

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
INOVASI GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
(SMK) NEGERI 2 SUNGAI PENUH**

SKRIPSI



OLEH:

GOPIL PUTTRA

NIM: 2210206022

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

2026/1447 H

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
INOVASI GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
(SMK) NEGERI 2 SUNGAI PENUH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Kerinci Untuk Memenuhi
Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Manajemen Pendidikan Islam (S,Pd)

OLEH:

GOPIL PUTRA

NIM: 2210206022

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

2026/1447 H

Seprianto, M.Pd.

Dosen Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Kerinci

Sungai Penuh,Mei 2026

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan IAIN Kerinci
di
.....Sungai Penuh

NOTA DINAS

AGENDA	
NOMOR :	150
TANGGAL :	07 - Mei - 2026
PARAF :	

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi mahasiswa **GOPI PUTRA, NIM 2210206022** yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Inovasi Guru Di SMK Negeri 2 Sungai Penuh** dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik.

Demikian disampaikan, semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing 1



Seprianto, M.Pd.
NIP. 198807062025211015

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

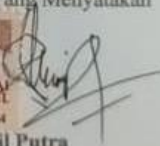
Nama : Gopil Putra
NIM : 2210206022
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Inovasi Guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik perguruan tinggi manapun.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan ducantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Sungai Penuh, 02 Mei 2026

Saya Yang Menyatakan



Gopil Putra

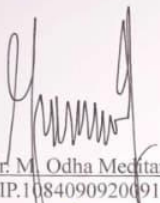
NIM: 2210206022

PENGESAHAN

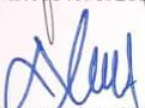
Skripsi Oleh Saudara Gopil Putra NIM.2210206022 dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Inovasi Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Sungai Penuh" di pertahankan pada tanggal 20 Mei 2026

Dengan Penguji

Ketua Sidang


Dr. M. Odha Meditamar, M.Pd
NIP.108409092009121005

Penguji 1

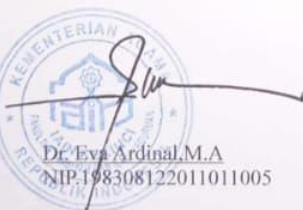

Fatma Asbupel, M.Pd
NIP.199604202022031002

Penguji 2


Seprianto, M.Pd
NIP.198807062025211015

Pembimbing

Mengesahkan Dekan


Dr. Eva Ardinal, M.A
NIP.198308122011011005

Mengetahui Ketua Jurusan


Dr. M. Odha Meditamar, M.Pd
NIP.108409092009121005

ABSTRAK

Gopil Putra, 2026. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Inovasi Guru Di SMK Negeri 2 Sungai Penuh. Skripsi. Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. (1) Seprianto, M.Pd.

Inovasi guru merupakan kemampuan dan upaya guru dalam menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide, metode, strategi, atau media pembelajaran yang baru dan kreatif guna meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar peserta didik. Inovasi guru tercermin dari keberanian mencoba pendekatan pembelajaran yang berbeda, memanfaatkan teknologi, menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan siswa, serta melakukan pembaruan secara berkelanjutan agar pembelajaran menjadi lebih efektif, menarik, dan relevan dengan perkembangan zaman.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Inovasi Guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh yaitu 71 orang. Teknik pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya nilai Inovasi guru (Y), variabel Budaya Organisasi dan Motivasi dinyatakan konstan dengan nilai Inovasi guru

sebesar 3,806. Sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Inovasi guru (Y).

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Inovasi Guru



ABSTRAK

Gopil Putra, 2026. The Influence of Organizational Culture and Motivation on Teacher Innovation at SMK Negeri 2 Sungai Penuh. Undergraduate Thesis. Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Supervisor: Seprianto, M.Pd.

Teacher innovation refers to the ability and efforts of teachers to create, develop, and implement new and creative ideas, methods, strategies, or learning media in order to improve the quality of the teaching and learning process and student learning outcomes. Teacher innovation is reflected in the courage to try different instructional approaches, utilize technology, adapt learning to students' needs, and continuously update teaching practices so that learning becomes more effective, engaging, and relevant to current developments.

This study employed a quantitative research approach. The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and motivation on teacher innovation at SMK Negeri 2 Sungai Penuh. The sampling technique used was total sampling, in which all teachers at SMK Negeri 2 Sungai Penuh were involved as respondents, totaling 71 teachers. Data were collected using a questionnaire method.

The results of the study indicate that when the variables of organizational culture and motivation were held constant, the value of teacher innovation was 3.806. These findings show that organizational culture and motivation have a positive influence on teacher innovation. Therefore, it can be concluded that better organizational culture and higher motivation contribute to increased teacher innovation.

Keywords: *Organizational Culture, Motivation, Teacher Innovation.*

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Persembahan

Alahamdulillah atas rahmat dan karunia Allah SWT, syukur kupersembahkan sebuah mahakarya skripsi ini kepada:

Pertama, Kepada kedua orang tua tercinta yaitu bapak Saipul dan Ibu Pera Susri yang selalu menjadi pilar kekuatan dalam hidupku. Untuk Bapak, Skripsi ini merupakan dedikasi tulus untuk almarhum tercinta yaitu bapak Saipul, sosok yang selalu meyakini kemampuan saya bahkan di saat saya ragu. Terimakasih atas segala keringat yang bapak berikan selama ini hingga saya mampu melangkah sejauh ini. Walaupun di waktu saya wisuda nanti bapak tidak hadir secara fisik untuk menyaksikan kelulusan saya, saya percaya doa dan kasih sayang bapak tetap terasa hangat di setiap proses yang saya lalui. Perjalanan ini saya tumpahkan untukmu pak. Dan teruntuk ibu saya Pera Susri, pelita hidup yang tak pernah padam. Terima kasih telah menjadi kekuatan tunggal yang luar biasa dalam mendampingi tumbuh kembang dan proses pendidikan saya hingga selesai. Semoga keberhasilan ini menjadi sedikit penawar lelah bagi ibu dan menjadi kebanggaan yang berkesan di hati dan terima kasih atas segala cinta yang tak terbatas.

Kedua, Terima kasih kepada laki-laki sederhana yang memiliki impian besar, namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, yaitu penulis sendiri, Gopil Putra. Terima kasih telah bersahabat dengan rasa lelah, kesunyian, dan keraguan yang sempat singgah dan terimakasih dan tetap memilih untuk tegak berdiri menuntaskan tanggung jawab ini, meski perjalanan terasa jauh lebih berat dari yang di bayangkan. Karya ini adalah pengingat bahwa diri ini memiliki ketangguhan untuk menaklukkan keterbatasan. Teruslah melangkah dengan rendah hati, jadilah manusia yang bermanfaat dan jangan pernah berhenti untuk tumbuh.

MOTTO

Jadilah versi orisinal yang tak ternilai, karena dunia sudah terlalu penuh dengan salinan murah
(Penulis).

سَعَىٰ مَا إِلَّا لِلْإِنْسَانِ لَيْسَ وَأَنَّ

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (QS. An-Najm:39)

إِنْ يَنْصُرْكُمُ اللَّهُ فَلَا غَالِبَ لَكُمْ ۖ وَإِنْ يَخْذُكُمُ فَمَنْ ذَا الَّذِي يَنْصُرُكُمْ مِنْ بَعْدِهِ ۖ وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ

“Jika Allah menolongmu, maka tidak ada orang yang dapat mengalahkanmu”
(QS. Ali Imran:160)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas semua limpahan rahmat, nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Inovasi Guru Di SMK Negeri 2 Sungai Penuh". Sholawat beserta salam semuanya tercurahkan kepada bimbingan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, Keluarga-Nya, Sahabat-Nya dan Seluruh Umat-Nya.

Skripsi ini disusun dengan tujuan melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Sekaligus sebagai perwujudan dari akhir perjuangan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan Strata Satu (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Penulis menyadari skripsi ini tidak terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dan bimbingan serta arahan dari berbagai pihak. Untuk itu, melalui tulisan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besar kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M.Si selaku Rektor IAIN Kerinci dan Wakil Rektor I Dr. Ahmad Jamin, S.Ag., S.IP., M.Ag, Wakil Rektor II bapak Dr. Faizin. S.Ag., M.Ag, Wakil Rektor III bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag., yang telah menerima penulis sebagai salah satu Mahasiswa FTIK Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Kerinci, baik secara langsung maupun tidak langsung telah ikut dalam mewujudkan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Eva Ardinal, M.A selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu keguruan dan Bapak Dr. Eko Sujadi, M.Pd, Kons Selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Rimin,

M.PdI Selaku Wakil Dekan II dan Bapak Dr. Rodi Hartono, M. Pd Selaku Wakil Dekan III yang telah memberi izin penelitian.

3. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd selaku ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang juga turut membantu dalam proses awal sampai akhir penulisan skripsi ini.
4. Bapak Seprianto, M.Pd selaku Pembimbing yang senantiasa dan sabar serta ikhlas dari awal hingga akhir dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
5. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd , Bapak Fatnan Asbupel M,Pd selaku Validator, terima kasih atas bantuan dan arahannya.
6. Bapak/Ibu dosen beserta karyawan dan karyawan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan serta memberikan pelayanan dan fasilitas dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Erdayono selaku kepala SMK Negeri 2 Sungai Penuh dan Bapak/Ibu guru serta staf tata usaha yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian membantu dalam hal pemberian data dan informasi yang berhubungan dengan skripsi ini.
8. Teruntuk abang dan adek saya adi safutra dan raditia hermawan, terimakasih atas dukungan dan doa yang tiada henti selama proses ini.
9. Teruntuk dua sahabat terbaik saya, goval pebriansyah, Adrian Maulana. Terimakasih banyak karena telah menjadi tempat berbagi keluh kesah,

memotivasi, dan menemani hari-hari berat selama awal kuliah dan saampe di titik ini penyusunan skripsi ini.

Semoga amal baik yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, penulis akan menerima kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini dikemudian hari.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, pembacanya dan bernilai ibadah disisi Allah SWT. Kepada Allah kita berserah diri dan semoga diberi rahmat dan selalu berada dalam lindungan-Nya, aamiin.

Sungai Penuh, 2026

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

K E R I N C I Gopil Putra

Nim: 2210206022

DAFTAR ISI

COVER

NOTA DINAS	i
SURAT PERNYATAAN	ii
ABSTRAK.....	iii
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian	7
G. Definisi Operasioanl.....	7

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori	9
B. Penelitian Relevan	17
C. Kerangka Berpikir	19
D. Hopotesis	21

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	23
B. Populasi dan Sampel.....	23
C. Variabel Penelitian	24
D. Teknik Pengumpulan.....	25
E. Instrumen Penelitian	28
F. Analisis Uji Coba Instrumen	29
G. Teknik Analaisis Data	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitin	43
B. Pembahasan.....	72

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	85
B. Saran	86

BIBLIOGRAFI	87
--------------------------	-----------

LAMPIRAN	93
-----------------------	-----------

BIOGRAFI PENULIS	132
-------------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Instrumen Variabel Budaya Organisasi.....	27
Tabel 3.2 Instrumen Variabel Inovasi Guru	27
Tabel 3.3 Instrumen Variabel Motivasi	28
Tabel 3.4 Instrumen Responden	29
Tabel 3.5 Norma Kategorisasi Variabel Penelitian	33
Tabel 3.6 Kriteria Capaian Responden	34
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)	43
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2).....	44
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Inovasi Guru (Y)	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1).....	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi (X2)	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Variabel Inovasi Guru (Y).....	48
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi dan Persentase Inovasi Guru Berdasarkan Kategori.....	50
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi dan Persentase Pada Budaya Organisasi Berdasarkan Kategori	51
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi dan Persentase Pada Motivasi Berdasarkan Kategori.....	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Budaya Organisasi terhadap Inovasi guru.....	54
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas Motivasi terhadap Inovasi guru.....	54
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Budaya Organisasi terhadap Inovasi Guru	55
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas Motivasi terhadap Inovasi Guru.....	56
Tabel 4.17 Hasil Uji heteroskedastisitas Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Inovasi guru.....	58

Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Inovasi guru.....	59
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Inovasi guru	60
Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Inovasi guru	62
Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Budaya Organisasi terhadap Inovasi guru.....	63
Tabel 4.22 Hasil Uji t Budaya Organisasi terhadap Inovasi guru	65
Tabel 4.23 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi terhadap Inovasi guru	66
Tabel 4.24 Hasil Uji t Motivasi terhadap Inovasi guru.....	67
Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Inovasi guru	68
Tabel 4.26 Hasil Uji T Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Inovasi Guru.....	70
Tabel 4.27 Hasil Uji F Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Inovasi Guru.....	71
Tabel 4. 28 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	72

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 20

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastitas Grafik- *Scatterplot* 57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran / Gambaran Umum Lokasi Penelitian	93
Lampiran 2 Langkah Distribusi Frekuensi dan Persentase	94
Lampiran 3 Distribusi Hasil Angket Komitmen	96
Lampiran 4 Distribusi Hasil Angket Lingkungan kerja	97
Lampiran 5 Distribusi Hasil Angket Kinerja guru	99
Lampiran 6 Hasil Statistik	100
Lampiran 7 Distribusi F table	105
Lampiran 8 distribusi t table	107
Lampiran 9 distribusi r table	108
Lampiran 10 Instrumen Valid	119

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah adalah bangunan atau lembaga untuk belajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi, sekolah sebagai suatu sistem sosial dibatasi oleh sekumpulan elemen kegiatan yang berinteraksi dan membentuk suatu kesatuan sosial sekolah yang demikian bersifat aktif kreatif artinya sekolah dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat. Dalam hal ini adalah orang-orang yang terdidik. (Widiyawati, 2019, hal. 6). Sekolah adalah sebuah lembaga atau institusi sosial. Institusi adalah sebuah organisasi yang dibangun masyarakat untuk mempertahankan dan meningkatkan taraf hidupnya, sehingga sekolah merupakan suatu hal yang sangat penting dan dibutuhkan bagi kehidupan manusia, karena sekolah memiliki kontribusi yang sangat besar dalam proses pembentukan kemampuan dan pengalaman dalam kehidupan manusia. (Firnanda, 2020, hal. 92). Jadi lembaga pendidikan formal atau sekolah adalah salah satu dari subsistem pendidikan (Jurumiah, 2020, hal. 2). Guru adalah semua orang yang bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah (Heriyansyah, 2018, hal. 120).

