

Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif di MTSN X

The Relationship between Organizational Commitment and Innovative Work Behavior in MTSN X

Maulida Amalia

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: maulida.19029@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif pada guru di Yayasan x. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini 78 orang. Teknik pengambilan data menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen Penelitian yang digunakan berupa skala komitmen organisasi dan skala perilaku kerja inovatif. Analisis data menggunakan korelasi pearson product moment dengan bantuan software IBM SPSS 26 for windows, yang menunjukkan hasil adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Diketahui pula nilai koefisien korelasi sebesar 0,705 yang mana termasuk pada kategori tinggi dan searah. Penelitian ini menunjukkan hasil adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif pada guru di MTSN X.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Perilaku Kerja Inovatif, Guru

Abstract

This study aims to determine the relationship between organizational commitment and innovative work behavior among teachers at the Foundation x. The research method used in this study is quantitative. The sample in this study was 78 people. Data collection techniques using techniques purposive sampling. The research instrument used was a scale of organizational commitment and a scale of innovative work behavior. Data analysis using correlation pearson product moment with the help of software IBM SPSS 26 for windows, which shows the results of a positive and significant relationship between organizational commitment and innovative work behavior with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). It is also known that the correlation coefficient value is 0.705 which is included in the high and one-way category. This study shows the results of a positive relationship and significant relationship between organizational commitment and innovative work behavior among teachers at MTSN X.

Key word : Organizational Commitment, Innovative Work Behavior, Teacher

Article History

Submitted : 12-07-2023

Final Revised : 12-07-2023



Accepted : 12-07-2023This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Pendahuluan

Dalam konteks pendidikan, semakin kompleksnya tantangan yang dihadapi menuntut upaya lebih besar dari semua pihak agar pendidikan yang berkualitas dapat terwujud. Pendidikan ialah modal awal bagi individu maupun masyarakat secara keseluruhan untuk mencapai kehidupan yang lebih maksimal (Kodrat., 2019).

Pendidikan memiliki peran utama dalam mengembangkan potensi kehidupan bangsa yang cerdas (Goestjahjanti, Asbari, *et al.*, 2020) Pendidikan berkualitas adalah pendidikan yang dapat memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat, baik itu pihak dari dalam maupun pihak luar. Kualitas dari lembaga pendidikan itu sendiri yang menentukan keberadaannya (Hardianto & Aida, 2019). Untuk mencapai pendidikan berkualitas, diperlukan tenaga pengajar yang memiliki kompetensi khusus. Pendidikan berkualitas didapatkan melalui guru-guru yang berkualitas dan profesional (Dalyono & Agustina, 2016). Selain tenaga pengajar, juga penting memiliki fasilitas dan pembiayaan yang memadai. Tenaga pengajar yang kompeten juga mampu beradaptasi dengan situasi yang berbeda, tidak hanya mampu dalam satu situasi. Dalam era globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan, tenaga pengajar perlu memiliki sikap inovatif dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan tersebut. Perilaku kerja inovatif menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan pendidikan secara optimal

Ketidakmampuan guru dalam menunjukkan perilaku kerja inovatif berdampak pada rendahnya kinerja sekolah dalam mencapai tujuan dari organisasi (Nurdin dkk., 2020). Individu yang tidak menunjukkan perilaku kerja inovatif akan menyebabkan organisasi tidak berhasil mencapai tujuan dan tidak mampu berkembang (Izzati & Hoirunnisak, 2021).

Menurut Gaynoor (2002), perilaku kerja inovatif dapat diartikan sebagai tindakan menciptakan dan mengadopsi ide, pemikiran, atau metode baru yang kemudian diaplikasikan dalam kegiatan tertentu. Perilaku kerja inovatif (Innovative work behavior/IWB) didefinisikan sebagai adopsi ide-ide atau kreativitas dalam mengidentifikasi masalah, mencari solusi, dan mengimplementasikan ide tersebut (Scott & Bruce, 1994; Garg & Dhar, 2017).

Menurut De Jong & Hartog (2008) perilaku kerja inovatif terdiri 4 aspek, antara lain: (1) Opportunity Exploration, di mana individu mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang untuk meningkatkan kinerja, (2) Idea Generation, individu memiliki konsep baru untuk mengatasi permasalahan, di mana individu menghasilkan konsep baru untuk mengatasi masalah. (3) championing di mana individu memperkenalkan ide dan mencari dukungan dari rekan kerja dan kepala sekolah. (4) Application, ide di realisasikan dalam program-program sekolah.

