

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Inovasi Guru Paud Sekolah Guang Ming Seluruh Indonesia

Lisa Kumala Sari^{1*}, Muljadi², Isomudin³
¹²³ Institut Nalanda, Indonesia

Alamat: Jl. Pulo Gebang No. 107 Cakung – Jakarta Timur
Korespondensi penulis: Lisa.kumalasari123@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Organizational Climate and Job Satisfaction, either partially or simultaneously on the innovation teachers. This research is quantitative in nature with data collection carried out through the distribution of questionnaires. The data obtained were processed using linear regression analysis with the help of SPSS v20. The results showed that the hypothesis of the correlation coefficient of the three variables was confirmed. It can be concluded that (1) there is a positive relationship between organizational climate and the innovation teachers. (2) there is a positive relationship between job satisfaction and the innovation teachers (3) simultaneously there is a positive relationship between organizational climate and job satisfaction with the innovation teachers (4) at 98.6% climate organization and job satisfaction affect teacher innovation, the rest is influenced by other variables outside the study (5) the correlation coefficient value is $r_{y1.2} = 0.993$, indicating that the level of relationship strength is included in the very strong category.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Climate, Teacher Innovation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Inovasi guru. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner. Data yang diperoleh diolah menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan SPSS v 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis koefisien korelasi tiga variable terkonfirmasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan inovasi guru (2) terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan inovasi guru (3) secara simultan terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan inovasi guru (4) sebesar 98,6% iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap inovasi guru, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian (5) nilai koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y1.2} = 0,993$, menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk dalam kategori sangat kuat.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Inovasi Guru.

Riwayat Artikel : Diterima: 18-07-2024

Disetujui: 30-07-2024

Alamat Korespondensi:

Lisa Kumala Sari
Institut Nalanda, Indonesia
Jl. Pulo Gebang No. 107, Cakung – Jakarta Timur
Email : Lisa.kumalasari123@gmail.com

1. LATAR BELAKANG

Salah satu karakteristik yang dimiliki oleh sebuah organisasi seperti sekolah adalah Iklim Organisasi yang merupakan keseluruhan pola perilaku, sikap, dan perasaan yang terjadi berulang kali dan menjadi watak bagi organisasi. Iklim Organisasi yang berlangsung masyarakat, guru, orang tua murid dan/atau pimpinan, juga dituntut untuk menciptakan inovasi-inovasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sementara itu, dalam hal pencapaian tujuan organisasi, inovasi di Sekolah Guang Ming dipandang masih menjadi pekerjaan rumah dan tantangan bagi Sekolah Guang Ming dalam meningkatkan kualitas layanannya. Inovasi di

lingkungan Sekolah Guang Ming dapat terwujud apabila Iklim Organisasi mampu memotivasi stafnya untuk melakukan berbagai inovasi.

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu elemen untuk meningkatkan inovasi dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guru sangat berperan penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan. Kesalahan guru dalam memahami profesinya akan mengakibatkan bergesernya fungsi guru secara perlahan-lahan, akibatnya yang tadinya antara guru dengan siswa saling membutuhkan, menjaditidak lagi saling membutuhkan. Dalam keadaan yang demikian ini, dampak lanjutannya adalah tidak maksimalnya guru dalam melaksanakan tugasnya. Dari sinilah muncul konflik demi konflik, sehingga pihak-pihak di dalamnya menjadi mudah frustasi dan pada akhirnya melampiaskan kegundahannya dengan cara-cara yang tidak benar (Hidayat, 2023).

