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner.

Guna menganalisis data, maka diperlukan prosedur dalam proses penelitian melalui beberapa tahapan sebagai berikut: 1) Studi buku referensi dari para expert di bidang manajemen dan pendidikan, serta jurnal pendidikan untuk mengetahui dimensi dan indikator dari seluruh variabel penelitian; 2) Sintesis; 3) Penyusunan instrumen merujuk pada indikator variabel bebas dan variabel terikat; 4) Pengiriman instrumen menggunakan google form ataupun lembaran kuesioner kepada guru ASN di 6 SMP Kabupaten Sukabumi; 5) Pengumpulan data dan informasi yang bersumber dari angket; 6) Pengolahan data dan informasi dengan menggunakan Aplikasi SPSS; 7) Analisis data dan informasi untuk mengetahui hasil penelitian; dan 8) Penyusunan laporan hasil penelitian dalam bentuk tesis. Langkah-langkah analisis data dan informasi, sebagai berikut:

Analisis Data Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, histogram, perhitungan modus, median, mean, dan standar deviasi.

Analisis Inferensial

Analisis inferensial dalam penelitian ini digunakan dengan tujuan, agar hasil penelitian dapat disimpulkan untuk digeneralisasikan dari pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Analisis inferensial pada penelitian ini digunakan dengan tujuan, agar hasil penelitian dapat disimpulkan untuk digeneralisasikan berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Sebelum dilakukan analisis jalur, dilakukan terlebih dahulu uji persyaratan analisis hipotesis, menggunakan uji normalitas, homogenitas dan analisis regresi.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test, dengan tujuan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel data berdistribusi normal atau tidak normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji Barlett, dengan tujuan untuk mengetahui apakah data memiliki penyebaran yang homogen dari populasinya.

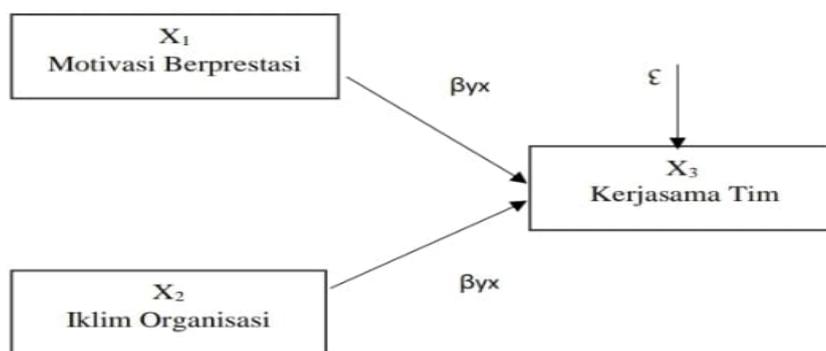
Uji Linearitas Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti baik penyebaran data, linearitas data dan signifikansi.

Uji Analisis Jalur

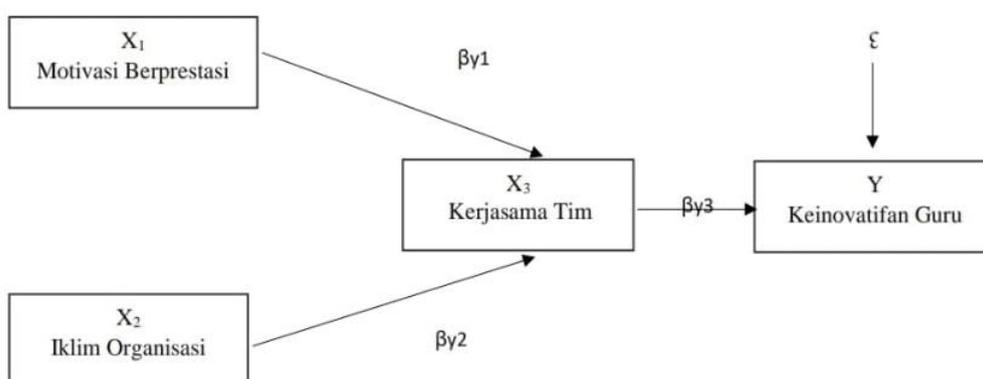
Uji analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel penelitian. Menurut Ridwan & Kuncoro (2018) Model path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Sedangkan Ghozali (2016:249), menyatakan bahwa: "Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori".