Rosyiana (2019) menjelaskan bahwa ciri-ciri individu dengan perilaku kerja inovatif yang tinggi meliputi: selalu berusaha mengetahui tentang cara-cara baru, berusaha menyampaikan dan mempertahankan ide-ide mereka kepada rekan – rekan lainnya, menyediakan sumber daya atau mencari sumber daya yang dibutuhkan untuk ide tersebut, dan membuat perencanaan agar ide dapat berhasil diimplementasikan. Pada dasarnya, perilaku kerja inovatif individu dalam sebuah organisasi menunjukkan memiliki tujuan positif untuk meningkatkan organisasi tersebut, dan hal ini juga berlaku untuk guru di mana perilaku kerja inovatif mereka akan berkontribusi pada kelancaran pekerjaan dan kegiatan

di sekolah. Perilaku ini terlihat dalam cara individu melaksanakan tugas mereka. Individu yang kurang inovatif cenderung tidak siap menghadapi perubahan lingkungan yang semakin dinamis (Putri. T. Anastasya, 2022).

Menurut Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perbedaan tingkat perilaku kerja inovatif antara guru tetap/PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan guru tidak tetap/non-PNS. Antara lain, guru tetap/PNS memiliki stabilitas pekerjaan yang lebih tinggi karena memiliki status kepegawaian yang jelas. Hal ini dapat memberikan mereka keamanan dan kepastian dalam menjalankan tugas mereka. Dalam kondisi yang lebih stabil, guru tetap/PNS mungkin merasa lebih aman untuk mengambil risiko dan mencoba pendekatan inovatif dalam pengajaran. Guru tetap/PNS biasanya memiliki akses yang lebih baik terhadap program pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh pemerintah atau institusi pendidikan. Pelatihan ini dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru, termasuk inovasi dalam metode pengajaran. Guru tetap/PNS cenderung memiliki rasa memiliki dan keterikatan yang lebih kuat terhadap institusi pendidikan tempat mereka bekerja. Hal ini dapat memotivasi mereka untuk berinovasi dan berkontribusi secara lebih aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh guru merupakan upaya untuk merespons perubahan yang terjadi di masyarakat dengan cepat, dengan mengikuti perkembangan pengetahuan dan teknologi baru, serta mengaplikasikannya dalam metode pembelajaran (Gkorezis, 2016). Guru yang memiliki perilaku kerja inovatif cenderung lebih mampu mencapai tujuan pendidikan di sekolah karena mereka dapat menemukan solusi untuk masalah-masalah baru dengan kemampuan inovatif mereka. Namun, di sisi lain, perilaku kerja guru yang kurang inovatif dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan pembelajaran di sekolah. Kurangnya inovasi yang ditunjukkan oleh guru dapat membuat pencapaian tujuan sekolah sebagai organisasi dalam menyediakan pembelajaran berkualitas menjadi terhambat dan menghambat kemampuan berpikir inovatif individu sebagai calon sumber daya manusia di tempat kerja (Hashim, Yaakob, Yusof & Ibrahim, 2019).

Dalam praktiknya, pengembangan inovasi di sekolah bukanlah hal yang mudah dilakukan. Menurut Messmann *et al.* (2018) dalam proses pengembangan inovasi di tempat kerja, guru dihadapkan pada dua tuntutan utama. Pertama, pengembangan inovasi melibatkan pengambilan risiko. Artinya, ada ketidakpastian terkait keputusan yang diambil, pencapaian hasil yang diharapkan, dan tanggapan orang lain terhadap inovasi tersebut. Kedua, pengembangan inovasi membutuhkan kerjasama dan koordinasi dengan semua pihak di sekolah. Guru perlu memiliki visi, misi, tujuan, dan pengetahuan yang baik tentang inovasi serta cara mengembangkannya (Ferrari *et al.*, 2009). Dengan demikian, guru dapat menunjukkan perilaku kerja inovatif dalam menjalankan tugas mereka di sekolah.

Menurut Lecat *et al.* (dalam Firdausiah & Etikariena, 2021) perilaku kerja inovatif memiliki manfaat, antara lain meningkatkan efisiensi pekerjaan pegawai. Bagi organisasi, manfaatnya mencakup peningkatan kinerja organisasi, kemampuan adaptasi yang lebih baik, dan pengembangan diri yang positif (Shanker *et al.*, 2017). Menurut Hartini (2012), perilaku kerja inovatif yang tinggi akan meningkatkan kemampuan individu dan efisiensi organisasi, asalkan pegawai tersebut percaya bahwa perilaku kerja inovatif yang mereka tunjukkan akan memberikan dampak positif pada kinerja mereka (Cingoz & Akdogan, 2011). Perilaku kerja inovatif juga mendorong pegawai untuk memiliki pandangan positif terhadap hasil kinerja mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif secara positif (Damanpour & Gopalakrishnan, 1998)

Inovasi selalu menjadi kebutuhan manusia, terutama dalam bidang pendidikan, di mana inovasi ditujukan untuk mengatasi tantangan terkait permasalahan yang mempengaruhi proses kelancaran, jadi tidak hanya masalah Pendidikan saja. Manusia dengan kepribadian inovatif diperlukan untuk menciptakan perubahan sosial dalam masyarakat yang lebih maju. Kepribadian inovatif ini akan mendorong tindakan inovasi baik secara individu maupun organisasional, sehingga menghasilkan manfaat dalam kemajuan pembangunan bangsa yang kuat (Syafaruddin, 2012).