Berdasarkan pengamatan terhadap inovasi guru PAUD di Sekolah Guang Ming Seluruh Indonesia melalui hasil survei pendahuluan : 1) Terdapat 73,3% guru yang masih bermasalah dalam dimensi Gagasan, khususnya dalam menyampaikan gagasan baru; 2) Terdapat 71,7% guru yang masih bermasalah dalam dimensi System sosial, khususnya dalam hubungan lingkungan dan masyarakat; 3) Terdapat 78,3 %guru yang masih bermasalah dalam dimensi Proses; 4) Terdapat 65% guru yang masih bermasalah dalam dimensi Pelayanan, khususnya dalam melaksanakan kegiatan setiap hari dengan disiplin; 5) Terdapat 75% guru yang masih bermasalah dalam dimensi Peran Pemimpin, khususnya dalam menghadapi perubahan sikap pemimpin yang tidak konsisten.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dan terhadap observasi pra-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat di identifikasikan beberapa permasalahan yang terjadi pada guru PAUD Sekolah Guang Ming seluruh Indonesia adalah sebagai berikut: 1) Sebagian guru PAUD Sekolah Guang Ming tidak memiliki keinginan untuk melakukan inovasi dalam melakukan aktifitas pembelajaran. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yakni kurangnya gagasan, guru selalu melanggar SOP, rendahnya pelayanan guru, buruknya komunikasi antara kepala sekolah dengan guru. 2) Iklim organisasi pada PAUD Sekolah Guang Ming tidak positif. Rendahnya iklim organisasi sekolah karena sikap pimpinan yang kurang baik, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya komunikasi antar anggota organisasi, kebosanan dan frustasi yang terus menerus dan pengaturan organisasi yang kurang efektif. 3) Sebagian guru merasakan ketidakpuasan atas apa yang diperoleh. Rendahnya kepuasan kerja karena disebabkan oleh beberapa faktor, yakni gaji yang tidak sesuai, kerjasama antar rekan kerja, situasi kerja kurang mendukung, pengaruh lingkungan yang buruk, kurang adanya kerja

sama yang baik dengan atasan, sehingga karena faktor-faktor tersebut yang menjadi penghalang dalam kurang semangatnya guru dalam bekerja.

2. KAJIAN PUSTAKA

Iklm Organisasi

Kondisi di dalam organisasi disebut sebagai iklim organisasi. Organisasi memiliki lingkungan yang dapat dilihat dan dirasakan, yang berdampak pada perilaku karyawan. Hubungan interpersonal dalam organisasi dibentuk oleh berbagai aktivitas dan akan berdampak pada organisasi itu sendiri. Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa "iklim organisasi mengacu pada persepsi yang dibagi oleh anggota organisasi tentang organisasi dan lingkungan kerjanya". Dengan kata lain, "iklim organisasi mengacu pada persepsi yang dibagi oleh anggota organisasi tentang organisasi dan lingkungan kerjanya." Pendapat ini mengacu pada keyakinan bahwa suasana (tone) pekerjaan adalah bagaimana karyawan berinteraksi dengan lingkungan mereka, baik fisik maupun sosial (Triatna, 2015). Interaksi perilaku manusia dalam organisasi adalah dasar iklim organisasi, atau iklim sekolah, dalam konteks penelitian ini.

Selanjutnya, Loukas (2007) menyatakan bahwa "feelings and attitudes that are elicited by a school's environment are referred to as school climate. Although it is difficult to provide a concise definition for school climate, most researchers agree that it is a multidimensional construct that includes physical, social, and academic dimensions." Pendapat Loukas menekankan bahwa iklim sekolah adalah kumpulan perasaan dan sikap yang terlibat dalam lingkungan sekolah. Kebanyakan peneliti setuju bahwa iklim sekolah terdiri dari sejumlah dimensi, termasuk dimensi fisik, sosial, dan akademik. Dimensi fisik termasuk tampilan gedung sekolah dan kelas, ukuran sekolah, dan rasio siswa-guru di kelas. Dimensi sosial termasuk kualitas hubungan antar personel (antara siswa dan guru) dan tingkat kontribusi guru dan staf.