Guru adalah komponen yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu pendidikan (Damanik, 2019, hal. 1). Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. (Lailatussaadah, 2015, hal. 20). Jadi guru akan selalu mempelajari kondisi siswa

di kelas tempat guru tersebut mengajar, (Siti Rukhani, 2020, hal. 23). Sekolah dalam hal ini merupakan suatu organisasi publik yang memberikan jasa layanan pendidikan bagi masyarakat dalam rangka peningkatan kualitas individu masyarakat itu sendiri. Oleh karenanya, menjadi suatu hal yang wajar apabila masyarakat menuntut tersedianya “sekolah yang baik” yang tercermin dari efektivitas kinerja sekolah yang bersangkutan. (Cahyana, 2018, hal. 1).

Budaya organisasi sekolah merupakan sikap hidup yang di sadari oleh pandangan hidup oleh nilai-nilai yang telah menjadi sifat dan kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat/organisasi, yang tercermin dalam perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “ kerja” atau “bekerja” konsep budaya organisasi sekolah tersebut pada akhirnya akan mengimbas kepada iklim sekolah adanya ketidakwajaran tingkah laku karena kelompok hanya perhatian pada penyelesaian tugas dan kontrol sosial yang ada kurang di perhatikan. Sejalan (Nyak Amir, 2014, hal. 135). Budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Dan akar dari setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi (Amin & Siswanto, 2018, hal. 98).

budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi budaya organisasi sebagai sebuah persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu hingga membentuk suatu sistem yang dimaknai bersama oleh seluruh anggota organisasi. (Ruyani et al., 2021,

hal. 79). Budaya organisasi adalah pengembangan dari nilai, norma, dan tatanan berkehidupan di suatu organisasi yang dipengaruhi oleh latar belakang kultur dan tatanan kehidupan sosial populasi lingkungan organisasi tersebut yang menjadi ciri pembeda suatu organisasi terhadap organisasi lainnya. Apabila faktor- faktor tersebut cenderung bersifat positif maka budaya organisasi yang terbentuk juga akan mengarah kepada budaya organisasi yang positif (Widuri et al., 2020, hal. 57).

Namun demikian berdasarkan studi awal yang peneliti lakukan di SMK Negeri 2 Sungai Penuh pada tanggal 17-20 Januari 2025, peneliti mendapatkan permasalahan bahwa budaya organisasi sekolah belum sepenuhnya mendorong pengembangan inovasi dan motivasi guru. Hal ini terlihat dari rendahnya keberanian guru dalam mengambil risiko untuk mencoba metode pembelajaran baru, kurangnya perhatian terhadap detail dalam pelaksanaan pembelajaran, serta belum optimalnya orientasi pada hasil dan kerja sama kelompok. Kondisi tersebut berpotensi menghambat peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Kemudian peneliti melakukan melalui observasi dan wawancara dengan beberapa guru, diperoleh informasi bahwa proses pembelajaran masih belum sepenuhnya berjalan optimal. Temuan awal menunjukkan bahwa motivasi guru, baik intrinsik maupun ekstrinsik, masih bervariasi. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang melaksanakan pembelajaran tanpa target yang jelas, kurang memanfaatkan umpan balik dari peserta didik, serta belum sepenuhnya menunjukkan perasaan senang dan antusias dalam bekerja. Selanjutnya inovasi pembelajaran yang dilakukan guru masih terbatas. Sebagian guru cenderung menggunakan metode pembelajaran yang sama secara berulang, pemanfaatan

media pembelajaran belum maksimal, serta fasilitas pembelajaran yang tersedia belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk mendukung pembelajaran inovatif.

Berdasarkan permasalahan yang peneliti temukan diatas, setelah peneliti telusuri secara mendalam berdasarkan teori yang ada, permasalahan-permasalahan tersebut berhubungan dengan inovasi guru, Meskipun tidak semua guru memiliki inovasi yang rendah, namun permasalahan ini tentu akan berdampak pada kualitas Pendidikan dikarenakan hal tersebut akan sangat mengganggu program pendidikan yang telah dirumuskan. Cochran-Smith menjelaskan bahwa kualitas guru akan menentukan bagaimana keberhasilan program pendidikan (Cochran-Smith, 2003)

Permasalahan rendahnya budaya organisasi juga di ungkapkan melalui penelitian terdahulu. Skor variabel budaya organisasi diperoleh skor terendah adalah 68 dan tertinggi adalah 122. Hasil perhitungan di dapat nilai rata-rata 92,84; simpangan baku 13,04; median 92; dan modus 95,53. Sebaran skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal (Ginting, 2011, hal. 66).

Permasalahan rendahnya budaya organisasi dapat di prediksi dari beberapa faktor yang mempengaruhinya secara langsung seperti budaya organisasi Budaya sekolah berpengaruh positif terhadap innovative (Tanan, 2025, hal. p,35-36) dan motivasi (Iswantir, 2024, hal. p, 375-385).

Inovasi yang berbentuk metode dapat berdampak pada perbaikan, meningkatkan kualitas pendidikan serta sebagai alat atau cara baru dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam kegiatan pendidikan (Sihombing, 2010, hal. 141).

Motivasi adalah perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai dengan dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk mencapai tujuan. (Nurfauzan et al., 2023, hal. 87).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi guru disekolah antara lain:

1. Dorongan dan semangat guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran belum sepenuhnya optimal, yang terlihat dari kurangnya kejelasan tujuan pembelajaran, pemanfaatan umpan balik dari peserta didik, serta antusiasme dalam melaksanakan tugas.
2. Pelaksanaan pembelajaran masih belum menunjukkan variasi dan pembaruan yang memadai, terutama dalam penggunaan metode dan media pembelajaran serta pemanfaatan fasilitas yang tersedia
3. Budaya Organisasi belum sepenuhnya mendukung pengembangan pembelajaran yang kreatif dan berkualitas, khususnya dalam hal keberanian mencoba pendekatan baru, orientasi pada hasil, serta kerja sama antarwarga sekolah.

C. Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis menyusun batasan masalah sebagai berikut:

1. Guru SMK Negeri 2 Sungai Penuh
2. Berfokus pada guru yang mengajar
3. Variabel yang diteliti yaitu inovasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap budaya organisasi sekolah (Y)

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi sekolah dan guru antara lain:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap inovasi guru di SMKN 2 Sungai Penuh?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap inovasi guru di SMKN 2 Sungai Penuh ?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap inovasi guru di SMKN 2 Sungai Penuh?

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi guru di SMKN 2 Sungai Penuh?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap inovasi guru di SMKN 2 Sungai Penuh ?

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap inovasi guru di SMKN 2 Sungai Penuh?

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mendukung teori-teori yang sudah ada sehubungan dengan masalah yang diteliti
- b. Untuk memperkaya informasi yang bersifat ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan inovasi, dan inovasi terhadap budaya organisasi sekolah.

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk mengubah pengetahuan serta pengalaman selama meneliti yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan islam di IAIN Kerinci.

b. Bagi Instansi Terkait

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan , dapat memberikan suatu karya penelitian baru yang dapat mendukung dalam pengembangan pengathuan.

G. Definisi Operasional

1. Inovasi

Innovation (inovasi) adalah suatu ide, barang, kejadian, atau metode yang dirasakan atau diamati dapat dikatakan inovasi bersifat subyektif dan spesifik, Tujuan diadakan inovasi adalah untuk memecahkan suatu masalah

tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan inovasi bersifat subyektif dan spesifik. (Kristiawan et al., 2018, hal. 3).

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi secara keseluruhan merupakan organisasi dalam dirinya sendiri, karena budaya melekat pada organisasi. Dengan terciptanya budaya organisasi, setiap individu akan mengikatkan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan kebijakan, prosedur, dalam setiap tingkah lakunya yang membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Dengan keterikatan individu dalam pekerjaan, sehingga menyatu dalam perilaku dan tindakan akan memperkuat komitmen kerjanya sebagai bagian dari organisasi yang mempunyai konsekuensi tanggung jawab akan (Suryadi, 2010, hal. 7).

3. Motivasi

Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya. (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.” (Karyawan & Xyz, 2017, hal. 75)

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Budaya Organisasi

a. Definisi budaya organisasi

budaya organisasi sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan (Kinerja et al., 2021, hal. 263).

didalam suatu organisasi, diantaranya: 1.) budaya memiliki peran guna abatas- batas penentu, yakni menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, 2.) budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas terhadap anggota-anggota organisasi, 3.) budaya mempermudah penerusan komitmen hingga batasan lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu, 4.) budaya memiliki peran stabilitas sistem sosial, dan 5.) budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku serta sikap karyawan. Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dilakukan oleh anggota organisasi (Beno et al., 2022, hal. 19).

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa budaya organisasi guru merupakan sekumpulan nilai, norma, kebiasaan, dan praktik yang membentuk cara guru bekerja, berinteraksi, serta menjalankan tugasnya di sekolah. Budaya ini memiliki peran penting dalam menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja guru, serta mendukung kualitas pembelajaran bagi siswa.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah:

1. inovasi

Inovasi adalah proses menciptakan sesuatu yang baru, atau memperbaiki sesuatu yang sudah ada, sehingga memberikan manfaat lebih, lebih efektif, lebih praktis, atau lebih bernilai (Khairunnisa et al., 2024, hal. 268)

2. motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik (Adi et al., 2023, hal. 1135).

3. Observed behavioral regularities

Keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya (Alasyari et al., 2023, hal. 120–121)

4. Norms

Norms yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Berikut adalah indikator budaya organisasi adalah:

1. Inovasi pengambilan resiko
2. Perhatian secara detail
3. Orientasi hasil
4. Orientasi individu
5. Orientasi kelompok
6. Stabilitas (cahyana, 2017)

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, Inovasi dan pengambilan risiko menunjukkan sejauh mana suatu organisasi mendorong anggotanya untuk berpikir kreatif, mencoba hal-hal baru, serta berani mengambil keputusan meskipun mengandung ketidakpastian demi kemajuan organisasi. Perhatian secara detail mencerminkan tingkat ketelitian, kecermatan, dan akurasi yang diharapkan dalam setiap pekerjaan agar hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Orientasi hasil menggambarkan fokus organisasi pada pencapaian target dan kinerja akhir, sehingga proses kerja diarahkan untuk menghasilkan output yang efektif dan optimal. Orientasi individu menekankan pentingnya penghargaan terhadap kebutuhan, kemampuan, dan kesejahteraan setiap anggota organisasi dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Orientasi kelompok menunjukkan sejauh mana kerja sama tim, kebersamaan, dan kolaborasi antaranggota menjadi nilai utama dalam mencapai tujuan bersama. Sementara itu, stabilitas

mencerminkan penekanan organisasi pada konsistensi, keteraturan, dan keberlangsungan sistem kerja agar organisasi tetap berjalan secara tertib dan berkesinambungan.

d. Pengukuran Budaya Organisasi

Pengukuran budaya organisasi bukanlah untuk mengetahui bentuk budaya itu sendiri, melainkan untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi itu telah diserap dan dijadikan landasan kerja oleh seluruh anggota perusahaan. Dengan kata lain, yang diukur dalam pengukuran budaya organisasi adalah kekuatan budaya organisasi dalam membentuk anggotanya sesuai dengan tujuan perusahaan (Priandana, 2016, hal. 27).

2. Inovasi

a. Definisi Inovasi

Inovasi adalah suatu alat, hal, atau gagasan (Batoebara, 2021, hal. 31). Inovasi ialah gagasan, konsep, atau metode baru yang dikembangkan ataupun diadopsi selaku kondisi yang baru untuk individu ataupun kelompok (Maulana & Budiman, 2024, hal. 3751).

Inovasi dapat didefinisikan sebagai proses tertentu yang didalamnya seorang manusia berusaha dengan menggunakan pemikiran dan kemampuan akal nya (Ii & Pustakan, n.d., hal. 1). Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa inovasi adalah proses menciptakan atau mengadopsi gagasan, konsep, atau metode baru yang belum pernah ada sebelumnya. Proses ini melibatkan pemikiran kreatif, kemampuan akal, serta pengaruh dari lingkungan dan orang-orang di sekitar.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Inovasi

Adapun faktor-faktor yang memmpengaruhi inovasi yaitu:

- 1). kemampuan untuk membedakan yang baik dan buruk, kebebasan untuk mengembangkan diri yang sesuai dengan pembawaan dan cita-citanya, kemampuan bekerja sama dengan orang lain, dan adanya ciri khas yang mampu membedakannya.
- 2). Faktor pertambahan penduduk yang cepat merupakan faktoor yang sangat mementukan dan berpengaruh besar terhadap penyelenggaraan pendidikan sehingga menuntut adanya pembaruan-pembaruan dibidang pendidikan.
- 3). Perkembangan ilmu pengetahuan perkembangan zaman sekarang ini di tandai dengan majunya ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan ilmu pengetahuan berlangsung secara akumulatif dan semakin cepat jalannya.
- 4). Tuntutan adanya proses pembelajaran yang relevan salah satu yang menjadi tuntutan di lakukannya inovasi yaitu adanya relevansi antara dunia pendidikan dengan kebutuhan masyarakat atau dunia kerja.
- 5). Faktor kegiatan belajar mengajar Kunci keberhasilan dalam pengelolaan belajar mengajar adalah kemampuan guru sebagai tenaga profesional.
- 6) Faktor internal dan eksternal Perencaan inovasi pembelajaran harus memperhatikan kelompok yang mempengaruhi dan kelompok yang dipengaruhi oleh sekolah (sistem pendidikan). Faktor internal yang

mempengaruhi pelaksanaan sistem pembelajaran dan inovasi pembelajaran adalah siswa (Inovasi et al., n.d., hal. 20–25).

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa inovasi dalam pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

c. Indikator Inovasi

Indikator Inovasi pembelajaran meliputi :

1. Penggunaan metode pembelajaran
2. Penggunaan media pembelajaran
3. Kelengkapan fasilitas pembelajaran (Inovasi et al., n.d., hal. 33–34).

Dari pendapat di atas kita menyadari bahwa indikator inovasi pembelajaran terlihat dari penggunaan metode yang bervariasi dan sesuai kebutuhan, pemanfaatan media pembelajaran yang menarik dan interaktif, serta kelengkapan fasilitas yang mendukung proses belajar secara efektif.