Terdapat fenomena yang memaparkan tentang tingginya perilaku kerja inovatif pada guru di MTSN X. Menurut kepala bagian kurikulum mengatakan bahwa di MTSN X terdapat program – program excellent kegiatan mengajar dan di klasifikasikan sesuai dengan kemampuan siswa, yakni terdapat science class (pendalaman materi olimpiade kompetisi sein madrasah), bilingual Class (broadcasting, literature, journalism, native speaker, suplemen bhs internasional), tafaqquh fiddin Class, digital class (dasar teknologi Informasi, dasar komunikasi visual, desain grafis 2D, content design).

Hal ini peneliti melakukan wawancara kepada 4 guru mtsn di yayasan x. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan. Subjek A mengatakan bahwa guru di yayasan X pada program bilingual class, guru memberikan buku saku muhasadah yaumiyah dimana di dalam buku tersebut terdapat materi terkait Bahasa arab, Bahasa inggris, dan materi bilinguall class lainnya, hal tersebut memudahkan siswa dalam belajar karena buku saku dapat dibawa kemana – mana, guru juga menggunakan bahasa arab/inggris ketika kelas berlangsung sehingga siswa dapat belajar langsung dengan guru maupun siswa lainnya hal tersebut membuat siswa lebih cepat dalam menangkap materi, kemudian mengaplikasikan dalam kehidupan sehari hari.

kemudian membuat dan mengembangkan program – program dalam kegiatan mengajar dan di klasifikasikan sesuai dengan kemampuan siswa, yakni terdapat science class (pendalaman materi olimpiade kompetisi sein madrasah), bilingual Class (broadcasting, literature, journalism, native speaker, suplemen bhs internasional), tafaqquh fiddin Class, digital class (dasar teknologi Informasi, dasar komunikasi visual, desain grafis 2D, content design).

Sedangkan menurut subjek B pada Tafaqquh Fiddin Class guru memiliki ide supaya siswa dapat belajar keagamaan dengan mudah seperti membaca al – quran dan membaca kitab, guru menggunakan metode yambua, metode tersebut yang paling sesuai dengan kebutuhan siswa dan mudah digunakan, kemudian untuk membaca kitab dengan menggunakan amsilati. Sehingga siswa dapat melakukan pembelajaran dengan efektif

Subjek C mengatakakan pada science class, guru memberikan matrikulasi dan tambahan agar anak semakin paham dengan pembelajaran, guru memberikan sebutan ilmuwan cilik disini siswa dapat membuat kreativitas dan project, guru memberikan wadah agar siswa dapat termotivasi dan berani eksplor kemudian menyalurkan kreativitasnya dan hasil tersebut akan di presentasikan serta mendapat gelar S.FDI yakni Science Fandai

Subjek D mengatakan bahwa guru di Yayasan X memiliki perilaku kerja inovatif dalam pembinaan perilaku siswa, yakni guru mengembangkan tradisi spiritual yang tinggi terhadap siswa dan memberikan contoh yang baik terutama dalam berperilaku dan bertutur kata dalam hal ini dilakukan berdoa sebelum belajar, tartil, hafalan surat pendek secara bergantian, sholat dhuhur berjamaah dan diakhir pembelajaran ditutup dengan doa Bersama, subjek c mengatakan tujuan hal tersebut adalah menambah dorongan kepada siswa untuk berperilaku sopan atau berperilaku baik dan menerapkan di dalam kehidupan sehari hari.

Penjelasan mengenai fenomena di atas menegaskan betapa pentingnya perilaku kerja inovatif guru di Yayasan X dalam mencapai tujuan institusi. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, baik pada tingkat individual, kelompok, maupun organisasional (de Jong, J. & Den Hartog, 2008) Faktor individual dapat meliputi ciri kepribadian, kemampuan alami dalam berinovasi dan memulai perubahan, ekstraversi, fitur kognitif, serta karakteristik individu lainnya. Faktor individual juga dapat mencakup jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, kemampuan kognitif, kepribadian, serta kemampuan menghadapi tantangan dan berani mengambil risiko (Hammond et al., 2011) Namun menurut Prayudhayanti (2014) perilaku kerja inovatif juga merupakan hasil dari komitmen organisasi. Perilaku kerja inovatif mencakup elemen-elemen yang berasal dari komitmen individu terhadap tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merujuk pada perilaku individu yang menunjukkan loyalitas, mencapai visi, misi, harapan, dan tujuan organisasi (Puspitadewi & Ariska, 2019).

organisasi ditunjukkan oleh pegawai yang mementingkan kepentingan pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan (Aisyah, 2015) Menurut Sianipar & Haryanti (2014) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keputusan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi dan berkontribusi dengan semangat tinggi terhadap organisasi. Komitmen organisasi berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi memiliki dampak positif bagi organisasi, di mana pegawai akan memiliki perasaan emosional, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan loyalitas (Ayuni & Khoirunnisa, 2021).