Luthans (2011) juga menjelaskan bahwa "iklim organisasi" adalah keseluruhan "perasaan" yang disampaikan oleh tampilan fisik, cara partisipan berinteraksi, dan cara anggota organisasi berinteraksi dengan pelanggan atau orang lain di luar organisasi. Oleh karena itu, iklim organisasi sekolah dalam penelitian ini adalah tempat di mana interaksi terjadi antara guru dan orang lain, termasuk orang tua murid.

Menurut Schein (2010), "iklim adalah perasaan yang disampaikan dalam sebuah kelompok oleh tata letak fisik dan cara anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, dengan pelanggan, atau dengan orang luar". Ini dapat dianggap sebagai pernyataan kepercayaan dan pemahaman di antara anggota organisasi, yang tercermin dalam hubungan kerja yang positif

dan kondusif antara kepala sekolah dan guru, guru dengan guru lainnya, pegawai sekolah, dan orang tua siswa.

Davis et al. (1990) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Davis et al. juga mengatakan bahwa iklim seperti udara dalam ruangan dan memengaruhi semua hal di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi memengaruhi iklim. Konsep sistem seperti iklim selalu berubah. Tidak ada organisasi yang sama seperti yang lain; setiap organisasi memiliki budaya, tradisi, dan cara bertindak yang berbeda yang menciptakan lingkungannya. Sangat mungkin bagi organisasi untuk menarik dan mempertahankan individu yang sesuai dengan iklimnya. Sama seperti orang yang memilih pindah ke tempat tertentu, seperti pantai, pegunungan, atau padang pasir, mereka dapat memilih iklim organisasi yang mereka sukai.

Kinerja

Semua sumber daya manusia dalam suatu organisasi, baik pimpinan maupun karyawan, berkontribusi pada kinerja organisasi. Sumber daya manusia memiliki banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerjanya, beberapa di antaranya berasal dari dalam sumber daya manusia itu sendiri dan yang lainnya berasal dari luar sumber daya manusia itu sendiri. Semua karyawan memiliki kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang relevan dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga memiliki sikap, kepribadian, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

Sumber daya manusia bukan satu-satunya sumber daya yang memengaruhi kinerja organisasi; sumber daya lainnya termasuk dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung. Dengan cara yang sama, kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan oleh lingkungan kerja yang nyaman, situasi kerja yang nyaman, dan kondisi hubungan antar manusia di dalam perusahaan, baik antara rekan sekerja maupun atasan dengan bawahan.

Kamus Besar Bahasa Indonesia Online (2017) menyebut kinerja sebagai cara, perilaku, dan kemampuan kerja. Kualitas, seperti ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapuhan pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok, atau organisasi, disebut kinerja. Sementara kuantitas mencakup keluasan tugas dan kecepatan dalam menyelesaikannya. Torang (2014) menyatakan bahwa kinerja, atau kinerja, adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan berpedoman pada standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.

Kinerja sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu, kegiatan atau perilaku selama periode waktu tertentu (Smither 2012). Kinerja, oleh karena itu, adalah hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaan sesuai dengan tugasnya dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Semua tindakan dan upaya yang kita lakukan untuk berhasil mencapai tujuan tertentu disebut kinerja. Dalam konteks ini, kinerja juga dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja dapat didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau perusahaan. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan juga merupakan salah satu metrik kinerja individu (Schermerhorn, 2010).

Oleh karena itu, tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan disebut kinerja. Orang-orang yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi biasanya disebut produktif, dan orang-orang yang memiliki tingkat kinerja yang rendah atau tidak mencapai standar disebut tidak produktif. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dan upaya yang dilakukan seseorang dengan kemampuan dan tindakan mereka dalam keadaan tertentu (Wahyudi, 2012).