3. Motivasi

a. Definisi motivasi

Motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan kebutuhan seseorang (PUTRI, 2023, hal. 1). Motivasi adalah pendorong siswa dalam belajar (Harahap et al., 2023, hal. 9259).

Motivasi dijelaskan sebagai suatu tendensi seseorang untuk berbuat yang meningkat guna menghasilkan satu hasil atau lebih pengaruh. (Yogi Fernando et al., 2024, hal. 63).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi motivasi

Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan (Frank van Steenbergen & Tuinhof, 2015, hal. 8)

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011:116-120)

- 1) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel.
2. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa (Frank van Steenbergen & Tuinhof, 2015, hal. 8)

c. Indikator-indikator Motivasi

1) Motivasi Intrinsik

- a) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c) Memiliki tujuan yang jelas
- d) Ada umpan balik dari peserta didik
- e) Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja

2) Motivasi Ekstrinsik

- a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya
- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan
- c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward
- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian (Fish, 2020,

hal. 20)

B. Penelitian Relevan

Untuk Melengkapi dan membantu penelitian ini, peneliti mencari bahan penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Iswantir, 2024) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Inovasi Guru Di Sekolah Penggerak Kota Bukittinggi” Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap Inovasi Guru, pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru SD, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah penggerak kota bukit tinggi, pengaruh secara simultan motivasi, terhadap inovasi guru di sekolah penggerak kota bukit tinggi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja guru terhadap inovasi guru. Adapun perbedaan penelitian Iswantir dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu terletak pada variabel yang akan diteliti, dalam penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel yaitu variabel motivasi kerja guru terhadap inovasi guru sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu memakai 3 variabel tetapi hanya berfokus pada variabel Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Inovasi guru (Y).
2. Penelitian yang relevan dilakukan oleh (Junaidi et al., 2024) dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pendidikan” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap Inovasi Pendidikan. Penelitian ini menekankan bahwa inovasi guru tidak hanya dipengaruhi oleh dorongan motivasi pribadi, tetapi juga oleh budaya organisasi sekolah yang mendukung, lingkungan kerja yang kondusif, serta tingkat kepuasan guru terhadap pekerjaannya. Jadi penelitian

ini berusaha menjelaskan hubungan dan kontribusi kedua faktor tersebut dalam meningkatkan Inovasi pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel yang akan diteliti, dalam penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel yaitu variabel budaya organisasi, terhadap Inovasi pendidikan sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu hanya berfokus pada variabel Budaya Organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap Inovasi guru (Y).

3. Penelitian yang relevan dilakukan oleh (Manajemen & Vol, 2018) dengan judul “pengaruh budaya organisasi dan kompetensi pedagogik dengan keinovatifan guru” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap inovasi guru. Perbedaan penelitian yang dilakukan pada jurnal manajemen dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti objek atau sasaran penelitian, pada penelitian sebelumnya sasaran atau objek yaitu berfokus pada budaya organisasi, kompetensi pedagogik dan keinovatifan guru sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berfokus pada objek atau sasaran pada guru di SMKN 2 Sungai penuh.

C. Kerangka Berpikir

Lembaga pendidikan merupakan sebuah instansi yang harus berkembang dan harus memiliki peningkatan di setiap tahunnya. Di dalam lembaga pendidikan sumber daya merupakan faktor yang penting yang harus ada terutama sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia maka sebuah lembaga akan mengalami kesulitan dalam mencapai sebuah tujuan. Terciptanya komitmen kerja dan lingkungan kerja yang baik akan berguna untuk meningkatkan kinerja guru.

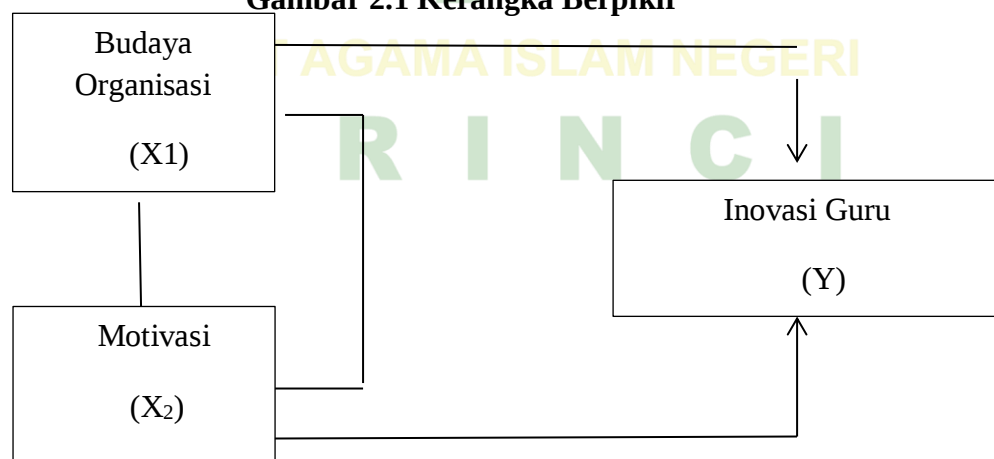
Guru yang profesional adalah guru yang mampu mengelola segala aspek dalam pembelajaran, tanggung jawab seorang guru tidak hanya mengajarkan nilai-nilai serta membimbing siswa dalam proses belajar namun guru juga ditugaskan sebagai mendidik, membina dan memberikan penilaian serta evaluasi kepada peserta didik. Rendahnya kinerja guru menjadi penghambat dalam proses pembelajaran seperti halnya seorang guru yang hanya masuk di kelas namun sekaedar memberikan materi dan tidak menjelaskannya, hal yang sama juga terlihat dari adanya beberapa guru yang masih menggunakan RPP lama tanpa memperbaharui dan menyesuaikan dengan kebutuhan siswanya serta kurangnya keamanan dalam pembelajaran sehingga hal ini berakibat pada proses pembelajaran yang kurang kondusif dan optimal. Inovasi guru adalah segala bentuk pembaruan, kreativitas, dan ide-ide baru yang dilakukan guru untuk membuat proses belajar mengajar menjadi lebih efektif, menarik, dan relevan dengan kebutuhan siswa. Inovasi ini bisa muncul dari cara guru mengajar, media yang digunakan, strategi pembelajaran, hingga cara guru menilai hasil belajar. Contohnya, guru yang inovatif akan mencoba hal-hal baru seperti memakai media digital, membuat metode pembelajaran yang lebih

interaktif, menggunakan proyek nyata, atau menyesuaikan pembelajaran dengan karakter siswa. Tujuannya tentu agar siswa lebih mudah memahami materi, lebih termotivasi, dan pembelajaran terasa menyenangkan. Secara keseluruhan, inovasi guru menunjukkan kemampuan seorang guru untuk tidak hanya mengajar dengan cara lama, tetapi terus berkembang, menciptakan suasana belajar yang dinamis, dan mampu menjawab tantangan pendidikan yang terus berubah. Dengan demikian dengan adanya Budaya Organisasi dan Motivasi yang kondusif maka Inovasi guru juga akan meningkat.

Penelitian ini dilaksanakan di SMKN 2 Sungai Penuh, dan penelitian ini dilakukan terhadap guru di SMKN sungai Penuh, Selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara Budaya organisasi dan motivasi terhadap inovasi guru di SMKN Sungai Penuh.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui gambar berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data-data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2013). Sehingga hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_o : p_{YX_1} = 0$

(Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap inovasi guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh)

$p_{YX_1} \neq 0;$

(terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap inovasi guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh)

2. $H_o: p_{YX_2} = 0$

(Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap inovasi guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh)

$H_a: p_{YX_2} \neq 0;$

(terdapat pengaruh antara motivasi terhadap inovasi guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh)

3. $H_o p_{YX_3} = 0$

(Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi terhadap inovasi guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh)

Ha: $p_{YX_3} \neq 0$;

terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi terhadap inovasi guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono dalam Muslimin mengatakan bahwa penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Muslimin, 2021, p. 26).

Tujuan peneliti menggunakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini cocok untuk digunakan untuk meneliti masalah yang sudah jelas, memiliki populasi yang luas dan bermaksud untuk menguji hipotesis. Selain itu juga peneliti ingin penelitian ini berjalan secara sistematis sehingga penelitian ini berjalan secara objektif.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional. Penelitian korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Aziz, 2020, p. 118)

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono dalam amin mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian, wilayah ini meliputi tentang objek atau subjek yang bisa ditarik kesimpulannya (Amin & Garancang. 2023, p.

3). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh yaitu sebanyak 71 orang Guru.

2. Sampel

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Amin & Garancang, 2023).

Teknik Pada penelitian menggunakan sampel yang didapatkan dari metode penentuan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018, p. 149). pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik Total sampling yaitu metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2007). Arikunto dalam Sari mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100-150, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian (N. C. Sari et al., 2022)

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 orang Guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2016:39) mengatakan bahwa Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Agustian et al., 2019). Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel Independen sering disebut juga sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Budaya Organisasi (X1) Dan Motivasi(X2).

2. Variabel terikat (dependen)

Variabel dependen adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (independen) (Sugiyono, 2018). dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Inovaasi Guru (Y).

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku responden (Fathoni, 2006, p. 104). Selain itu, observasi adalah suatu aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara cermat dan langsung di lokasi penelitian tersebut dengan tujuan untuk memperoleh sejumlah data dan informasi terkait objek tersebut.

2. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pernyataan/pertanyaan) untuk diisi langsung oleh responden. Dalam koesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan atau pernyataan

yang mencerminkan pengukuran indikator dari budaya organisasi (X1) motivasi (X2) dan inovasi guru (Y). Skala likert adalah kumpulan beberapa butir atau pernyataan sebagai indikator-indikator pengukuran dari suatu dimensi konseptual tertentu (Budiastuti & Bandur, 2018, p. 35).

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang sebuah fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel tipe jawaban yang dibuat dengan empat alternatif yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju akan diberikan skor saat dilakukan analisis kuantitatif.

Kriteria penilaian pada skala likert ini yaitu sangat setuju (SS) diberi bobot 4, setuju (S) diberi bobot 3, tidak setuju (TS) diberi bobot 2 dan sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1 pada pernyataan atau pertanyaan positif. Sedangkan pada pertanyaan atau pernyataan negatif yaitu sangat setuju (SS) diberi bobot 1, setuju (S) diberi bobot 2, tidak setuju (TS) diberi bobot 3 dan sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 4. Skala likert dibuat untuk menelaah seberapa kuat subjek dengan pernyataan pada skala (Sukardi, 2013, p. 146).

Tabel 3.1 Instrumen Budaya Organisasi

variabel	indikator	No item
Budaya organisasi	1. Inovasi	1,2,3,4
	Pengambilan Resiko	5,6,7,8,9
	2. Perhatian secara detail	10,11,12,13,14
	3. Orientasi hasil	15,16,17,18,19
	4. Orientasi individu	20,21,22
	5. Orientasi kelompok	23,24,25,26
	6. Agresivitas	27,28,29,30,31
	7. stabilitas	

(Cahyana, 2017)

Kisi-kisi Instrument diadaptasi dari jurnal Inovasi et al., n.d. yang berjudul “ Kontribusi inovasi pembelajaran dan efektivitas pembelajaran guru terhadap hasil belajar siswa SD Swasta Harapan 3. Kecamatan Deli tua Kabupaten. Deli Serdang.”

Tabel 3.2 kisi-kisi instrumen penelitian

	Indikator	Nomor soal	Jmlah butir
Inovasi	Pengunaan metode pembelajaran	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18	18
	Pengunaan media pembelajaran	19,20,21,22,23,24,25,26,27	9
	Kelengkapan fasilitas pembelajaran	28,29,30	3
Total			30

Sumber: (Inovasi et al., n.d.)

Kisi-kisi instrument diadaptasi dari jurnal dari Fish yang berjudul “Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMKN se-kota Makassar.”

Tabel 3.3 Kisi-kisi instrumen penelitian

Indikator	Sub indikator	Nomor Soal	Jumlah Butir
Motivasi Intrinsik	Tanggung jawab guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar	1,2	10
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	3,4,5	
	Memiliki tujuan yang jelas	6,7	
	Ada umpan balik dari peserta didik	8	
	Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja	9,10	
Motivasi Ekstrinsik	selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya	11,1211,131,14	7
	senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan	15	
	bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward	16	
	bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian	17	

Sumber:(Fish, 2020)

E. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapat dan mengumpulkan data penelitian, sebagai langkah untuk menemukan hasil atau kesimpulan dari penelitian dengan tidak meninggalkan kriteria pembuatan instrumen yang baik (Horvath & Barrangou, 2010, p. 20). Adapaun instrumen

dalam penelitian ini adalah berupa angket dari variabel Budaya Organisasi (X1) Motivasi (X2) Inovasi Guru (Y).

Jawaban untuk setiap pertanyaan adalah hanya salah satu jawaban yang dipilih responden dari lima alternatif jawaban yang disiapkan yaitu:

Tabel 3.4 Instrumen Jawaban Responden

Pertanyaan	Alternatif				Pertanyaan
	Sangat Setuju [Ss]	Setuju [S]	Tidak Setuju [Ts]	Sangat tidak setuju [Sts]	
Negatif	1	2	3	4	
Positif	4	3	2	1	

Sumber: (Riza et al., 2020)

F. Analisis Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat valid dari penelitian yang digunakan. Sebuah penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat (Sanaky, 2021,p.436).

Instrumen yang baik dalam suatu penelitian adalah instrumen yang valid dan reliabel. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Ada dua jenis validitas untuk instrumen penelitian, yaitu validitas logis dan validitas empiris. Validitas logis sebuah instrumen tersebut telah memenuhi persyaratan berdasarkan hasil penalaran. Kondisi valid tersebut dipandnag sudah terpenuhi karena instrumen telah dirancang dengan baik, mengikuti teori dan ketentuan yang sudah ada. Sementara itu, sebuah instrumen

dikatakan memiliki validitas empiris apabila sudah diuji dari pengalaman. Dalam penelitian ini, analisis validitas instrumen penilaian afektif peserta didik menggunakan validitas logis dan empiris. Validitas logis terdiri dari validitas isi dan validitas konstruksi. Dalam penelitian ini hanya menggunakan validitas isi.