Pegawai akan berupaya dengan segenap kemampuannya untuk mendukung kesuksesan organisasi dan mencapai harapan dan tujuan organisasi (Siregar et al., 2019). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melangkah lebih maju dan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1997). Oleh karena itu, organisasi berusaha untuk mengembangkan dan memperkuat komitmen pegawai guna mencapai stabilitas. Pegawai yang telah berkomitmen dalam suatu organisasi akan dengan tekun meningkatkan kinerjanya dan melakukan pengembangan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Fink (dalam Kaswan, 2017) menjelaskan beberapa ciri individu yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi, seperti selalu mencari informasi tentang organisasi, memberikan segalanya untuk kepentingan organisasi, memprioritaskan kepentingan organisasi, memberikan kontribusi kerja terbaik, memperhatikan hubungan kerja antar organisasi, memiliki keyakinan terhadap perkembangan organisasi, mencari keseimbangan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi, berpikir positif terkait kritik dari rekan kerja, tidak menganggap organisasi lain lebih menarik, serta memiliki pandangan positif terhadap pimpinan tertinggi organisasi. Di sisi lain, individu dengan tingkat komitmen organisasi rendah cenderung ingin keluar dari organisasi. Sedangkan menurut Widya & Izzati (2018) ciri- ciri individu yang memiliki komitmen organisasi rendah berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

Meningkatkan komitmen organisasi pada individu bisa melakukan beberapa langkah, yakni dengan memberikan apresiasi dan penghargaan kepada individu atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Dukungan ini dapat berupa program pengembangan profesional, insentif, atau pengakuan atas prestasi kerja yang luar biasa. Melakukan komunikasi yang efektif. Dengan komunikasi yang baik, individu akan merasa didengar dan memiliki kesempatan untuk berbagi ide, kekhawatiran, dan saran yang dapat meningkatkan kualitas kerja mereka. Memberikan peluang pembinaan dan pengembangan kepada individu untuk meningkatkan keterampilan mereka. Program pelatihan, workshop,

atau mentoring dapat membantu guru merasa dihargai dan berkontribusi secara lebih efektif. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, fasilitas yang memadai, keadilan dalam penugasan, dan budaya kerja yang saling mendukung akan membantu meningkatkan komitmen dan motivasi individu. Melibatkan individu dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dapat memberikan rasa kepemilikan dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Menurut Mendrofa & Syafii (2019) beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari komitmen organisasi. Salah satunya adalah kemampuan untuk mempertahankan minat individu terhadap organisasi, sehingga individu merasa senang menjalankan tugas-tugas dan meluangkan banyak waktu dalam kehidupannya untuk organisasi tersebut. Individu memilih untuk tetap bertahan di organisasi daripada mengambil langkah untuk mundur (Colquitt et al, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap guru di Yayasan X, diperoleh hasil Alasan subjek bertahan di Yayasan X. Subjek mengatakan alasan bertahan di Yayasan X bukan semata – mata hanya kebutuhan materi saja, namun subjek bangga dengan perannya sebagai guru, subjek mengatakan karena tanggung jawab dan mengemban tugas yang diberikan instansi kepada subjek.

Melalui penelitian yang dilakukan oleh Hakimian et al. (2016) ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif, baik pada tingkat individu maupun pada tingkat organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh individu dan organisasi tersebut. Sebaliknya, jika tingkat komitmen organisasi rendah, maka tingkat perilaku kerja inovatif individu dan organisasi juga rendah.

Dalam konteks dunia pendidikan, perilaku kerja inovatif sangat penting bagi para guru. Konsekuensi dari komitmen organisasi yang berupa perilaku kerja inovatif memang benar-benar sangat dibutuhkan pada pribadi setiap guru. Hal ini diperlukan untuk menghadapi tuntutan perkembangan zaman yang selalu mengharap para guru untuk berperilaku inovatif dalam mengajar dan mempersiapkan anak didik menghadapi tantangan masa depan. Unsur-unsur perilaku kerja inovatif yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi sesuai dengan harapan suatu organisasi. Dimana perusahaan tersebut membutuhkan perilaku positif dari individu sebagai karyawan. Komitmen organisasi sendiri dipandang sebagai sikap yang menunjukkan bahwa individu sangat peduli dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu yang telah berkomitmen di dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya akan melakukan segala upaya dan akan dengan sungguh-sungguh berusaha membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja dan melakukan pengembangan demi tercapainya tujuan organisasi tersebut, salah satunya dengan melakukan berbagai inovasi untuk mengembangkan. Komitmen tersebut membangun unsur-unsur yang terkandung di dalam perilaku inovatif yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi dalam mempertahankan keunggulannya.