Adapun kinerja guru, itu adalah hasil kerja kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, yang mencakup penyusunan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, dan analisis evaluasi (Wahyudi, 2012). Menurut Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey kausal dengan teknik korelasi. Data empiris yang dikumpulkan terdiri dari dua variabel bebas yaitu Iklim Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dengan variabel terikat yaitu Inovasi Guru (Y). Untuk mendapatkan data di lapangan digunakan alat ukur (instrumen) berupa kuisisioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam variabel penelitian. Jumlah sampel didapatkan dengan menggunakan rumus Slovin. Jadi ukuran sampel minimal di dalam penelitian ini adalah 83 guru PAUD dari populasi sebanyak 105 responden dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5%. Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Guang Ming Seluruh Indonesia yang berlokasi di Bali, Jakarta, Jambi, Medan, Pekanbaru, Palembang, Pontianak, Surabaya.

Penelitian ini dilaksanakan dalam waktu 7 bulan , terhitung sejak disetujuinya instrument penelitian, yaitu bulan Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022. Waktu penelitian yang meliputi tahapan persiapan penelitian, uji coba instrumen, tahapan penyebaran kuisioner, tahapan pengambilan data pendukung, tahapan analisis data dan tahapan penyusunan hasil penelitian dengan rincian kegiatan penelitian Ruang lingkup penelitian ini adalah iklim organisasi, kepuasan kerja dan inovasi guru PAUD Sekolah Guang Ming Seluruh Indonesia.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil Analisa deskripsi data statistik untuk ketiga variabel penelitian yaitu Variabel Inovasi Guru (Y), Iklim Organisasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2), maka dapat diuraikan hasil pengolahan data dapat di deskripsikan sebagaimana disajikan dalam rangkuman tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Kriteria Ukuran Statistik

Kriteria Ukuran Statistik	Y	X1	X2
Rata-Rata (Mean)	175,51	174,43	174,84
Standart Error	1,279	1,652	1,251
Median	175	170	175
Modus	160	170	165
Simpanan Baku (Standard deviation)	11,649	15,046	11,398
Varian Sample (Sample variance)	135,692	226,395	129,914
Rentang (Range)	47	50	46
Skor Terkecil (Minimum)	200	150	154
Skor Terbesar (Maximum)	153	200	200
Jumlah (SUM)	14567	14478	14512
Banyaknya Responden (Count)	83	83	83
Banyaknya Kelas (Class)	6	7	6
Panjang Interval (Interval Class)	48	56	48

Pengujian Persyaratan Analisis

Berikutnya adalah hipotesis penelitian diuji menggunakan teknik regresi dan korelasi linier sederhana, dan korelasi ganda. Pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik ini menuntut terpenuhinya beberapa persyaratan analisis, yaitu:

Uji Normalitas

Hasil perhitungan normalitas galat taksiran $Y - \hat{Y}_1$ menggunakan SPSS V.20 pada kolom Klomogorov- Simirnov, Persyaratan normal, jika bilangan Sig. lebih dari 0,05 artinya data berasal dari populasi yang berdistribusi Normal adalah $L_{hitung} > Sig. 0,05$, dengan demikian

galat baku taksiran $Y - \bar{Y}_1$ berasal dari populasi yang berdistribusi Normal. Berikut disampaikan rangkuman hasil uji signifikan data dengan menggunakan uji *Lilliefors*.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

No	Galat	<i>L</i> _{hitung}	<i>L</i> _{tabel}		Keterangan
			($\alpha = 0.05; n = 54$)	($\alpha = 0.01; n = 54$)	
1	$Y - \bar{Y}_1$	0,888	0,097	0,113	Normal
2	$Y - \bar{Y}_2$	0,383	0,097	0,113	Normal
Syarat Normal: $L_{hitung} > L_{tabel}$					

Uji Homogenitas

Homogenitas Varian data di uji dengan menggunakan uji Homogenitas (uji Bartlett). Persyaratan data disebut homogen $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Berikut adalah tabel rangkuman hasil uji homogenitas data dengan menggunakan uji Homogenitas (uji- *Bartlett*).