Validitas isi menunjukkan sejauh mana tes dilihat dari isinya memang mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen penilaian yang telah divalidasi oleh dosen ahli maka hasil yang diperoleh dihitung dengan formula aiken (Azwar, 2015,p.113)

Uji validitas diukur menggunakan Person Correlation dengan kriteria apabila signfikansi <0,05 atau 5% (Ghozali, 2018, p. 51). Tujuan melakukan uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk mengukur sejauh mana hubungan antara Budaya Organisasi, Motivasi dan Inovasi Guru dapat dianggap akurat atau dapat dipercaya. Dengan kata lain, penelitian ini ingin memeriksa sejauh mana pengukuran Budaya Orgaanisasi, Motivasi dan Inovasi guru yang peneliti lakukan sesuai dengan teori yang ini ada dan dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan yang akurat dalam penelitian.

$$\Sigma \text{ Rumus } V = \frac{\Sigma s}{[n (c-1)]}$$

Keterangan:

S = r-10

10 = Angka Penilaian validitas yang rendah

C = Angka Penilaian Validitas tertinggi

R = angka yang diberikan oleh penilai

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengujian reabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Untuk mengukur reabilitas kuesioner yang diberikan kepada responden. Pengujian reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach dengan rentang nilai Alpha Cronbach Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (reliable) apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,50$ (Pelatihan et al., 2019) Tujuan uji reabilitas dalam penelitian ini adalah untuk mengukur sejauh mana instrumen atau kuesioner yang peneliti gunakan untuk mengukur Komitmen guru, Lingkungan kerja dan Kinerja guru adalah konsisten atau dapat diandalkan.

G. Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian perlu dianalisis untuk menginterpretasikan data yang telah terkumpul sekaligus menjawab hipotesis penelitian untuk menganalisis data yang diperoleh selama penelitian, ada beberapa teknik analisis data yang digunakan, yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Deskriptif data tentang Kinerja guru, lingkungan kerja dan komitmen guru dianalisis dengan melihat nilai rata-rata dengan rumus sebagai berikut (Yusuf, 2013, p 62)

$$\bar{X} = \frac{\sum Xn}{n}$$

Keterangan:

$\bar{X}$ = Rata-rata hitung

$\sum$ = Sigma, artinya jumlah

N = populasi dalam distribusi itu

Apabila ada $X_{\{i\}}$ ini berarti dari X pertama sampai ke $X_{\{n\}}$ $X_{\{n\}}$ merupakan lambang untuk yang terakhir dalam N data itu. Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 29.00 for windows.

Tujuan analisis deskriptif pada penelitian ini adalah memberikan gambaran umum tentang hubungan antara komitmen guru, lingkungan kerja,

dan kinerja guru sebelum melakukan analisis statistik yang lebih lanjut. Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persentase dari setiap skor masing-masing responden. Analisis data yang dilakukan adalah dengan mendeskripsikan seluruh variabel penelitian, dengan menggunakan rumus (Yusuf, 2013,p.34):

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Keterangan:

P = Tingkat Persentase jawaban

F = Frekuensi jawaban

N = Jumlah sampel

Deskripsi ketercapaian masing-masing variabel berdasarkan norma kategori diklasifikasikan dengan kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang rendah dan sangat rendah. Kategorisasi dilakukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Adapun norma kategorisasi dapat dibentuk berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.5: Norma Kategorisasi Variabel Penelitian

No	Skor Nilai	Kategori
1	$X \leq M - 1,5 SD$	Sangat Rendah
2	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	Rendah
3	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	Sedang
4	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Tinggi
5	$X > M + 1,5 SD$	Sangat aTinggi

Sumber: (Azwar, 2013, p. 147)

Keterangan:

X = Skor Total

M = Mean (Rata-Rata)

SD = Standar Deviasi

0,5 = Rumus Tetap

1,5 = Rumus Tetap

Untuk Nilai tercapainya responden digunakna klasifikasi menurut arikunto (2010) dalam vegi safida dengan runus (Putra et al., 2023, p. 156)

$$TCR = \frac{\text{Rata-Rata skor}}{n} \times 100$$

Keterangan:

TCR = Tingkat capaian responden

n = Jumlah jawaban responden

Rentang nilai untuk capaian responden dibagi menjadi lima kriteria yang dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6 Kriteria Capaian Responden

Persentase tingkat kecapaian responden (TCR)	Kriteria
81% - 100%	Sangat baik
61% - 80%	Baik
41% - 60 %	Cukup
21% - 40%	Kurang Baik
0% - 20%	Tidak Baik

Sumber: Putra et. al., p. 160

2. Uji Persyarat Analisis

Uji prasyarat analisis pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS 29.0 for windows. Menurut (Sugiyono, 2015) mengungkapkan bahwa uji prasyarat analisis dilakukan untuk agar hasil analisis valid dan dapat diinterpretasikan secara akurat. Adapun hasil uji prasyarat analisis sederhana terbagi menjadi uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, selanjutnya untuk uji prasyarat analisis berganda yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Sederhana

1) Uji Normalitas

(Sumodiningrat, 2007) menyatakan bahwa Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji Shapiro -Wilk Uji S-W dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya dengan ketentuan apabila nilai Signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada data residual terdistribusi tidak normal dan apabila Nilai Signifikan $> 0,05$, maka H_0 di terima. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal (Jelanti, 2020, p.293).

Tujuan melakukan uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa data Komitmen Guru, Lingkungan kerja dan Kinerja guru mengikuti distribusi normal. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan dapat digeneralisasikan pada populasinya.

2) Uji Linearitas

Menurut Ghozali dalam uji linearitas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel independent dan dependent. Data yang baik sebaiknya terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dan dependent, untuk dasar pengambilan keputusan uji linearitas yaitu apabila nilai signifikansi linear $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dan dependent dan apabila nilai signifikansi linear $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dan dependent (Rohmial, 2016, p.77).

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji linearitas karena peneliti ingin melihat keeratan hubungan sebab akibat yang terjadi pada variabel komitmen, lingkungan kerja dan kinerja guru.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli dalam Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Nafiudin et al., 2021). Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji statistik yang digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji Breusch Pagan.

Ghozali dalam Jelanti menyatakan bahwa Uji Breusch Pagan dapat dilakukan dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen lain. Dengan tingkat signifikansi 5%, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut (Jelanti, 2020, p. 294):

- a) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar ($>$) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

1) Uji Normalitas

(Sumodiningrat, 2007) menyatakan bahwa Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji Shapiro -Wilk Uji S-W dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya dengan ketentuan apabila nilai Signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada data residual terdistribusi tidak normal dan apabila Nilai Signifikan $> 0,05$, maka H_0 di terima. Hal ini berarti data resi dual terdistribusi normal (Jelanti, 2020, p.293).

Tujuan melakukan uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa data Budaya Organisasi , Motivasi dan Kinerja guru

mengikuti distribusi normal. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan dapat digeneralisasikan pada populasinya.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2018, p. 105). Basuki dalam Rohmial mengungkapkan uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Rohmial, 2020, p. 77). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance inflation factor) dan Tolerance. Dengan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai tolerance $>0,01$ dan nilai $VIF < 10,00$ tidak terjadinya multikolinearitas (ghozali 2018)

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli dalam Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Nafiudin et al., 2021). Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji statistik yang digunakan untuk menilai

heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji Breusch Pagan. Ghozali dalam Jelanti menyatakan bahwa Uji Breusch Pagan dapat dilakukan dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen lain. Dengan tingkat signifikansi 5%, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut (Jelanti, 2020, p. 294):

- a. Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar ($>$) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai probabilitas variabel independen lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tujuan melakukan uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa apakah ada masalah multikolinearitas antara Komitmen guru dan lingkungan kerja yang peneliti masukkan ke dalam model analisis regresi.

3. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali dan Supratno dalam Christy hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, sehingga harus diujikan kebenarannya secara empiris (Christy et al., 2017,p.2225).

Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% yaitu (Ghozali, 2018,p.78):

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

a. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono analisis regresi linier sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional dengan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis linier sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk permodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam Analisis Regresi Sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. Analisis Regresi Sederhana merupakan salah satu teknik analisis yang luas pemakaiannya (Sugiyono, 2014, p. 261)

b. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018, p. 21).

Dalam contoh penelitian ini uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja guru dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018, p. 21).

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis ini akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau tingkat keyakinan sebesar 0,95%.

1) Dengan membandingkan nilai Thitung dengan T tabel

a) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima

b) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak

2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

a) Apabila $Sig. > (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b) Apabila $Sig. < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

d. Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian ini dapat mengetahui apa semua variabel bebas secara bersamaan dan dapat memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Ada jenis kriteria dalam uji signifikansi:

1) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

2) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap Variabel dependen (Y)

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali dalam Sumayyah koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan

variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 Nilai R² Yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variable- variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable- variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable- variabel bebas meberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable terikat. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi R² Adalah bias terhadap variable terikat yang ada dalam model (Sumayyah, 2020)



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Coba Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai r hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari r table dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 71 - 2 = 69$ dengan nilai r tabel sebesar 0,2335 (lampiran).

Kemudian hasil r hitung dan r table dibandingkan untuk mendapatkan validitas dengan ketentuan r hitung $>$ r tabel. Adapun keterangan perhitungan uji validitas variabel X1 (Budaya Organisasi), Motivasi (X2), dan Inovasi Guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

1) Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (I)

No	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	X1	0,434	0,2335	Valid
2	X2	0,472	0,2335	Valid
3	X3	0,552	0,2335	Valid
4	X4	0,497	0,2335	Valid
5	X5	0,591	0,2335	Valid
6	X6	0,625	0,2335	Valid
7	X7	0,610	0,2335	Valid
8	X8	0,710	0,2335	Valid
9	X9	0,715	0,2335	Valid
10	X10	0,628	0,2335	Valid

11	X11	0,618	0,2335	Valid
12	X12	0,615	0,2335	Valid
13	X13	0,680	0,2335	Valid
14	X14	0,633	0,2335	Valid
15	X15	0,641	0,2335	Valid
16	X16	0,664	0,2335	Valid
17	X17	0,564	0,2335	Valid
18	X18	0,619	0,2335	Valid
19	X19	0,734	0,2335	Valid
20	X20	0,690	0,2335	Valid
21	X21	0,629	0,2335	Valid
22	X22	0,716	0,2335	Valid
23	X23	0,546	0,2335	Valid
24	X24	0,645	0,2335	Valid
25	X25	0,676	0,2335	Valid
26	X26	0,632	0,2335	Valid
27	X27	0,547	0,2335	Valid
28	X28	0,522	0,2335	Valid
29	X29	0,653	0,2335	Valid
30	X30	0,698	0,2335	Valid
31	X31	0,683	0,2335	Valid

Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat secara keseluruhan item pernyataan X1 terdapat 31 item valid. Sehingga 31 butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2) Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi)

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi)

No	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	X1	0,856	0,2335	Valid
2	X2	0,860	0,2335	Valid
3	X3	0,826	0,2335	Valid
4	X4	0,862	0,2335	Valid
5	X5	0,890	0,2335	Valid
6	X6	0,848	0,2335	Valid
7	X7	0,813	0,2335	Valid

8	X8	0,864	0,2335	Valid
9	X9	0,878	0,2335	Valid
10	X10	0,884	0,2335	Valid
11	X11	0,844	0,2335	Valid
12	X12	0,861	0,2335	Valid
13	X13	0,858	0,2335	Valid
14	X14	0,844	0,2335	Valid
15	X15	0,858	0,2335	Valid
16	X16	0,910	0,2335	Valid
17	X17	0,858	0,2335	Valid

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat secara keseluruhan item pernyataan X2 terdapat 17 item valid. Sehingga 17 butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Y (inovasi guru)

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Inovasi Guru)

No	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	X1	0,753	0,2335	Valid
2	X2	0,626	0,2335	Valid
3	X3	0,541	0,2335	Valid
4	X4	0,600	0,2335	Valid
5	X5	0,652	0,2335	Valid
6	X6	0,688	0,2335	Valid
7	X7	0,710	0,2335	Valid
8	X8	0,735	0,2335	Valid
9	X9	0,561	0,2335	Valid
10	X10	0,728	0,2335	Valid
11	X11	0,570	0,2335	Valid
12	X12	0,661	0,2335	Valid
13	X13	0,704	0,2335	Valid
14	X14	0,653	0,2335	Valid
15	X15	0,663	0,2335	Valid
16	X16	0,660	0,2335	Valid
17	X17	0,711	0,2335	Valid
18	X18	0,715	0,2335	Valid
19	X19	0,674	0,2335	Valid

20	X20	0,653	0,2335	Valid
21	X21	0,742	0,2335	Valid
22	X22	0,654	0,2335	Valid
23	X23	0,636	0,2335	Valid
24	X24	0,588	0,2335	Valid
25	X25	0,667	0,2335	Valid
26	X26	0,766	0,2335	Valid
27	X27	0,677	0,2335	Valid
28	X28	0,569	0,2335	Valid
29	X29	0,629	0,2335	Valid
30	X30	0,768	0,2335	Valid

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat secara keseluruhan item pernyataan Y terdapat 30 item valid. Sehingga 30 butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan cronbach alpha Menggunakan aplikasi SPSS 21.

1) Hasil Uji Reabilitas Variabel Inovasi

Adapun hasil output uji reabilitas variabel Budaya organisasi dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Uji Reabilitas

Variabel Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	31

Berdasarkan tabel diatas uji reabilitas variabel stress kerja didapatkan nilai *Cronbach Alpha* $0,946 > 0,50$, Sehingga dapat

disimpulkan bahwa pernyataan untuk stress kerja adalah reliabel atau konsisten. Reliabel suatu instrumen menunjukkan bahwa instrumen stres kerja menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

2) Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi (X2)

Adapun hasil output uji reabilitas variabel Motivasi dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Uji Reabilitas

Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.978	17

Berdasarkan tabel 4.5 diatas uji reabilitas variabel Inovasi didapatkan nilai *Cronbach Alpha* $0,978 > 0,50$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk Motivasi adalah reliabel atau konsisten. Reliabel suatu instrumen menunjukkan bahwa instrumen Motivasi menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

3) Hasil Uji Reabilitas Variabel Budaya Organisasi Guru (Y)

Adapun hasil output uji reabilitas variabel Budaya Organisasi Guru dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Uji Reabilitas

Variabel Inovasi Guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	30

Berdasarkan tabel 4.6 diatas uji reabilitas variabel Kinerja Guru didapatkan nilai *Cronbach Alpha* $0,956 > 0,50$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk budaya organisasi guru adalah reliabel atau konsisten. Reliabel suatu instrumen menunjukkan bahwa instrument inovasi guru menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

2. Hasil Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

1) Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 71 responden yang merupakan guru mengajar di SMKN 2 Kota Sungai Penuh, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	35	49,20%
2.	Perempuan	36	50,70%
Total		71	100%

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa guru yang mengajar di SMKN 2 Sungai Penuh yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35

guru (49,2%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 guru (50,7%). Untuk melihat hasil data yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat di lampiran 1 pada halaman 73.