Dengan memahami hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif pada guru, penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran dan mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif. Hal ini dapat berdampak positif pada kualitas Pendidikan. Peningkatan motivasi dan keterlibatan guru: Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan guru dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, perilaku kerja inovatif merupakan hasil dari komitmen organisasi yang kuat. Dengan memahami hubungan ini, penelitian dapat membantu pengembangan strategi untuk meningkatkan

motivasi dan keterlibatan guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang melibatkan pengumpulan data dalam bentuk angka melalui prosedur pengukuran dan analisis menggunakan metode statistik. Pendekatan ini bertujuan untuk menyediakan jawaban yang jelas terhadap hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti sebelumnya (Jannah, 2018).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai karakteristik dan nilai tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 117 guru tetap di Mtsn di Yayasan X

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik khusus (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah guru tetap di Mtsn yang tergabung dalam Yayasan X, serta memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Peneliti menggunakan total 78 orang sebagai sampel dalam penelitian ini. Dari jumlah tersebut, 30 orang digunakan sebagai uji coba try out, sedangkan sisanya sebanyak 48 orang merupakan subjek yang diambil.

Pengumpulan data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang bertujuan untuk mengukur nilai – nilai variabel komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif. Menurut Sugiyono (2019) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk di jawab.

Kuesioner pada penelitian ini didasarkan pada teori komitmen organisasi (X) dan perilaku kerja inovatif (Y). Instrumen penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah alat ukur yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang dan pendeknya interval dalam alat ukur (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, digunakan dua skala pengukuran, yaitu skala komitmen organisasi dan skala perilaku kerja inovatif. Skala komitmen organisasi dikembangkan berdasarkan dimensi-dimensi komitmen organisasi yang dijelaskan oleh Meyer & Allen (1997) yang terdiri dari komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*). Skala Perilaku Kerja Inovatif didasarkan pada dimensi yang dikembangkan oleh de Jong & Den Hartog (2008) terdiri dari Eksplorasi Peluang (*Opportunity Exploration*), Generasi Ide (*Idea Generation*), Memperjuangkan (*Championing*) dan Aplikasi (*Application*).

Analisis data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengevaluasi apakah model yang telah dibuat dapat dijalankan dan dianalisis secara lebih lanjut. Untuk memastikan model memberikan hasil yang mewakili, penting bahwa model tersebut memenuhi asumsi dasar klasik. Uji asumsi yang digunakan pada penelitian ini adalah:

a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2019). Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0.05. Data dinyatakan terdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0.05.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*. Teknik korelasi product moment bertujuan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif pada guru di MTSN x, dengan bantuan software IBM SPSS for Windows. Untuk menguji hubungan ketentuan yang harus dipenuhi sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka berkorelasi
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi

Menurut Sugiyono (2017) koefisien korelasi *pearson product moment* adalah teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dua variabel dan membuktikan hipotesis dua variabel tersebut.

Hasil

Penelitian ini melibatkan 78 responden. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dengan memakai IBM SPSS 26.0 for windows, dalam rangka mendapat hasil *descriptive statistics* dari data yang sudah terkumpul.

Tabel 4.1. *Descriptive Statistics**Descriptive Statistics*

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-------------------------|----|---------|---------|----------|----------------|
| Komitmen Organisasi | 78 | 72,00 | 127,00 | 107,1667 | 12,49459 |
| Perilaku Kerja Inovatif | 78 | 103,00 | 163,00 | 132,6795 | 13,22089 |
| Valid N (listwise) | 78 | | | | |

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis statistik deskriptif yang berpacu pada tabel 4.1 terdapat nilai minim, max, mean, dan standar deviasi dengan sampel sebanyak 78. Pada variabel komitmen organisasi dihasilkan nilai rendah sebesar 72, nilai tertinggi sebesar 127, mean 107,1667 dan standar deviasi sebesar 12,49459 dan pada variabel perilaku kerja inovatif dihasilkan nilai terendah sebesar 103, nilai tertinggi sebesar 163, rata-rata 132,6795 dan standar deviasi senilai sebesar 13,22089.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dapat terdistribusi secara normal ataupun tidak normal. Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan teknik kolmogorov smirnov jika nilai $>0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Namun apabila nilai $<0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. (Sugiyono, 2019).

Berikut hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov pada variabel komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif dengan bantuan dari IBM SPSS 26.0 for windows.

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas Data

| Variabel | Nilai Signifikansi | Keterangan |
|--|--------------------|----------------------|
| Komitmen organisasi Perilaku Kerja Inovatif | 0,237 | Berdistribusi normal |

Hasil uji normalitas pada tabel diatas diketahui nilai signifikansinya 0,237 maka ditarik kesimpulan dimana variabel komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif sudah berdistribusi normal.

b. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji normalitas dilanjutkan dengan uji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif pada table 4.4, dengan bantuan software *IBM SPSS for Windows* versi 26.0.

Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka berkorelasi jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi. Berikut interval hubungan dengan mengacu pada pedoman ini:

Berikut uji korelasi product moment:

Tabel 4.4 Hasil Uji Hipotesis Product Moment

| Variabel | r.tabel | Nilai Signifikansi |
|-------------------------|---------|--------------------|
| Komitmen Organisasi | ,705 | ,000 |
| Perilaku Kerja Inovatif | ,705 | ,000 |

Berdasarkan uji hipotesis variabel komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif pada tabel diatas diperoleh hasil uji korelasi product moment Sig (2- tailed) sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Variabel dapat dikatakan memiliki suatu hubungan apabila nilai

signifikansinya ($<0,05$), bisa ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel memiliki hubungan signifikan.

Pada table 4.5 juga mencerminkan koefisien korelasi 0,705 yang berarti nilai interval korelasi dalam penelitian ini berada pada rentang 0,60 - 0,799 yang disimpulkan mempunyai tingkat korelasi dengan signifikansi yang tinggi, dimana hasil nilai koefisien r memperlihatkan terdapat arah hubungan positif, dan dianggap semakin tinggi skor komitmen organisasi semakin tinggi perilaku kerja inovatif pun kebalikannya semakin rendah komitmen organisasi semakin rendah perilaku kerja inovatif.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif pada guru di mtsn x. Subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah guru di mtsn X. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif pada guru di mtsn x, dimana semakin tinggi komitmen organisasi pada guru maka akan semakin tinggi juga perilaku kerja inovatifnya. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah komitmen organisasi guru maka perilaku kerja inovatif guru akan semakin rendah juga. Hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi $r = 0,705$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Penelitian yang dilakukan oleh Prayudhayanti (2014) mendukung temuan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka tingkat perilaku kerja inovatif juga semakin tinggi. Dalam penelitian tersebut, komitmen organisasi yang tinggi dianggap sebagai upaya untuk mendorong peningkatan perilaku kerja inovatif. Temuan tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif pada tingkat individu, dan menekankan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif individu. Penelitian lain yang dilakukan oleh Vermeulen (2004) juga mendapatkan temuan serupa, yaitu adanya hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini menekankan bahwa ketika individu membangun komitmen organisasi yang kuat, mereka juga mampu mengelola dan mengembangkan perilaku kerja inovatif

Berdasarkan penemuan di lapangan, ditemukan bahwa para guru di mtsn X menunjukkan perilaku inovatif yang tinggi. Mereka terus berinovasi dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif dalam program-program unggulan. Sebagai contoh, guru agama menggunakan metode yambua dan metode amsilati dalam kelas tafaqquh fiddin dengan tujuan memudahkan siswa dalam mengikuti pembelajaran dan mencapai tujuan pembelajaran.

Perilaku inovatif merupakan bentuk perilaku individu yang menciptakan ide, proses, prosedur, dan produk baru yang bermanfaat bagi organisasi (De Jong & Den Hartog, 2008). Individu dengan perilaku inovatif memiliki berbagai cara yang berbeda dalam mengatasi tantangan demi kemajuan organisasi (Fauziah & Budiani, 2021)

Menurut penelitian Firdausiah & Etikariena (2021), individu yang memiliki perilaku inovatif tinggi cenderung memiliki keyakinan dan kepercayaan dalam diri untuk mengatur motivasi dan kemampuannya saat menjalankan tugas, menghadapi hambatan, atau mengatasi masalah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga dapat meningkatkan performa dalam organisasi.

Teori perilaku inovatif De Jong & Den Hartog (2008) terdiri dari empat dimensi. Pertama, *opportunity exploration* adalah kemampuan individu untuk mencari informasi baru yang berbeda untuk menghasilkan ide yang inovatif. Kedua, *Idea Generation* adalah kemampuan individu untuk mengintegrasikan peluang yang ditemukan dalam pencarian informasi baru ke dalam pembuatan konsep baru. Ketiga, *Championing* adalah kemampuan individu dalam memperkenalkan ide yang dihasilkan dan melibatkan pihak lain sebagai pendukung serta membentuk tujuan. Keempat, *Application* adalah kemampuan individu dalam mengubah ide menjadi produk atau proses kerja yang dapat diterapkan dalam dunia nyata.

Pada dimensi *opportunity exploration*, perilaku inovatif yang muncul yakni pada proses pembelajaran utamanya para guru menggunakan pembelajaran dengan bantuan *platform* yang mendukung jalannya pembelajaran. Hal ini dilakukan agar siswa-siswi tetap mendapatkan materi sesuai dengan kurikulum yang ditentukan oleh sekolah. Selanjutnya pada dimensi *idea generation* ditunjukkan dengan perilaku guru di mtsn x memecahkan permasalahan para siswa dengan metode – metode pembelajaran yang sesuai kebutuhan siswa, sehingga siswa dapat mengikuti pembelajaran dengan baik. Dimensi *championing* pada guru contohnya adalah bekerja sama dengan rekan kerja serta pihak sekolah untuk mengembangkan minat dan bakat yang dimiliki siswa-siswinya dalam bentuk presentasi hasil project dari siswa siwa tersebut. Dimensi yang selanjutnya yaitu *Application*, dimana para guru memberikan inovasi dalam model pembelajaran dengan mengajak peserta didiknya untuk membuat project sesuai dengan inovatif dibidang masing-masing jurusan dengan hasil akhir yakni mengadakan presentasi terkait project dan hasil dari project tersebut nantinya akan mendapat gelar S.FDI yakni *Science Fandai*.