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas

Pengelompokan	Keterangan
Y atas X_1	Homogen
Y atas X_2	Homogen
Syarat homogen: $Sig > 0,05$	

Pengujian Hipotesis

Pengaruh positif antara Iklim Organisasi (X_1) terhadap Inovasi GuruPAUD Sekolah Guang Ming seluruh Indonesia (Y)

Hipotesis Penelitian ke-1 yang akan diuji adalah Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Inovasi Guru (Y).

$H_0: \rho_1 < 0$ Tidak terdapat pengaruh positif antara Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Inovasi Guru (Y).

$H_1: \rho_1 > 0$ Terdapat pengaruh positif antara Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Inovasi Guru (Y).

Pengaruh fungsional antara Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Inovasi Guru (Y) disajikan dalam bentuk persamaan regresi sederhana sebagai berikut : $\hat{Y}_1 = 61,307 + 0,655 X_1$.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien korelasi Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Inovasi Guru (Y).

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	7956.872	1	7956.872	203.322	.000 ^b
1	Residual	3169.875	81	39.134		
	Total	11126.747	82			

Untuk menguji persyaratan linearitas persamaan regresi dilakukan uji F dengan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ persamaan regresi tersebut dikatakan linier. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh skor $F_{hitung} = 203,322$, dan skor pada $F_{tabel} (0,05; 81) = 3,11$ skor $F_{tabel} (0,01; 81) = 4,88$ (Sugiono (2013: 612) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Inovasi Guru (Y).

Kekuatan pengaruh variabel Iklim Organisasi (X1) terhadap Inovasi Guru (Y) dapat dilihat dari skor koefisien korelasi antara X1 dan Y. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh skor koefisien korelasi sebesar $r_{y1} = 0,846$ yang berarti tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori sangat kuat antara Iklim Organisasi (X1) terhadap Inovasi Guru (Y), dapat dijelaskan hasil *Output* SPSS.V20 Coefficients dapat dijelaskan tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Korelasi Variabel (X1) dengan Y

KoefisienKorelasi	Dk	<i>t</i> _{hitung}	<i>t</i> _{tabel}		Keterangan
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
0,846	83	14,259	1,663	2,373	Sangat Signifikan
Syarat signifikan : <i>t</i> _{hitung} > <i>t</i> _{tabel}					

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi antara Iklim Organisasi(X1) terhadap Inovasi Guru (Y). diperoleh skor sebesar $r^2_{y1} = 0,715$ yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Iklim Organisasi (X1) terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar 71,5 %. Sisanya sebesar 29,5% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan Inovasi Guru (Y).

Pengaruh positif antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru PAUD (Y)

Hipotesis Penelitian ke-2 yang akan diuji adalah Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y).

$H_0: \rho_2 < 0$ Tidak terdapat pengaruh positif antara Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y). $H_1: \rho_2 > 0$ Terdapat pengaruh positif antara Pengaruh Kepuasan Kerja(X2) terhadap Inovasi Guru (Y).

Pengaruh fungsional antara Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y) disajikan dalam bentuk persamaan regresi sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 1,473 + 0,994 X_2$.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi dan Uji Regresi Linearitas X2 Terhadap Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	10554.422	1	10554.422	1493.745	.000 ^b
1	Residual	572.325	81	7.066		
	Total	11126.747	82			

Untuk menguji persyaratan linearitas persamaan regresi dilakukan uji F dengan ketentuan $F_{hitung} < F_{tabel}$ persamaan regresi tersebut dikatakan linier. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh skor $F_{hitung} = 1493,745$, dan skor pada $F_{tabel} (0,05; 81) = 3,11$ skor $F_{tabel} (0,01; 81) = 4,88$ (Sugiono (2013: 612)). Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 1,473 + 0,994 X_2$ berbentuk linier (garis lurus).