Analisis Sub-Struktur 1



Gambar Hubungan Kasual Sub-struktur 1
Persamaan Regresi: $X_3 = \beta_{yx}X_1 + \beta_{yx}X_2 + \epsilon X_3$

Analisis Sub-Struktur 2



Gambar Hubungan Kasual Sub-struktur 2
Persamaan Regresi: $\bar{Y} = \beta_{y1} + \beta_{y2} + \beta_{y3} + \epsilon Y$

Uji Sobel

Dalam uji sobel ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu Kerjasama Tim. Menurut Ghozali (2016) suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji sobel untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (X3). Dengan cara perhitungan mengalikan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui X3 dengan cara mengalikan jalur X – X3 (a) dengan jalur X3 – Y (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c-c')$ dimana c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah menghubungkan X3.

Ghozali (2016) pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Sobel Test). Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien. Nilai thitung ini dibandingkan dengan nilai ttabel, jika nilai thitung > nilai ttabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel kurang konservatif Ghozali (2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hipotesis yang telah diuji, penelitian ini menyimpulkan beberapa hal penting terkait dengan strategi peningkatan keinovatifan guru di SMP Negeri Kabupaten Sukabumi. Pertama, motivasi berprestasi, iklim organisasi, dan kerjasama tim terbukti berpengaruh positif terhadap keinovatifan guru. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien jalur yang signifikan untuk masing-masing variabel: motivasi berprestasi ($\beta_1 = 0,801$), iklim organisasi ($\beta_2 = 0,781$), dan kerjasama tim ($\beta_3 = 0,839$). Penguatan motivasi berprestasi, iklim organisasi, dan kerjasama tim dapat meningkatkan keinovatifan guru di sekolah. Selain itu, motivasi berprestasi dan iklim organisasi juga berpengaruh positif terhadap kerjasama tim, dengan koefisien jalur berturut-turut sebesar 0,837 dan 0,806. Menariknya, penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari motivasi berprestasi dan iklim organisasi terhadap keinovatifan guru melalui kerjasama tim sebagai mediator yang efektif.

Dalam upaya meningkatkan keinovatifan guru, strategi yang dapat diterapkan meliputi perbaikan indikator yang masih lemah serta penguatan indikator yang sudah baik. Untuk meningkatkan keinovatifan guru, perlu ada perbaikan pada indikator seperti pengembangan dan penerapan inovasi, pelayanan optimal, serta evaluasi terhadap proses pembelajaran. Sementara itu, motivasi berprestasi dapat diperkuat dengan memperbaiki dorongan internal dan eksternal, tujuan, serta perencanaan, dan mempertahankan indikator seperti antusiasme, ketekunan, dan komitmen. Iklim organisasi harus diperkuat dengan memperbaiki dukungan dan mempertahankan indikator seperti lingkungan kerja, produktivitas, loyalitas, dan penghargaan terhadap inovasi. Kerjasama tim juga harus diperkuat dengan memperbaiki indikator motivasi, peran tugas, komunikasi, dan kepercayaan, serta mempertahankan indikator pengetahuan dan kekompakan.

Pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa keinovatifan guru dipengaruhi secara langsung oleh motivasi berprestasi, iklim organisasi, dan kerjasama tim. Motivasi berprestasi berperan penting dalam mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran, meningkatkan kreativitas, dan adaptasi terhadap metode baru. Iklim organisasi yang positif juga turut berkontribusi dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung kolaborasi, serta memberikan penghargaan atas inovasi yang dilakukan. Selain itu, kerjasama tim menjadi kunci untuk memperkuat inovasi, karena memungkinkan guru berbagi ide, pengalaman, serta saling mendukung dalam mengembangkan metode pengajaran baru. Motivasi berprestasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap keinovatifan guru, tetapi juga meningkatkan kerjasama tim yang pada gilirannya memperkuat inovasi dalam pengajaran. Demikian pula, iklim organisasi yang baik mendorong kerjasama tim yang produktif, meningkatkan komunikasi, rasa percaya, dan keterlibatan guru dalam inovasi pendidikan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi, iklim organisasi, dan keinovatifan guru semakin kuat dengan adanya kerjasama tim sebagai mediator. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dengan memberikan fasilitas, pelatihan, dan penghargaan atas kontribusi inovatif guru guna memaksimalkan potensi mereka dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi, iklim organisasi, dan keinovatifan guru semakin kuat dengan adanya kerjasama tim sebagai mediator. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dengan memberikan fasilitas, pelatihan, dan penghargaan atas kontribusi inovatif guru guna memaksimalkan potensi mereka dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan keinovatifan guru dapat dilakukan melalui penguatan motivasi berprestasi, iklim organisasi, dan kerja sama tim. Motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif langsung terhadap keinovatifan guru ($\beta = 0,801$), begitu pula iklim organisasi ($\beta = 0,781$) dan kerja sama tim ($\beta = 0,839$). Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi dan iklim organisasi terhadap keinovatifan guru melalui kerja sama tim, menunjukkan bahwa kerja sama tim berperan sebagai mediator yang efektif. Untuk meningkatkan keinovatifan guru, diperlukan perbaikan pada indikator yang masih lemah dan mempertahankan aspek yang sudah baik, seperti pengembangan dan penerapan inovasi, keterbukaan terhadap perubahan, serta pengadopsian teknologi.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi teoretis, praktis, dan kebijakan. Secara teoretis, penelitian ini mendukung teori McClelland tentang pentingnya motivasi berprestasi dalam mendorong inovasi. Secara praktis, temuan ini memberikan panduan bagi sekolah dan pemangku kepentingan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi guru melalui pelatihan, penghargaan, serta fasilitas yang memadai. Dari perspektif kebijakan, pemerintah daerah perlu menyusun program pengembangan profesional berbasis inovasi, memperhatikan unsur kreativitas dalam penilaian kinerja guru, serta mengalokasikan anggaran untuk mendukung inovasi pendidikan.