Dari berbagai sudut pandang yang telah diungkapkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif individu. Individu yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi umumnya menunjukkan tingkat perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Brigden dan Stringer (dalam Asyari, 2018), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan indikator penting dari iklim organisasi. Ketika organisasi berhasil mencapai tujuannya dan memenuhi indikator-indikator tersebut, hal ini akan mendorong individu untuk menjadi lebih inovatif, yang pada gilirannya akan membantu perkembangan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Li dan Zheng (2014), yang menunjukkan bahwa faktor internal, termasuk komitmen organisasi, memiliki peran penting dalam memunculkan perilaku kerja inovatif. Komitmen organisasi menjadi motivasi bagi seseorang untuk tetap berada dan berperan aktif dalam organisasi, karena adanya kebutuhan individu yang terpenuhi, seperti adanya sumber daya yang disediakan oleh organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi individu untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif, karena mereka merasa terikat dan memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi dalam perkembangan organisasi tersebut..

Dahri dan Aqil (2018) mendukung temuan penelitian lain yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Menurut Jansen (2000), perasaan psikologis individu terhadap perusahaan dapat memengaruhi keterlibatan individu dalam perilaku dan pemikiran yang inovatif. Nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi dapat mempengaruhi minat individu untuk terlibat dalam perilaku kerja inovatif, di mana individu mengembangkan pemikiran dan tindakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan dan harapan organisasi. Selain itu, individu juga mempertimbangkan pengorbanan yang akan terjadi jika mereka meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Mereka mungkin merasa bahwa organisasi lain tidak dapat

menyediakan pengalaman dan manfaat yang sama seperti organisasi saat ini. Oleh karena itu, individu perlu mempertimbangkan konsekuensi dan pengorbanan yang akan mereka hadapi jika mereka memutuskan untuk meninggalkan organisasi saat ini.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan dimensi perilaku kerja inovatif menunjukkan nilai rata-rata yang berbeda-beda. Untuk dimensi *opportunity exploration*, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,05. Sementara itu, dimensi *idea generation* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,13. Dimensi *championing* memiliki nilai rata-rata sebesar 2,99 dan dimensi *application* memiliki nilai rata-rata sebesar 2,87.

Berdasarkan rata – rata diatas hasil yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil tertinggi pada aspek kedua yakni *Idea generation* (generasi ide) yakni dengan nilai mean 3,13. Nilai mean yang tinggi menunjukkan bahwa guru mampu menghasilkan ide-ide baru memiliki potensi untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang inovatif dan menarik. guru dapat menemukan solusi untuk tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Mereka dapat mengidentifikasi masalah yang dihadapi siswa, mengeksplorasi berbagai pendekatan dan metode baru, serta mengadaptasi strategi pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan dan gaya belajar siswa. Guru menciptakan konsep baru dengan menggunakan informasi dan konsep yang sudah ada, memunculkan gagasan baru dan melihat solusi dari sudut pandang yang berbeda untuk memecahkan suatu masalah sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Adanya perilaku kerja inovatif pada guru yang tinggi berdampak pada kualitas peserta didik diantaranya adalah dapat membantu peserta didik untuk mengembangkan potensi peserta didik, mendorong peserta didik untuk berpikir kreatif, dan mengembangkan keterampilan pemecahan masalah, serta melihat masalah dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian peserta didik lebih percaya diri dan merasa didukung oleh guru di sekolah dalam mengembangkan keterampilan dan ide-ide baru, serta mereka merasa dilibatkan dalam pembelajaran yang menurut mereka menarik dan relevan bagi dirinya.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terkait komitmen organisasi dengan dimensi *affective commitment* memiliki rata-rata 33,4 dimensi *continuance commitment* dengan rata – rata 2,91 dan dimensi *normative commitment* 3,78. Mmaka rata – rata yang terbesar terdapat pada aspek *normative commitment*