Kekuatan pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y) dapat dilihat dari skor koefisien korelasi antara X2 dan Y. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh skor koefisien korelasi sebesar $r^2 = 0,981$ yang berarti kekuatan hubungan termasuk kategori sangat kuat antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y). dapat dijelaskan hasil *Output* SPSS.V20 *Coefficients* dapat dijelaskan tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji *Coefficients* Variabel X2 dengan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	d. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.948	2.658

Hasil perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y) dapat dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Korelasi Variabel (X2) dengan Y

KoefisienKorelasi	Dk	<i>thitung</i>	<i>ttabel</i>		Keterangan
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
0,974	83	38,649	1,663	2,373	sangat Signifikan
Syarat signifikan : <i>thitung</i> > <i>ttabel</i>					

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y) diperoleh skor koefisien determinasi sebesar $r^2 = 0,949$ yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar 94,9%. Sisanya sebesar 5,1% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan Inovasi Guru (Y).

Pengaruh positif antara Iklim Organisasi (X1) dan Inovasi Guru PAUD (X2) terhadap Inovasi Guru (Y)

Hipotesis Penelitian ke-3 yang akan diuji adalah Pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Inovasi Guru (Y).

H0: $\rho_{1.2} < 0$ TIDAK TERDAPAT PENGARUH POSITIF ANTARA IKLIM ORGANISASI (X1) DAN KEPUASAN KERJA (X2)

secara bersama-sama terhadap Inovasi Guru PAUD Sekolah Guang Ming seluruh Indonesia (Y).

H1: $\rho_{1.2} > 0$ Terdapat pengaruh positif antara Iklim Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama- sama terhadap Inovasi Guru PAUD (Y).

Pengaruh fungsional antara Iklim Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Inovasi Guru (Y) disajikan dalam bentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut : $\hat{Y}_3 = 0,262 + 0,221X_1 + 0,781X_2$.

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi dan Uji Regresi Linearitas X1, X2 terhadap Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	10976.444	2	5488.222	2921.14	.000 ^b
1	Residual	150.303	80	1.879	4	
	Total	11126.747	82			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut diatas dapat dilihat skor Fhitung sebesar 2921,144 dengan Ftabel (0,05; 81) =3,11 skor Ftabel (0,01; 81) = 4,88. Untuk menguji persyaratan uji F dengan ketentuan Fhitung > Ftabel atau 2921,144 > 4,88 dengan tingkat signifikansinya 0,00 < 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Inovasi Guru PAUD Sekolah Guang Ming seluruh Indonesia(Y) Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel Iklim Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Inovasi Guru (Y) dengan menggunakan Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat dalam tabel dibawah ini

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Y atas X1 dan X2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.986	.986	1.371

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut diatas dapat dilihat skorkoefisien Korelasi Ganda antara X1, X2 dan Y terdapat pada skor $R_{y1.2} = 0,993$ yang berarti kekuatan

hubungan antara variabel Iklim Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sangat kuat, sedangkan koefisien Determinasi R Square sebesar $r^2_{y1.2} = 0,986$. Hal ini pengertian bahwa pengaruh secara simultan variabel Iklim Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar 98,6% Sisanya sebesar 1,4% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan Inovasi Guru (Y).

Rekapitulasi hasil uji hipotesis pertama sampai ke tiga tahap penelitian kuantitatif ini disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Persamaan Regresi	R	r^2	Koefisien Determinasi
Pertama	$\hat{Y}_1 = 61,307 + 0,655 X_1$.	0,846	0,715	71,5 %
Kedua	$\hat{Y}_2 = 1,473 + 0,994 X_2$	0,974	0,949	94,9 %
Ketiga	$\hat{Y}_3 = 0,262 + 0,221X_1 + 0,781X_2$.	0,993	0,986	98,6 %

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian disajikan tentang hasil analisis regresi dan koresional antara variabel Iklim Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) terhadap Inovasi Guru PAUD sekolah Guang Ming Seluruh Indonesia, pembuktian hipotesis yang bersumber dari data yang diperoleh dihubungkan dengan hasil penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pembahasan mengenai temuan empiris pada penelitian ini akan dijelaskan dalam uraian sebagai berikut :