2) Responden berdasarkan usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 71 responden yang merupakan guru mengajar di SMKN 2 Sungai Penuh, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	25-29 Tahun	15	21,10%
2	30-34 Tahun	20	28,10%
3	35-39 Tahun	30	42,20%
4	>40 Tahun	6	8,40%
Total		71	100%

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa guru yang mengajar di SMKN SUNGAI PENUH dengan usia 25-29 Tahun sebanyak 15 guru (21,10%). Usia 30-34 Tahun sebanyak 20 guru (28,10%) Usia 35-39 Tahun sebanyak 30 guru (42,20%). Usia >40 acbanyak 6 guru (8,40%) Untuk melihat hasil dari data yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat di lampiran 2 pada halaman 74.

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	0	0
2	S1	66	92,00%
3	S2	5	7%
4	S3	0	0
Total		71	100%

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dielaskan bahwa guru yang mengajar di SMKN Sungai Penuh dengan Tingkat Pendidikan \$1 sebanyak 66 guru (92,00%). Tingkat Pendidikan \$2 sebanyak 5 guru ((7%) Untuk melihat hasil dari data yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat di lampiran 3 halaman 76.

b. Analisis Deskriptif Ketercapaian Variabel

1) Budaya Organisasi Guru (Y)

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapaian variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistic dengan menggunakan SPSS 21, untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar 6,29 Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan interval skor pada variabel Budaya Organisasi guru (untuk Langkah perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10 Disribusi Frekuensi dan Persentase Budaya Organisasi Guru Berdasarkan Kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$x \leq 41,63$	Sangat Rendah	7	9,85%
$41,63 < x \leq 62,53$	Rendah	13	18,30%
$62,53 < x \leq 83,43$	Sedang	31	43,66%
$83,43 < x \leq 104,33$	Tinggi	16	22,53%
$x > 104,33$	Sangat Tinggi	4	5,63%
Total		71	100%

Sumber: Data yang diolah 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 71 responden keterangan tentang tingkat pengaruh Budaya Organisasi Guru di SMKN 2 SUNGAI PENUH yaitu 3 responden (4,22%) tergolong dalam ketegori sangat rendah, 16 responden (22,53%) tergolong dalam ketegori rendah, 35 responden

(49,29%) tergolong kategori sedang, 8 responden (11,26%) tergolong tinggi, 9 responden (12,67) tergolong dalam kategori sangat tinggi. Adapun langkah distribusi frekuensi dan persentase dapat dilihat di lampiran 4 pada halaman 77.

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 78,12%. Sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori sedang.

2) Inovasi (X1)

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapaian variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21. untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar 5,43. Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan Interval Skor pada variable Inovasi (untuk langkah perhitungannya dapat dilihat dilampiran). Untuk hasil distribusi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Disribusi Frekuensi dan Persentase Inovasi

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$\times \leq 39,31$	Sangat Rendah	4	5,63%
$39,31 < \times \leq 62,99$	Rendah	19	26,76%
$62,99 < \times \leq 86,67$	Sedang	23	32,39%
$86,67 < \times \leq 110,35$	Tinggi	21	29,57%
$\times > 1101,35$	Sangat Tinggi	4	5,63%
Total		71	100%

Sumber: Data yang diolah, 2025

Dari tabel diatas terlihat dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 71 responden diperoleh keterangan tentang tingkat pengaruh komitmen guru di SMKN 2 SUNGAI PENUH yaitu 6 responden

(8,45%) tergolong dalam kategori sangat rendah, 17 responden (23,94%) tergolong dalam kategori rendah, 27 responden (38,02%) tergolong dalam kategori sedang, 15 responden (21,12%) tergolong dalam kategori tinggi, 6 responden (8,45%) tergolong dalam kategori sangat tinggi. Adapun langkah dan persentase dapat dilihat di lampiran 2 pada halaman 79.

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 74,52%. Sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori sedang.

3) Motivasi (X2)

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapaian variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21, untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar 4,13. Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan Interval Skor pada variabel Motivasi (untuk langkah perhitungannya dapat dilihat dilampiran). Untuk hasil distribusi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Disribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$x \leq 23,82$	Sangat Rendah	4	5,63%
$23,82 < x \leq 35,27$	Rendah	19	26,76%
$35,27 < x \leq 46,72$	Sedang	21	29,57%
$46,72 < x \leq 58,17$	Tinggi	23	32,39%
$x > 58,17$	Sangat Tinggi	4	5, 63%
Total		71	100%

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 71 responden keterangan tentang tingkat pengaruh

Motivasi di SMK Negeri 2 Sungai Penuh yaitu 5 responden (7,04%) tergolong dalam kategori sangat rendah, 20 responden (28,16%) tergolong dalam kategori rendah, 23 responden (32,39%) tergolong kategori sedang, 19 responden (26,76%) tergolong tinggi, 4 responden (5,63%) tergolong dalam kategori sangat tinggi. Adapun langkah distribusi frekuensi dan persentase dapat dilihat di lampiran 6 pada halaman 80

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 29,32%. Sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori sedang.

c. Uji Prasyarat Analisis

1) Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Sederhana

a) Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 21, yaitu Shapiro-Wilk. Uji Shapiro-Wilk lebih sering digunakan karena menghasilkan angka-angka yang lebih detail dan hasilnya dapat dipercaya. Suatu persamaan regresi dapat dikatakan normal apabila nilai probabilitas Shapiro-Wilk lebih besar dari 0,05. Hasil uji Shapiro-Wilk dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Uji Normalitas Budaya Organisasi dan Inovasi Guru

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	,056	71	,200*	,983	71	,451
Y	,064	71	,200*	,975	71	,176

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas menggunakan ShapiroWilk test pada tabel 4.13 diperoleh hasil output dengan nilai signifikansi budaya organisasi sebesar $0,451 > 0,05$ dan nilai inovasi Guru sebesar $0,176 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal. Terdistribusi normal berarti data sampel budaya organisasi dan inovasi guru terwakili dengan baik oleh populasi dari kedua variabel tersebut, sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.14 Uji Normalitas Motivasi dan Inovasi Guru

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X2	,096	71	,172	,976	71	,202
Y	,064	71	,200*	,975	71	,176

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: output SPSS 21

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas menggunakan Shapiro Wilk test pada tabel 4.14 diperoleh hasil output dengan nilai signifikansi motivasi sebesar $0,202 > 0,05$ dan nilai inovasi guru sebesar $0,176 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal. Terdistribusi normal berarti data sampel motivasi dan Inovasi guru terwakili dengan baik oleh populasi dari kedua variabel tersebut. Sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

b) Uji Linearitas

Pengujian Linearitas dalam penelitian menggunakan SPSS 21. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kriteria suatu data dikatakan linear apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut hasil output linearitas variabel Komitmen dan kinerja guru pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Uji Linearitas Budaya Organisasi dan Inovasi Guru

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y X1	Between Groups	(Combined)	30706,222	47	653,324	2,296	,017
		Linearity	23405,861	1	23405,861	82,267	,000
		Deviation from Linearity	7300,361	46	158,704	,558	,954
	Within Groups		6543,750	23	284,511		
	Total		37249,972	70			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa tabel ANOVA diperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar $0,954 > 0,05$ berarti tidak terdapat penyimpangan dari pola hubungan linear antar dua variabel, serta nilai Linearity sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear kedua variabel yaitu variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Inovasi Guru (Y).

Tabel 4.16 Uji Linearitas Motivasi dan Inovasi Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	36767,088	32	1148,972	90,417	,000
		Linearity	36459,947	1	36459,947	2869,177	,000
		Deviation from Linearity	307,142	31	9,908	,780	,760
	Within Groups		482,883	38	12,707		
	Total		37249,972	70			

Sumber: output SPSS 21

Berdasarkan hasil uji lineritas pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa tabel ANOVA diperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar $0,760 > 0,05$ yang berarti bahwa tidak terdapat penyimpangan dari pola hubungan linear antar dua variabel, serta nilai Linearity sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear kedua variabel yaitu variabel Motivasi (X2) dan variabel Inovasi Guru (Y).

c) Uji Heteroskedastisitas

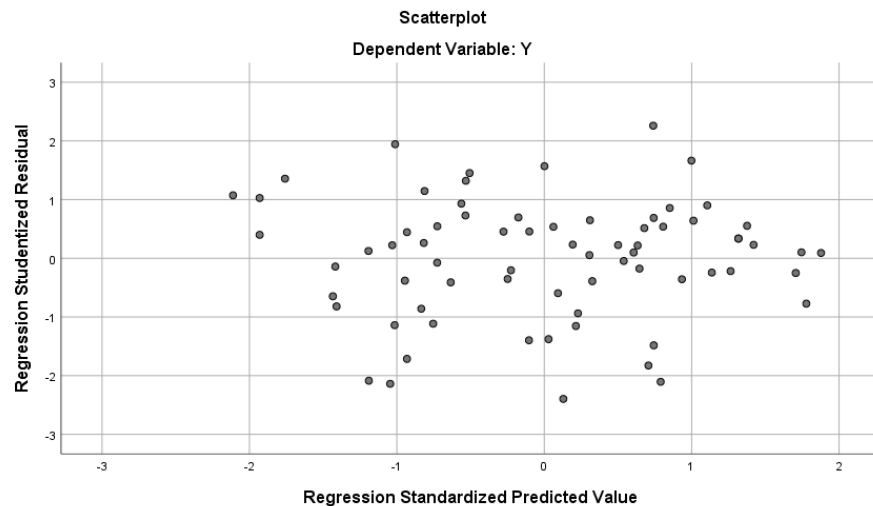
Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Scatter plot dengan dasar kriteria dalam pengambilan keputusan pada pengujian ini yaitu:

- Titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
- Titik-titik tidak berkumpul hanya diatas dan dibawah saja.
- Penyebaran titik-tiyik data tidak boleh berpola.

Hasil uji Scatter Plot dapat dilihat pada gambar 4.1 dengan menggunakan SPSS 21 sebagai berikut:

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas Grafik-Scatterplot



Sumber: output SPSS 21

Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik Scatter Plot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, dimana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Inovasi Guru berdasarkan Budaya Organisasi dan Motivasi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji glesjer. Uji glesjer digunakan untuk memperkuat hasil grafik Scatter plot. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji Glesjer dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas Uji Glesjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,863	,938		4,121	,000
	X1	,013	,018	,137	,726	,470
	X2	-,055	,033	-,310	-1,647	,104

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: output SPSS 21

Berdasarkan uji glesjer diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,470 dan variabel Motivasi (X2) sebesar 0,104. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi karena kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan diatas 0,05. Sehingga model regresi layak dipakai untuk mempresikdi Budaya Organisasi Guru berdasarkan Inovasi dan Motivasi.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

2) Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

a) Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 21, yaitu Shapiro-Wilk. Uji Shapiro-Wilk lebih sering digunakan karena menghasilkan angka-angka yang lebih detail dan hasilnya dapat dipercaya. Suatu persamaan regresi dapat

dikatakan normal apabila nilai probabilitas Shapiro-Wilk lebih besar dari 0,05. Hasil uji Shapiro-Wilk dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18 Uji Normalitas Budaya Organisasi , Motivasi dan Inovasi Guru

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	,056	71	,200*	,983	71	,451
X2	,096	71	,172	,976	71	,202
Y	,064	71	,200*	,975	71	,176

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: output SPSS 21

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas menggunakan Shapiro Wilk test pada tabel 4.20 diperoleh hasil output dengan nilai signifikansi budaya organisasi sebesar 0,451 dan nilai motivasi sebesar 0,202 > 0,05 dan nilai inovasi Guru sebesar 0,176 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal. Tersistribusi normal berarti bahwa data sampel budaya organisasi, motivasi dan inovasi guru terwakili dengan baik oleh populasi dari ketiga variabel tersebut. Sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara dua variabel bebas (Independent). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari Multikolinearitas, maka model regresi tersebut harus mempunyai

nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) $< 10,00$. Hasil uji nilai tolerance dan VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	,394	2,535
	Motivasi	,394	2,535

a. Dependent Variable: Inovasi Guru

Sumber: output SPSS 21

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui nilai tolerance variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) yakni $0,394 > 0,10$. Dan kemudian nilai VIF (Variance Inflation Factor) Inovasi (X1) dan Motivasi (X2) yakni $2,535 < 10,00$. Dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinearitas atau dengan kata lain tidak adanya pengaruh atau hubungan antara dua variabel Budaya Organisasi dan Motivasi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21.

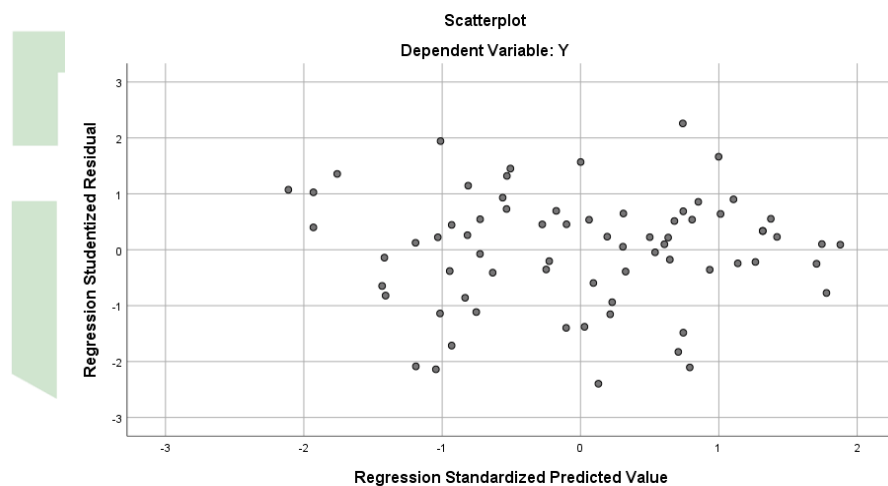
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Mendeteksi adanya

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Scatter plot dengan dasar kriteria dalam pengambilan keputusan pada pengujian ini yaitu:

- 1) Titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik tidak berkumpul hanya diatas dan dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh berpola.