Hasil penelitian pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa guru di mtsn X memiliki tingkat komitmen organisasi yang cukup tinggi, khususnya pada dimensi *normative commitment* bahwa guru bertanggung jawab untuk mengajarkan dan mendorong siswa untuk mengadopsi nilai-nilai yang dianggap penting dalam masyarakat, seperti kejujuran, toleransi, dan tanggung jawab. Komitmen normatif pada guru juga tercermin dalam kesediaan mereka untuk mematuhi dan menerapkan aturan-aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan dalam konteks pendidikan. Guru yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan berupaya untuk menjalankan tugas mereka dengan integritas, profesionalisme, dan kesadaran akan pentingnya menjaga kualitas pendidikan. Selain itu, komitmen normatif yang kuat pada guru juga dapat terlihat melalui dedikasi mereka dalam membantu siswa mencapai potensi terbaik mereka. Guru yang berkomitmen secara normatif akan berusaha untuk memberikan dukungan dan bimbingan yang konsisten kepada siswa, bahkan dalam situasi yang sulit atau tantangan yang kompleks. Keseluruhan, komitmen normatif pada guru sangat penting karena melibatkan integritas, pengabdian, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Ini adalah aspek yang paling besar karena memberikan landasan moral dan profesional yang kokoh bagi guru dalam membentuk generasi yang berkarakter baik dan siap menghadapi masa depan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, simpulan yang dapat ditarik adalah terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif pada guru yang bekerja di mtsn X. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Dalam penelitian ini, hubungan antara kedua variabel dianggap signifikan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,705 menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi, dan menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang guru, semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan. Sebaliknya, jika komitmen organisasi guru rendah, maka perilaku kerja inovatif guru juga cenderung rendah

Saran

1. Saran kepada Instansi

Penting bagi instansi untuk mempertahankan dan meningkatkan perilaku kerja inovatif guru dengan memberikan perhatian pada kompetensi dan komitmen organisasi guru. Mendorong guru eksplorasi ide baru, menyediakan peluang pengembangan yang relevan dan bermanfaat bagi guru, memastikan guru memiliki akses yang memadai terhadap teknologi pendidikan yang relevan dan terbaru, Serta dapat melakukan evaluasi dari hasil penelitian. Perilaku kerja inovatif yang ditingkatkan akan memberikan dampak positif bagi perkembangan mtsn

2. Saran kepada Peneliti Selanjutnya

- Penelitian selanjutnya dapat mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Dalam hal ini, variabel atau faktor lain yang dapat menjadi penelitian lebih lanjut dapat dieksplorasi.

- Penelitian juga dapat diperluas ke lingkungan yang berbeda, di luar lingkup mtsn, untuk mendapatkan sampel responden yang lebih beragam. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif dalam konteks yang lebih luas

Daftar Pustaka

- Aisyah, S. (2015). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasamarga Cabang Belmera. *Jurnal Diversita*, 1(1), 56–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/diversita.v1i1.1084>
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84–98.
- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan Validitas Aitem. *Journal History*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/bpsi.13381>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6 ed.). New York: Mc Graw Hill.

- de Jong, J., & Den Hartog, D. (2008). Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation. In *Scales Research Reports H200820, EIM Business and Policy Research*.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dwi Ismiantri & Prabandini Mulyana, O. (2021). PERBEDAAN PERILAKU KERJA INOVATIF PADA GURU DITINJAU DARI KARAKTERISTIK SEKOLAH Firda Dwi Ismiantari Olievia Prabandini Mulyana Abstrak. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–12.
- Hakimian, F., Farid, H., Ismail, M. N., & Nair, P. K. (2016). Importance of Commitment in Encouraging Employees' Innovative Behaviour. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(1), 70–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2015-0054>
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90–105. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0018556>
- Hardianto, H., Hidayat, H., & Zulkifli, Z. (2021). Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 112–119. <https://doi.org/10.29210/02021937>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Semarang: Unesa University Press.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1348/096317900167038>
- Jong, J. P. J. D., & Hartog, D. N. Den. (2008). Innovative Work Behavior : Measurement and Validation. *Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs*, (November), 1–27.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 7(6), 446–450. <https://doi.org/10.4236/jssm.2014.76042>
- Mendrofa, A. J., & Syafii, M. (2019). Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Eksistensi Komunitas Marga Parna di Kota Batam (Studi Kasus Komunitas Marga Parna di Batu Aji Kota Batam). *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 1–10.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. New York: Sage Publications, Inc.
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Ekobis*, 15(2), 19–32.
- Putri. T. Anastasya, I. A. U. (2022). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA GURU Anastasya Trisnaning Putri Jurusan Psikologi , Fakultas Ilmu Pendidikan , UNESA , email : anastasya.18099@mhs.unesa.ac.id Umi Anugerah Izzati Jurusan Psikologi , Fakultas Ilmu. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 84–96.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18 ed.). New York: Pearson Education Limited.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *PSIKODIMENSIA: Kajian Ilmiah Psikologi*, 13(1), 98–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.24167/psiko.v13i1.281>
- Siregar, Z. M. E., Suryana, Ahman, E., & Senen, S. H. (2019). Factors Influencing Innovative Work Behavior: An Individual Factors Perspective. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(9), 324–327.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syafaruddin. (2012). *Inovasi Pendidikan Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan. Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Tenth Edition Paul*.
- Widya, M., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Guru di Yayasan “X” di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–12.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.5465/AMJ.2010.49388995>
- Arsiska, A., & Puspitadewi, N. W. S. HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) X.
- Fauziah, N. S., & Budiani, M. S. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Adversitas Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Komunitas E-Ukm Surabaya.