Sebagai rekomendasi, guru diharapkan meningkatkan kompetensi dan kerja sama tim, kepala sekolah perlu menciptakan iklim organisasi yang kondusif, sementara Dinas Pendidikan harus mendorong kebijakan yang memfasilitasi inovasi guru. Penelitian lanjutan dapat memperluas cakupan wilayah atau mengeksplorasi faktor lain yang memengaruhi keinovatifan guru, seperti kepemimpinan transformasional dan pemanfaatan teknologi. Implementasi hasil penelitian ini berpotensi membawa perubahan positif dan berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Sukabum.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kuncoro, Engkos dan Ridwan. (2018). Analisis Jalur (Path Analisis). Edisi kedua. Bandung : Alfabeta
- Alamri, M. M. (2023). A Model of E-Learning through Achievement Motivation and Academic Achievement among University Students in Saudi Arabia. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/su15032264>
- AlMulhim, A. F. (2023). Organizational climate and psychological capital of university faculty members in Saudi Arabia: The moderating role of innovative organizational culture. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 35–47. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.04](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.04)
- Ariani, D., Ika,), Saputri, P., Indri,), Suhendar, A., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Mercu Buana, U. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU. 1(3). <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Bravo Rojas, L. M., Egusquiza Rodriguez, M. J., Ruiz Choque, M., & Manrique Nugent, M. A. L. (2023). Organizational climate in the SMEs of the commerce sector in the city of Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101). <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
- Darsiah, D. (2023). Motivasi Berprestasi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Syaikh Zainuddin NW Anjani. *MANAZHIM*, 5(1). <https://doi.org/10.36088/manazhim.v5i1.2285>
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- KOZIKOĞLU, İ., & KÜÇÜK, B. A. (2020). The Investigation of the Relationship between Teachers' Creative Thinking Tendencies and Individual Innovativeness Characteristics. *Journal of Education and Future*, 17, 25–37. <https://doi.org/10.30786/jef.437852>

- Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 73(1), 43–71. <https://doi.org/10.1111/peps.12356>
- Lin, Q. (2022). The relationship between distributed leadership and teacher innovativeness: Mediating roles of teacher autonomy and professional collaboration. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.948152>
- Mathieu, J. E., Gallagher, P. T., Domingo, M. A., & Klock, E. A. (2019). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Embracing Complexity: Reviewing the Past Decade of Team Effectiveness Research. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 6, 17–46. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218>
- Noviyanti, R., Abdullah, T., & Tukiran, M. (n.d.). Increasing Teacher Innovativeness Through Strengthening Achievement Motivation, Teamwork, And Organizational Climate. 7, 2021. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5576683>
- Ozdemir, T. Y., & Cakalci, N. (2022). How School Climate Affects Teachers' Individual Innovativeness: The Mediating Role of Teacher Autonomy. *Educational Process: International Journal*, 11(4), 69–91. <https://doi.org/10.22521/edupij.2022.114.4>
- Rais, S., Rubini, B., & Herfina. (2022). Increasing Teacher Creativity through Strengthening Transformational Leadership, Teamwork, and Work Engagement. *Pegem Egitim ve Ogretim Dergisi*, 12(1), 232–241. <https://doi.org/10.47750/pegegog.12.01.24>
- Stramkale, L. (2022). Future Primary School Teachers' Achievement Motivation in Remote Learning Process. *Journal of Education Culture and Society*, 13(1). <https://doi.org/10.15503/jecs2022.1.225.237>
- Strode, D., Dingsøyr, T., & Lindsjorn, Y. (2022). A teamwork effectiveness model for agile software development. *Empirical Software Engineering*, 27(2). <https://doi.org/10.1007/s10664-021-10115-0>