Hasil uji Scatter Plot dapat dilihat pada gambar 4.1 dengan menggunakan SPSS 21 sebagai berikut:

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas Grafik-Scatterplot



Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 4.20 menunjukkan bahwa grafik Scatter Plot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, dimana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Inovasi Guru berdasarkan budaya organisasi dan Motivasi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji glesjer. Uji glesjer digunakan untuk memperkuat hasil grafik Scatter plot. Jika nilai probabilitas > 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji Glesjer dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20 Uji Hiteroskedastisitas Uji Glesjer

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	,056	71	,200*	,983	71	,451
X2	,096	71	,172	,976	71	,202
Y	,064	71	,200*	,975	71	,176

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: output SPSS 21

Berdasarkan uji glesjer diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,451 dan variabel Motivasi (X2) sebesar 0,202. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi karena kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan diatas 0,05. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi inovasi guru berdasarkan dan Motivasi.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian dapat dinyatakan cara statistik. Dengan melakukan pengujian statistik terhadap hipotesis, dapat diputuskan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.

Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% yaitu (Ghozali, 2018,p.78):

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

a. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Inovasi Guru (Y)

1) Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu antara variabel X terhadap Y dengan menggunakan persamaan regresi:

Tabel 4.21 Uji Regresi Sederhana Inovasi terhadap Budaya Organisasi Guru

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	43,723	5,450	
	X1	,408	,071	,567

a. Dependent Variable: Y

Catatan:

B : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)

Std. Error : Kesalahan baku

Beta : Nilai patokan berkisar 0 hingga 1

t : Koefisien uji t

Sig : Signifikansi hubungan antar variabel

Berdasarkan tabel diatas kolom B pada constant (a) 53,851 adalah sedangkan nilai Komitmen (b) adalah 0,311. Sehingga gambaran persamaan regresi sebagai berikut:

- a) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 53,851. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai kinerja guru (Y). Maka kinerja guru tersebut mengalami peningkatan 53,851.
- b) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel komitmen (X1) sebesar 0,680 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel komitmen maka akan diikuti kenaikan dalam kinerja guru sebesar 0,311 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan inovasi guru, jika komitmen pada guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat.

2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 71 - 2 = 69$ dengan nilai t tabel sebesar 1,667 (lampiran).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t atau signifikansi dengan ketentuan $t \text{ hitung} > t$

tabel. Adapun keterangan perhitungan uji t atau uji signifikansi variabel Inovasi (X1) Budaya Organisasi Guru (Y) dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.22 Hasil Uji t Signifkansi Motivasi terhadap Inovasi Guru

Model	t	Sig.
(Constant)	8,023	,000
Budaya Organisasi	5,720	,000

Sumber: SPSS 21

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.22 diatas menunjukkan bahwa: Variabel motivasi guru memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 0,05 dengan nilai t hitung $8,023 > 1,667$ t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama H_a diterima dan H_o ditolak sehingga budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap inovasi guru.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Budaya Organisasi Guru

1) Uji Regresi Linear sederhana

Tabel 4.23 Uji Regresi Sederhana Motivasi Terhadap Inovasi Guru

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta

1	(Constant)	38,979	5,464	
	X2	,795	,121	,621

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 21

Catatan:

B : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)

Std. Error : Kesalahan baku

Beta : Nilai patokan berkisar 0 hingga 1

T : Koefisien uji t

Sig : Signifikansi hubungan antar variabel

Berdasarkan tabel diatas kolom B pada constant (a) 48,545 adalah sedangkan nilai Komitmen (b) adalah 0,694. Sehingga gambaran persamaan regresi sebagai berikut:

a) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 48,545. Nilai konstanta (a) menunjukan bahwa besarnya dari nilai inovasi guru (Y). Maka inovasi guru tersebut mengalami peningkatan 48,545.

b) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,694 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel Motivasi maka akan diikuti kenaikan dalam inovasi guru sebesar 0,694 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Motivasi dengan inovasi guru, jika Motivasi pada guru meningkat maka inovasi guru akan meningkat.

2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 71 - 2 = 69$ dengan nilai t tabel sebesar 1,667 (lampiran).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t atau signifikansi dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Adapun keterangan perhitungan uji t atau uji signifikansi variabel Motivasi (X2) terhadap inovasi Guru (Y) dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.24 Hasil Uji t Signifikansi Motivasi terhadap Budaya Organisasi Guru

Model	t	Sig.
(Constant)	7,134	,000
Motivasi	6,580	,000

Sumber: SPSS 21

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa: Variabel motivasi guru memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 0,05 dengan nilai t hitung $6,580 > 1,667$ t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama H_a diterima dan H_o ditolak sehingga Motivasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap inovasi guru.

c. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Inovasi Guru

1) Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya dengan menggunakan persamaan regresi pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Inovasi Guru

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,806	4,840	
	X1	,442	,043	,614
	X2	,850	,076	,664

Berdasarkan tabel 4.25 persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dan ditentukan dengan nilai-nilai yang tercantum pada kolom B yaitu:

1) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 13,558. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai Budaya Organisasi Guru (Y). Maka Budaya Organisasi Guru tersebut mengalami peningkatan 13,558.

2) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel Inovasi (X1) sebesar 0,534 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel Inovasi maka akan diikuti kenaikan dalam Budaya Organisasi Guru 0,534 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka

dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang Positif antara Inovasi dengan Budaya Organisasi Guru, jika Inovasi pada guru meningkat maka Budaya Organisasi Guru meningkat.

- 3) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,864 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel Motivasi maka akan diikuti kenaikan dalam Budaya Organisasi guru sebesar 0,864 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang Positif antara Motivasi dengan Budaya Organisasi Guru, jika Motivasi pada guru meningkat maka Budaya Organisasi Guru akan meningkat.

2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = n - k = 71 - 1 - 2 = 68$ dengan nilai t tabel sebesar 1,667 (lampiran)

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Adapun keterangan perhitungan uji t atau variable Inovasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Budaya Organisasi Guru (Y) dapat dilihat

Tabel 4.26 Uji t Inovasi dan Motivasi terhadap Budaya Organisasi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,806	4,840		,786	,434
	X1	,442	,043	,614	10,318	,000
	X2	,850	,076	,664	11,162	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SSPSS 21

3) Uji F

Analisis uji statistik F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dan signifikan dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Pengujian uji F dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai F hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari F tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 71 - 2 = 69$ dengan nilai F tabel sebesar 3,13 (lampiran).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t dengan ketentuan t hitung > t tabel. Adapun keterangan perhitungan uji t atau variabel *Inovasi* (X1) dan *Motivasi* (X2) terhadap *Budaya Organisasi Guru* (Y) dapat dilihat dibawah ini:

Pada penelitian ini variabel *independen* yaitu *Inovasi* (X1) dan *Motivasi* (X2) serta variabel *dependen* yaitu *Budaya Organisasi Guru* (Y). Berikut hasil uji f dibawah ini:

Tabel 4.27 Uji F *Inovasi* dan *Motivasi* terhadap *Budaya*

Organisasi Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9519,780	2	4759,890	107,957	,000 ^b
	Residual	2998,163	68	44,091		
	Total	12517,944	70			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 4.27 diatas hasil uji F (simultan) dapat diketahui bahwa nilai F tabel sebesar $37,092 > 3,13$ nilai F hitung maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti Inovasi (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi Guru (Y).

d. Analisis Koefesien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Jika angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin tinggi. Berikut merupakan hasil dari koefisien detrminasi (R^2) pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.28 Uji Koefesien Determiansi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 ^a	,760	,753	6,64008

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.28 diatas hasil uji koefesien determinasi untuk variable Inovasi Dan Motivasi terhadap Budaya Organaisasi Guru, maka degan melihat nilai *R Square* dapat diketahui besar pengaruh *Inovasi* dan Motivasi terhadap Budaya Organisasi Guru di SMKN 2 SUNGAI PENUH adalah sebesar 0,522 atau 52.2%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh *Inovasi* dan Motivaasi terhadap Budaya Organisasi Guru SMKN 2 SUNGAI PENUH sebesar 52.2,0%. Sementara selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yakni budaya organisasi berpengaruh terhadap inovasi guru dan motivasi berpengaruh terhadap inovasi guru di SMKN 2 Sungai Penuh. Selain itu, peneliti juga ingin mengatuhi seberapa besar pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Budaya Organisasi dan Motivaasi terhadap inovaasi guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh.

1. Pengaruh Budaya Orgaanisasi (X_1) terhadap inovasi Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisaasi dan motivasi terhadap inovasi guru di SMKN Kota Sungai Penuh. Dari hasil uji regresi linear sederhana diketahui nilai *t* hitung sebesar 5,720 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai koefesien

regresi sebesar 0,408 hal ini menunjukkan bahwa disetiap kenaikan satu satuan skor komitmen maka akan mengalami peningkatan pada skor inovasi guru sebesar 0,408, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X_1) terhadap variabel inovasi guru (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi guru (Y) di SMK Negeri Sungai Penuh. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat inovasi yang dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran. Budaya organisasi di SMK Negeri 2 Sungai Penuh menunjukkan peran yang kuat dan mendukung terhadap tumbuhnya inovasi guru. Hal ini tercermin dari penerapan budaya pengambilan risiko melalui pembelajaran berbasis proyek yang memberikan ruang kepada siswa untuk memilih dan menyelesaikan permasalahan nyata di lingkungan sekolah, seperti pengelolaan sampah dan kantin sehat, meskipun terdapat kemungkinan hasil yang belum maksimal. Sekolah juga membangun budaya keterbukaan terhadap pembaruan dengan memberikan kesempatan kepada guru dan siswa untuk mencoba metode pembelajaran baru, seperti pembelajaran tanpa buku teks, diskusi berbasis studi kasus, serta pemanfaatan teknologi digital, yang mendorong guru untuk berani mengembangkan variasi pembelajaran. Selain itu, budaya perhatian secara detail yang diterapkan melalui pemantauan kehadiran, kondisi belajar, kebersihan kelas, serta perkembangan akademik dan nonakademik siswa yang ditindaklanjuti

dengan bimbingan dan pendampingan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung refleksi dan perbaikan berkelanjutan. Budaya orientasi hasil yang diwujudkan melalui penetapan target capaian belajar, evaluasi berkala, serta fokus pada peningkatan prestasi dan kedisiplinan siswa, mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Orientasi individu dan orientasi kelompok yang dilaksanakan melalui layanan bimbingan konseling, pendampingan belajar, kerja tim, proyek bersama, dan kegiatan ekstrakurikuler memperkuat kolaborasi serta kepedulian antarpersonel sekolah. Prinsip stabilitas yang dijaga melalui konsistensi tata tertib, jadwal, dan program sekolah menciptakan suasana kerja yang tertib dan kondusif bagi guru dalam mengembangkan gagasan pembelajaran. Budaya organisasi yang diterapkan di SMK Negeri 2 Sungai Penuh tersebut terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap berkembangnya inovasi guru. Hal ini tampak dari kemampuan guru dalam menerapkan beragam metode pembelajaran, seperti diskusi kelompok, praktik langsung, pembelajaran berbasis proyek, serta pemanfaatan media digital yang didukung oleh penggunaan media pembelajaran yang variatif, termasuk video pembelajaran, presentasi digital, alat peraga praktik, dan media daring. Inovasi guru juga semakin berkembang dengan dukungan kelengkapan fasilitas pembelajaran, seperti ruang kelas yang layak, laboratorium praktik, perpustakaan, perangkat TIK, dan sarana pendukung lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat, terbuka, dan konsisten menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan inovasi guru dalam proses pembelajaran

Kemudian ciri dari inovasi guru yang meningkat yaitu Inovasi dalam Pembelajaran untuk Mewujudkan Pusat Sumber Belajar yang Efektif menegaskan bahwa inovasi pembelajaran memiliki potensi besar dalam mewujudkan Pusat Sumber Belajar (PSB) yang efektif, adaptif, dan inklusif (Efektif et al., 2025, hal. 297). Teori selanjutnya mengatakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan tersebut adalah melalui manajemen inovasi dan kreativitas guru di sekolah (Kreativitas & Di, 2026, hal. 21)

Dengan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja guru sejalan juga diungkapkan oleh (Robbins, 2006) budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, termasuk dalam mendorong inovasi. Menurut Edgar H. Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik terbentuk dari asumsi, nilai, dan keyakinan bersama yang dipraktikkan secara konsisten dalam kehidupan sehari-hari organisasi. Dalam konteks guru, budaya organisasi yang baik terlihat dari adanya hubungan kerja yang harmonis antar guru, komunikasi yang terbuka antara guru dan pimpinan sekolah, serta adanya dukungan nyata dari kepala sekolah terhadap pengembangan kompetensi dan inovasi pembelajaran

Berdasarkan penjelasan diatas, menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang searah dan penting terhadap hasil inovasi guru. Menurut (Putri et al., n.d.) Budaya organisasi adalah sebuah konsep dari keyakinan dan nilai bersama di dalam sebuah organisasi yang membantu membentuk perilaku dari guru. Inovasi adalah suatu ide atau gagasan yang

dapat digunakan sebagai pembaharuan untuk mencapai tujuan tertentu yaitu tujuan pendidikan (Suastra & Suma, 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Oleh (Afriani et al., 2023) hasil analisis diperoleh hasil persamaan regresi antara budaya organisasi dengan inovasi guru yaitu dengan nilai R Square sebesar 0,234 atau 23%. Hasil ini juga didukung dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian (Setiawan et al., 2024) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien R Square sebesar 0,414 atau 41%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika budaya organisasi tinggi maka akan tinggi inovasi guru di SMKN 2 Sungai Penuh atau semakin meningkatkan budaya organisasi maka akan semakin meningkat inovasi guru di SMKN 2 Sungai Penuh.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Inovasi Guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa inovasi guru dapat dipengaruhi oleh motivasi. hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa hasil regresi linear sederhana menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi guru dengan nilai t hitung sebesar 6,580 dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,121 hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel motivasi akan meningkatkan inovasi guru sebesar 0,121 satuan.