Pengaruh positif antara Iklim Organisasi (X1) terhadap Inovasi Guru (Y)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Inovasi Guru (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y}_1 = 61,307 + 0,655 X_1$, berbentuk linier (garis lurus), yang dibuktikan dengan uji linieritas dengan nilai $F_{hitung} = 203,322$, dan skor pada $F_{tabel} (0,05; 81) = 3,11$ skor $F_{tabel} (0,01; 81) = 4,88$. Persyaratan $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh terhadap Variabel Y. Berdasarkan perhitungan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan atau regresi adalah linier, artinya apabila Iklim Organisasi (X1) ditingkatkan sebesar satuan, maka Inovasi Guru (Y) diprediksi akan meningkat sebesar 0,655 dengan konstanta sebesar 61,307. Hal ini memberikan arti bahwa setiap penambahan 1%

nilai Inovasi Guru (Y), maka nilai Iklim Organisasi (X1) bertambah sebesar 0,655. Koefisien Regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah positif. Skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y1} = 0,846$, menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori sangat kuat. Skor koefisien determinasi Iklim Organisasi (X1) terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar $r^2_{y1} = 0,715$. Hal ini yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Iklim Organisasi (X1) terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar 71,5 %. Sisanya sebesar 28,5% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan Inovasi Guru (Y).

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Iklim Organisasi yang digunakan akan semakin tinggi Inovasi Guru. Sebaliknya semakin rendah Iklim Organisasi yang digunakan maka semakin rendah pula Inovasi Guru konsumen. Koefisien arah regresi dari variabel Iklim Organisasi (X1) kuat karena sekolah Guang Ming menjaga budaya dan lingkungan organisasi agar tetap terjadi inovasi pada guru PAUD sekolah Guang Ming seluruh Indonesia. Hasil inovasi dapat ditingkatkan apabila di dalam organisasi tercipta iklim kerja organisasi yang baik. Lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan dari sekolah Guang Ming untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab setiap anggota organisasi terutama guru PAUD.

Pengaruh positif antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh hubungan fungsional antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y}_2 = 1,473 + 0,994 X_2$, berbentuk linier (garis lurus), yang dibuktikan dengan uji linieritas dengan nilai $F_{hitung} = 1493,745$, dan skor pada $F_{tabel} (0,05; 81) = 3,11$ skor $F_{tabel} (0,01; 81) = 4,88$. Persyaratan $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh terhadap Variabel Y. Berdasarkan perhitungan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan atau regresi adalah linier, artinya apabila Kepuasan Kerja (X2) ditingkatkan sebesar satuan, maka Inovasi Guru (Y) diprediksi akan meningkat sebesar 0,994 dengan konstanta sebesar 1,473. Hal ini memberikan arti bahwa setiap penambahan 1% nilai Inovasi Guru (Y), maka nilai Kepuasan Kerja (X2) bertambah sebesar 0,994. Koefisien Regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah positif. Skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y2} = 0,974$, menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori sangat kuat. Skor koefisien determinasi Kepuasan Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar $r^2 = 0,949$. Hal ini yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar 94,9 %. Sisanya sebesar 5,1% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan Inovasi Guru (Y).