Dari hasil penelitian diatas disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi guru yang dimana jika motivasi guru tinggi maka inovasi guru pun juga mengalami peningkatan, sebagaimana dijelaskan Oleh Deci menyatakan bahwa guru akan lebih inovatif ketika

diberi kebebasan pedagogik, kesempatan meningkatkan kemampuan, serta dukungan sosial dari lingkungan sekolah (Deci, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi di SMK Negeri 2 Sungai Penuh mempengaruhi inovasi guru, hal ini terlihat dari munculnya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang saling melengkapi. Dari sisi intrinsik, guru memiliki dorongan dari dalam diri untuk menciptakan pembelajaran yang lebih kreatif, inovatif, dan sesuai dengan kondisi serta kebutuhan siswa kejuruan. Guru merasa puas dan bangga ketika melihat siswa aktif, mampu menghasilkan karya, dan berhasil menyelesaikan praktik maupun proyek pembelajaran, sehingga hal ini memicu keinginan guru untuk terus mencoba cara-cara baru dalam mengajar. Motivasi guru juga diperkuat oleh faktor ekstrinsik, seperti adanya penghargaan bagi guru dan siswa berprestasi, penilaian kinerja yang jelas, serta apresiasi dari pihak sekolah. Selain itu, penerapan aturan dan sanksi yang konsisten membuat guru lebih bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan dan penghargaan ini membuat guru merasa dihargai, sehingga semangat untuk berinovasi semakin meningkat.

Berdasarkan (Hygiene et al., 2024) Kualitas pendidikan yang unggul sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru, terutama dalam lembaga pendidikan Islam. Guru yang memiliki tingkat motivasi tinggi tidak hanya memberikan pengaruh positif terhadap capaian akademis siswa, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam pembentukan karakter serta internalisasi nilai-nilai Islam pada peserta didik. Berikutnya menurut teori (Qolbi et al.,

2025) ciri motivasi yang baik yaitu Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran. Kemudian ciri dari kinerja guru yang meningkat yaitu Semakin banyak kreativitas dan inovasi yang dilakukan oleh guru, maka semakin banyak pula hal-hal yang produktif yang dilakukan guru seperti persiapan mengajar yang matang, persiapan ruangan belajar yang menarik serta mendukung pembelajaran siswa, media yang menarik siswa untuk belajar lebih aktif, berkembangnya kebijakan sekolah kaitan dengan pembelajaran baik didalam kelas maupun diluar kelas dan sebagainya. Kreativitas (Ilmiah & Pendidikan, 2023)

Hasil ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh (Kerja et al., 2018) menyatakan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap inovasi guru dengan hasil nilai t hitung sebesar $3,063 > t$ tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Selanjutnya penelitian (Sujarwo, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil nilai R Square $0,611$. atau 61% . Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi maka akan semakin meningkat inovasi guru tersebut.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Motivasi (X_2) terhadap Inovasi Guru(Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini didapatkan hasil nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besar dari nilai inovasi guru (Y), variabel budaya organisasi dan inovasi guru dinyatakan

konstans dengan nilai inovasi guru sebesar 3,806 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,002 dan nilai R Square 0,760. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap inovasi guru di SMKN 2 Sungai Penuh sebesar 76%. Sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap inovasi Guru (Y).

Dari hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Edgar Schein menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi guru, budaya yang positif, guru merasa dipercaya, didukung, dan diberi kebebasan untuk mencoba cara pembelajaran baru. Hal ini sesuai yang menyatakan bahwa nilai dan keyakinan organisasi memengaruhi perilaku anggotanya, serta motivasi akan meningkat jika kebutuhan akan kebebasan, kompetensi, dan hubungan kerja terpenuhi. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif dan motivasi guru yang tinggi secara bersama-sama mendorong inovasi guru dalam pembelajaran (Edgar Schein, 1995).

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa ketika budaya organisasi meningkat dan motivasi baik maka inovasi gurunya juga mengalami peningkatan, hal ini terlihat dari Budaya organisasi di SMK Negeri 2 Sungai Penuh menunjukkan kondisi yang kondusif dalam mendorong berkembangnya inovasi guru. Hal ini tercermin dari penerapan budaya pengambilan risiko melalui pembelajaran berbasis proyek yang memberikan kesempatan kepada siswa untuk memilih dan menyelesaikan permasalahan di lingkungan sekolah, seperti pengelolaan sampah dan kantin sehat, meskipun

terdapat risiko hasil kegiatan belum maksimal. Budaya tersebut juga diperkuat dengan adanya keterbukaan terhadap perubahan melalui pemberian kesempatan kepada guru dan siswa untuk mencoba metode pembelajaran baru, seperti pembelajaran tanpa buku teks, diskusi berbasis studi kasus, serta pemanfaatan teknologi digital, walaupun masih terdapat tantangan berupa keterbatasan penguasaan teknologi dan efektivitas awal penerapan. Dan juga budaya organisasi yang diterapkan juga terlihat dari perhatian secara detail terhadap proses pembelajaran melalui pengamatan rutin terhadap kehadiran siswa, kondisi belajar, kebersihan kelas, serta perkembangan akademik dan nonakademik yang kemudian ditindaklanjuti dengan bimbingan dan pendampingan. Sekolah juga menerapkan orientasi hasil dengan menetapkan target capaian pembelajaran seperti peningkatan nilai, kelulusan, prestasi, dan kedisiplinan yang dievaluasi secara berkala. Di samping itu, orientasi individu yang diwujudkan melalui layanan bimbingan konseling dan pendampingan belajar serta orientasi kelompok melalui pembelajaran kolaboratif dan kegiatan ekstrakurikuler memperkuat interaksi dan kerja sama dalam lingkungan sekolah. Prinsip stabilitas yang dijaga melalui konsistensi tata tertib, jadwal pembelajaran, dan program sekolah turut menciptakan suasana kerja yang tertib dan terarah bagi guru dalam mengembangkan pembelajaran. Selain budaya organisasi, motivasi juga memberikan kontribusi penting dalam mendorong inovasi guru di SMK Negeri 2 Sungai Penuh. Motivasi intrinsik tercermin dari semangat guru yang secara sadar dan sukarela menciptakan pembelajaran yang kreatif, inovatif, dan kontekstual, serta dari siswa yang aktif, antusias, dan berinisiatif dalam mengembangkan

karya serta mengikuti praktik dan proyek kejuruan karena dorongan kepuasan batin, rasa bangga, dan keinginan untuk berkembang. Motivasi tersebut semakin diperkuat oleh motivasi ekstrinsik yang diwujudkan melalui pemberian penghargaan kepada guru dan siswa berprestasi, penilaian hasil belajar yang objektif, apresiasi dalam berbagai kegiatan sekolah, serta penerapan aturan dan sanksi yang konsisten sebagai pendorong kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen kerja. Hal ini kemudian mendorong munculnya inovasi pembelajaran, seperti penggunaan teknologi, metode pembelajaran aktif, serta pengembangan media dan evaluasi yang lebih variatif. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi guru, dan motivasi yang tinggi akan mendorong lahirnya inovasi dalam pembelajaran yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Kombinasi budaya organisasi yang kuat dan motivasi yang tinggi menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang kondusif, dinamis, serta mendukung perubahan. Kondisi tersebut mendorong guru untuk terus mengembangkan inovasi dalam proses pembelajaran, yang terlihat dari penggunaan beragam metode pembelajaran seperti diskusi kelompok, praktik langsung, dan pembelajaran berbasis proyek, serta pemanfaatan media digital. Inovasi guru juga didukung oleh penggunaan media pembelajaran yang variatif seperti video pembelajaran, presentasi digital, alat peraga praktik, dan media daring, serta ditunjang oleh kelengkapan fasilitas pembelajaran seperti ruang kelas yang layak, laboratorium praktik, perpustakaan, perangkat TIK, dan sarana pendukung lainnya. Dengan

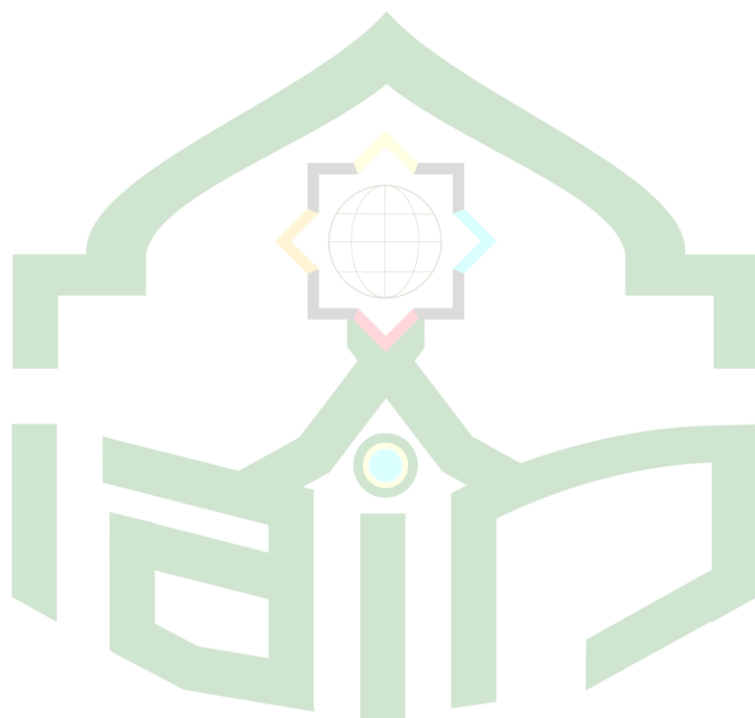
demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama mendorong peningkatan inovasi guru dalam proses pembelajaran di SMKN 2 Sungai Penuh.

Menurut (Robbins, 1996) menyatakan bahwa ciri-ciri dari budaya organisasi guru yang baik yaitu budaya organisasi yang baik memiliki ciri adanya visi yang jelas, komunikasi terbuka, penghargaan terhadap kinerja dan inovasi, serta lingkungan kerja yang mendukung dan adil. Selanjutnya ciri-ciri komitmen guru yang baik seperti yang diungkapkan oleh (Edgar, n.d.) budaya organisasi yang baik ditandai oleh adanya nilai bersama, kepercayaan, keterbukaan, kerja sama, serta kepemimpinan yang mendukung anggota organisasi untuk berkembang. Selanjutnya Berdasarkan teori (Ryan & Deci, 2000) faktor dukungan kepemimpinan sekolah yang memberikan kepercayaan, arahan, dan apresiasi terhadap kinerja guru. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman membuat guru merasa aman dan dihargai. Faktor lain adalah penghargaan dan pengakuan, baik secara moral maupun material, atas prestasi dan inovasi yang dilakukan guru. Kesempatan untuk pengembangan profesional, seperti pelatihan, workshop, dan studi lanjut, juga meningkatkan motivasi guru. Di samping itu, adanya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta kesejahteraan yang memadai turut mendorong guru untuk bekerja lebih bersemangat dan berkomitmen dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. menurut teori (Melaksanakan & Pokoknya, 2019) ciri motivasi yang baik yaitu guru yang dikaji adalah iklim sekolah, kebijakan dan peraturan sekolah, sarana dan

prasarana sekolah, dukungan administrasi dan kepemimpinan kepala sekolah, dukungan siswa, dukungan orangtua, serta insentif dan gaji.

Kemudian ciri dari kinerja guru yang meningkat yaitu Inovasi dalam Pembelajaran untuk Mewujudkan Pusat Sumber Belajar yang Efektif menegaskan bahwa inovasi pembelajaran memiliki potensi besar dalam mewujudkan Pusat Sumber Belajar (PSB) yang efektif, adaptif, dan inklusif (Efektif et al., 2025, hal. 297). Teori selanjutnya mengatakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan tersebut adalah melalui manajemen inovasi dan kreativitas guru di sekolah (Kreativitas & Di, 2026, hal. 21)

Temuan penelitian ini didukung dengan beberapa penelitian sebelumnya (Purwanto et al., 2023) salah satunya penelitian menyatakan bahwa Budaya organisasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi guru dengan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,554 artinya 55,4% perubahan pada variabel independen yaitu inovasi guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel dependen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Sudirman, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,536 atau 53,6%. Ini menunjukkan bahwa variabel Inovasi guru yang dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan kompetensi sebesar 53,6%.



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

K E R I N C I

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap inovasi guru di SMKN 2 Sungai Penuh. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi guru di SMKN 2 Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap inovasi guru (Y). Artinya semakin meningkat budaya organisasi guru maka semakin meningkat inovasi guru di SMKN 2 Sungai Penuh.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap inovasi guru di SMKN 2 Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi (X2) terhadap inovasi guru (Y). Artinya semakin meningkat motivasi guru maka akan semakin meningkat inovasi guru di SMKN 2 Sungai Penuh.
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru hal ini dibuktikan dengan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap inovasi guru (Y). Artinya semakin meningkat budaya organisasi dan motivasi maka akan semakin meningkat inovasi guru di SMKN2 Sungai Penuh.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Guru diharapkan dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam menjalankan tugas profesionalnya, antara lain dengan terus mengembangkan kompetensi, mengikuti pelatihan, serta memanfaatkan teknologi pembelajaran. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk menghasilkan ide-ide kreatif dan inovatif dalam kegiatan belajar mengajar.
2. Bagi pihak Sekolah disarankan untuk memperkuat budaya organisasi yang mendukung inovasi, seperti membangun iklim kerja yang terbuka terhadap ide baru, kolaborasi antar guru, serta pemberian ruang untuk bereksperimen dalam proses pembelajaran. Budaya organisasi yang positif akan mendorong guru lebih berani berinovasi dalam metode dan media pembelajaran.
3. Bagi Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji keberlanjutan program dan praktik di sekolah secara berkelanjutan, khususnya dalam mendukung pengembangan inovasi guru. Penelitian lanjutan dapat dilakukan secara longitudinal untuk melihat konsistensi penerapan kebijakan sekolah serta dampaknya dalam jangka panjang terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

BIBLIOGRAFI

- Adi, T. S., Maufur, M., & Nasukha, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Pendidik terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik (Studi Kasus di SMP Negeri 1 Adiwerna). *Journal of Education Research*, 4(3), 1135–1143. <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/366>
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhawas, S., Agama, U., Bunga, I., Cirebon, B., & Karyawan, K. (2023). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai*. 4(1), 117–124.
- Amin, N., & Siswanto, F. (2018). Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 95–106.
- Andi, P. (2022). *No Title*. 2(2018), 77–83.
- Batoebara, M. U. (2021). Inovasi Dan Kolaborasi Dalam Era Komunikasi Digital. *Jurnal prosiding*, 1, 21–29.
- Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). Implementasi budaya organisasi dalam peningkatan kinerja guru dan karyawan di sd negeri sumorame, sidoarjo. In *Braz Dent J*. (Vol. 33, Nomor 1).
- Cahyana, E. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri*. 120.
- Cahyana, e. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di smk muhammadiyah 5 purwantoro kabupaten wonogiri. In *Jurnal Akuntansi* (Vol. 11).
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Edgar, H. (n.d.). *Edgar h. schein*.