Pengaruh positif antara Iklim Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Inovasi Guru (Y)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh hubungan fungsional antara Iklim Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Inovasi Guru (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y}_3 = 0,262 + 0,221X_1 + 0,781X_2$. Nilai konstanta adalah 0,262, artinya bila tidak terjadi perubahan variabel Iklim Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) adalah 0 (nol), maka Inovasi Guru sebesar 0,262. Nilai koefisien regresi Iklim Organisasi (X1) adalah 0,221, artinya jika variabel Iklim Organisasi (X1) meningkat 1% dengan asumsi Kepuasan Kerja (X2) dan Konstanta (a) adalah 0 (nol) maka Inovasi Guru (Y) meningkat sebesar 0,221, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X1) berkontribusi positif bagi Inovasi Guru (Y) sehingga Iklim Organisasi (X1) makin meningkat pula tingkat Inovasi Guru (Y). Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,781 artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X2) meningkat 1% dengan asumsi Iklim Organisasi (X1) dan Konstanta (a) adalah 0 (nol) maka Inovasi Guru (Y) meningkat sebesar 0,781, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berkontribusi positif bagi Inovasi Guru (Y) sehingga Kepuasan Kerja (X2) makin meningkat pula tingkat Inovasi Guru (Y). Dengan nilai skor Fhitung sebesar 2921,144 dengan Ftabel (0,05; 81) = 3,11 skor Ftabel (0,01; 81) = 4,88. Fhitung sebesar 2042,671 dengan Ftabel (0,05; 81) = 3,11 skor Ftabel (0,01; 81) = 4,88. Persyaratan Fhitung > Ftabel artinya terdapat pengaruh terhadap Variabel Y. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas $2921,144 > 3,11$ dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Guru (Y).

Skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y1.2} = 0,993$, menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori sangat kuat. Skor koefisien determinasi Model pembelajaran Iklim organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar $r^2 = 0,986$. Hal ini yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Model pembelajaran Iklim organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Inovasi Guru (Y) adalah sebesar 98,6%. Sisanya sebesar 1,4% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan Inovasi Guru (Y).

5. SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi (X1) terhadap inovasi guru PAUD (Y) Sekolah Guang Ming seluruh Indonesia, dengan nilai hubungan positif sebesar 0,846 yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 0,715. Selain itu, terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan inovasi guru PAUD Sekolah Guang

Ming seluruh Indonesia, yaitu sebesar 0,981 yang tercermin dari koefisien determinasi sebesar 0,949. Lebih lanjut, hubungan positif yang sangat kuat antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan inovasi guru PAUD Sekolah Guang Ming seluruh Indonesia mencapai 0,993, dengan koefisien determinasi sebesar 0,986.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, V. R. (2012). *Pengertian Penelitian Deskriptif*. Medan: Sofmedia.
- Adenike, A. (2011). *Organizational climate as a predictor of employee job satisfaction: Evidence from Covenant University*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Ahmed, P. K., & Shepherd, C. D. (2010). *Innovation Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 1)*. Bandung: V Pustaka Setia.
- Bandur, A. (2014). *Penelitian Kualitatif: Metodologi, Desain, & Teknik Analisis Data Dengan NVIVO 10*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Darodjat, A. T. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-6)*. Pranada Media Group, Jakarta.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Gibson, J. L., et al. (2012). *Organization: Behavior, Structure, Processes (14th ed.)*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice-Hall.
- Hidayat, N., Sutrisno, S., & Permatasari, T. (2023). Transformasi Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda menjadi Institut Agama Buddha Nalanda: Tinjauan Studi Kelayakan dalam Konteks Sosial Budaya. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5), 4174–4189. Retrieved from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5331>

- Holloway, J. B. (2012). Leadership behavior and organizational climate: An empirical study in non-profit organizations. *Emerging Leadership Journeys*.
- Kasmadi, & Sunariah, N. S. (2014). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Lussier, R. N. (2012). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Edisi III, Cetakan Kedua)*. Jakarta: Erlangga.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2014). *Organizational Behavior in Education: Leadership and School Reform (11th ed.)*. London: Pearson.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.
- Saud, U. S. (2015). *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Schermerhorn, J. R., et al. (2010). *Organizational Behavior. The United States of America: John Wiley and Sons, Inc.*
- Sidow, M. A., & Ali, A. Y. S. (2014). Corporate innovation and organizational performance: The case of Somalia Telecommunication Industry. *International Journal of Business, Economics and Law*.
- Sugiyono. (2008). *Statistik Untuk Penelitian (Cet. ke-13)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Uhl-Bien, M., Schermerhorn, J. R., Jr., & Osborn, R. N. (2012). *Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Wahyudi, I. (2012). *Pengembangan Pendidikan: Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.