- Efektif, Y., Kelas, P., Cahaya, S. D., & Yogyakarta, B. (2025). *No Title*. 10, 293–304.
- Firnanda, Y. (2020). Sekolah Rujukan (Studi Evaluatif di SMKN 1 Kota Bengkulu). *Jurnal manajer pendidikan*, 14(1), 92.
- Fish, B. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di smk negeri se-kota makassar hasiL*. 2507(February), 1–9.
- Frank van Steenberg, & Tuinhof, A. (2015). Motivasi Kinerja. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 26.
- Ginting, B. (2011). Hubungan Budaya Organisasi Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Sman Kota Binjai. *Jurnal Tabularasa pps unimed*, 8(1), 61–72.
- Harahap, Z. N., Azmi, N., Wariono, W., & Nasution, F. (2023). Motivasi, Pengajaran dan Pembelajaran. *Journal on Education*, 5(3), 9258–9269. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1732>
- Heriyansyah, H. (2018). Guru Adalah Manajer Sesungguhnya Di Sekolah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01), 116–127. <https://doi.org/10.30868/im.v1i01.218>
- Hygiene, D., Min, D., Bandung, K., Zulfa, A. A., & Nugraha, M. S. (2024). *Optimalisasi Motivasi Dan Kinerja Guru Dengan Pendekatan Faktor Motivator*. 10(2), 122–127.
- Ii, B. A. B., & Pustakan, T. (n.d.). *Bab ii telaah pustakan 2.1. Inovasi 2.1.1. Pengertian Inovasi*.
- Ilmiah, J., & Pendidikan, W. (2023). *Hubungan Kreativitas Dan Inovatif Guru Dalam Mengajar Di Kelas Terhadap Peningkatan Motivasi Dan Minat Belajar Peserta Didik Hayani Wulandari 1 , Dhena Agniya Zahra Nisrina 2 Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Purwakarta*. 9(June 2020), 345.
- Inovasi, K., Dan, P., Guru, P., Terhadap, P. A. I., Belajar, H., Surnaya, M., Studi,

P., & Islam, P. (n.d.). *Siswa sd swasta harapan 3 kec . Deli tua kab . Deli disebutkan sumbernya .*

Iswantir, M. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Inovasi Guru Di Sekolah Penggerak Kota Bukittinggi*. 4, 375–385.

Junaidi, R., Anwar, K., & Asrulla, M. M. Y. (2024). *Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pendidikan Pendahuluan*. 7(1), 49–62.

Jurumiah, A. H. (2020). Sekolah Sebagai Instrumen Konstruksi Sosial di Masyarakat (School As a Social Construction Instrument In The Community). *Istiqra': Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 7(2), 1–9.

Karyawan, K., & Xyz, C. V. (2017). *Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan cv. Xyz*. Xix(1), 73–87.

Kerja, P. M., Perilaku, D. A. N., Terhadap, I., & Konadi, W. (2018). *Wilayah kecamatan peulimbang kabupaten bireuen*. 7(13), 21–29.

Khairunnisa, K., Batubara, P. F., Hafizha, A., & Mukhlisin, A. (2024). Budaya Organisasi dan Faktor-Faktor yang Membentuknya di Sekolah. *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan bahasa dan Sastra*, 2(3), 267–274.

Kinerja, T., Sma, G., Di, N., & Pemalang, K. (2021). Pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sma negeri di kabupaten pemalang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) Volume 10 Nomor 2 Agustus 2021 e-ISSN 2654-3508 p-ISSN 2252-3057*, 10, 261–272.

Kreativitas, D. A. N., & Di, G. (2026). 3 1,2,3. 11.

Kristiawan, M., Suryanti Irmis, & Muntazir Muhammad. (2018). Inovasi pendidikan *The Effect of Time Token Technique towards Students' Speaking Skill at Science Class of Senior High School 1 Pariaman* View project. In *Media Komunikasi SMP dan MTs* (Nomor June). <https://www.researchgate.net/publication/326147438>

Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(1),

243106.

Manajemen, J., & Vol, P. (2018). 1 1 , 2 , 2. 6(2), 636–645.

Maulana, R., & Budiman, N. (2024). Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Inovasi Pendidikan dan Peranannya. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(4), 3745–3753. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.7014>

Melaksanakan, D., & Pokoknya, T. (2019). *Rasa aman dan motivasi guru*.

Nurfauzan, A. Z., Almubarak, M., Abdillah, K., & Anggraini, A. (2023). Pengaruh Motivasi dalam Pembelajaran Siswa. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 613–621. <https://doi.org/10.56832/edu.v2i2.198>

Nyak Amir. (2014). Budaya Organisasi Sekolah. *Visipena Journal*, 5(2), 132–139. <https://doi.org/10.46244/visipena.v5i2.278>

Pelatihan, D. A. N., Modal, P., Minat, T., Kasus, S., Fe, M., Yang, U., Di, T., Investasi, G., & Unesa, F. E. (2019). *Pengaruh pengetahuan investasi, kebijakan modal minimal investasi, dan pelatihan pasar modal terhadap minat investasi (Studi Kasus Mahasiswa FE Unesa Yang Terdaftar Di Galeri Investasi FE Unesa)*. 7, 192–201.

Priandana, F. D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi. *International Journal of Business and Management Science*, 7(2), 237–260.

Purwanto, A., Sulaiman, A., & Fahmi, K. (2023). *The Role of Buzz and Viral Marketing on SMEs Online Shop Marketing Performance : cb-sem amos Analysis*. 4(3), 1–7.

Putri, C. (2023). Pengaruh Media Pembelajaran Interaktif Pohon Pintar Ppkn Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas X Di Sma Pgri 2 Kota Jambi. *Universitas Jambi*, 7. <https://repository.unja.ac.id/43617/%0Ahttps://repository.unja.ac.id/43617/4/>

- Putri, N. D., Kharisma, P., & Marwati, S. (n.d.). *Dampak Budaya Organisasi terhadap Inovasi dalam Perusahaan Teknologi : Sebuah Penelitian Kualitatif*. 137–144.
- Qolbi, S. S., Shofaa, S. W., & Hafid, M. A. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada PDF Subulus Salam Majalengka*. 2(July), 836–841.
- Robbins, S. P. (1996). *Seventh Edition*.
- Ruyani, I., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 76–90. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2983>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations : Classic Definitions and New Directions*. 67, 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Setiawan, T., Ardani, H. D., & Ritonga, I. M. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Innovative Behavior Melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara*. 5(4), 2288–2308.
- Sihombing, L. B. (2010). Dampak Inovasi Pendidikan Sebagai Suatu Bidang Studi Pengantar Pendidikan Di Perguruan Tinggi Indonesia. *Generasi Kampus*, 3(1), 140–154.
- Siti Rukhani. (2020). Peran Guru Dalam Pengelolaan Kelas Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Kelas Vii. *Al-Athfal*, 1(1), 21–41. <https://doi.org/10.58410/al-athfal.v1i1.381>
- Suastra, I. W., & Suma, I. K. (2023). *Dan kreatifitas guru*. 6, 515–527.
- Sujarwo, A. (2017). *Sebagai variabel mediasi (Studi Kasus pada LKP alfabank Semarang)*. 63–71.

Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi. *Manajerial*, 08, 1–9.

Tanan, D. (2025). *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Budaya Sekolah dan Gaya Kepemimpinan Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru di Sekolah XYZ Manado*. 31–46.

Widiyawati, N. (2019). Hubungan pengawasan orang tua dengan tingkat putus sekolah di purwosari Kota Metro. *Universitas Lampung*, 17. [http://digilib.unila.ac.id/1366/5/BAB II.pdf](http://digilib.unila.ac.id/1366/5/BAB%20II.pdf)

Widuri, V. S., Benarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 55–62.

Yogi Fernando, Popi Andriani, & Hidayani Syam. (2024). Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *ALFIHRIS: Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 2(3), 61–68. <https://doi.org/10.59246/alfihris.v2i3.843>



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Lampiran 1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sekolah menengah kejuruan (SMKN 2) Sungai Penuh

Menengah Kejuruan (SMKN 2) Sungai Penuh merupakan lembaga formal negeri yang berlokasi Di Desa Sungai liuk Kecamatan Pesisir Bukit Kabupaten Kerinci. SMKN 2 Sungai Penuh didirikan oleh pemerintah pada tahun 1983, meskipun SK resminya diterbitkan pada tahun 1983 beberapa catatan sejarah menyebutkan bahwa embrio atau kegiatan awal sekolah ini dimulai sejak tahun 1965. Seiring waktu, sekolah ini terus berkembang dari sekolah teknik konvensional hingga kini memiliki teknik pengelasan (A) dan teknik kendaraan ringan. Pada tahun 2023 di bawah kepemimpinan pada tahun tersebut, sekolah ini telah ditetapkan sebagai SMK pusat keunggulan (PK) oleh kemendikbudristek, yang menunjukkan peningkatan kualitas pendidikan vokasi yang signifikan.

1. Nama Sekolah : SMK Negeri 2 Sungai Penuh
2. Nomor Statistik Sekolah : 4210101030002
3. Alamat Lengkap Sekolah : Jl. Muradi KM. 03, Sumur Gedang, Kec. Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh
4. NPSN Sekolah : 10502356
5. Nama Kepala Sekolah : Drs. Erdayono

Lampiran 2 Langkah Distribusi Frekuensi dan Persentase

a. Inovasi Guru

1. Langkah Distribusi Interval Skor

Mean	74,83	74,83
SD	23,68	23,68
M - 1,5SD	74,83- 1,5 (23,68)	39,31
M - 0,5SD	74,83- 0,5 (23,68)	62,99
M + 0,5SD	74,83+ 0,5 (23,68)	86,67
M + 1,5SD	74,83+ 1,5 (23,68)	110,35

2. Langkah Distribusi Persentase

$$\frac{4}{71} \times 100 = 5,63\%$$

$$\frac{23}{71} \times 100 = 32,39\%$$

$$\frac{19}{71} \times 100 = 26,76\%$$

$$\frac{21}{71} \times 100 = 29,57\%$$

Rumus	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$	$x \leq 39,31$	Sangat Rendah	4	5,63%
$M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$	$39,31 < x \leq 62,99$	Rendah	19	26,76%
$M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$	$62,99 < x \leq 86,67$	Sedang	23	32,39%
$M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$	$86,67 < x \leq 110,35$	Tinggi	21	29,57%
$X > M + 1,5 \text{ SD}$	$x > 1101,35$	Sangat Tinggi	4	5,63%
Total			71	100%

b. Budaya Organisasi

1. Langkah Distribusi Interval Skor

Mean	72,98	72,98
SD	20,90	20,9
M - 1,5SD	72,98- 1,5 (20,90)	41,63
M - 0,5SD	72,98 - 0,5 (20,90)	62,53
M + 0,5SD	72,98 + 0,5 (20,90)	83,43
M + 1,5SD	72,98 + 1,5 (20,90)	104,33

2. Langkah Distribusi Persentase

$$\frac{7}{71} \times 100 = 9,85$$

$$\frac{13}{71} \times 100 = 18,30$$

$$\frac{4}{71} \times 100 = 5,63$$

$$\frac{31}{71} \times 100 = 43,66$$

$$\frac{16}{71} \times 100 = 22,53$$

Rumus	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$	$\times \leq 41,63$	Sangat Rendah	7	9,85%
$M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$	$41,63 < \times \leq 62,53$	Rendah	13	18,30%
$M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$	$62,53 < \times \leq 83,43$	Sedang	31	43,66%
$M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$	$83,43 < \times \leq 104,33$	Tinggi	16	22,53%
$X > M + 1,5 \text{ SD}$	$\times > 1101,35$	Sangat Tinggi	4	5,63%
Total			71	100%

b. Budaya Motivasi

1. Langkah Distribusi Interval Skor

Mean	72,98	72,98
SD	20,90	20,9
M - 1,5SD	72,98 - 1,5 (20,90)	41,63
M - 0,5SD	72,98 - 0,5 (20,90)	62,53
M + 0,5SD	72,98 + 0,5 (20,90)	83,43
M + 1,5SD	72,98 + 1,5 (20,90)	104,33

2. Langkah Distribusi Persentase

$$\frac{7}{71} \times 100 = 9,85$$

$$\frac{13}{71} \times 100 = 18,30$$

$$\frac{4}{71} \times 100 = 5,63$$

$$\frac{31}{71} \times 100 = 43,66$$

$$\frac{16}{71} \times 100 = 22,53$$

Rumus	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$	$\times \leq 41,63$	Sangat Rendah	7	9,85%
$M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$	$41,63 < \times \leq 62,53$	Rendah	13	18,30%
$M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$	$62,53 < \times \leq 83,43$	Sedang	31	43,66%
$M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$	$83,43 < \times \leq 104,33$	Tinggi	16	22,53%
$X > M + 1,5 \text{ SD}$	$\times > 1101,35$	Sangat Tinggi	4	5,63%
Total			71	100%

Lampiran 3 Distribusi Hasil Angket Budaya Organisasi

g1	g2	g3	g4	g5	g6	g7	g8	g9	g10	g11	g12	g13	g14	g15	g16	g17	g18	g19	g20	g21	g22	g23	g24	g25	g26	g27	g28	g29	g30	g31	Total	
1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	3	1	2	3	1	2	2	2	4	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	75
4	4	2	2	1	1	1	2	3	3	1	1	2	3	1	2	3	2	1	2	1	1	3	4	1	3	3	4	2	3	3	3	77
1	1	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	2	2	4	1	3	4	3	3	3	4	1	1	2	4	2	2	4	2	3	87
2	3	2	1	1	2	3	1	1	3	4	3	2	4	3	1	3	4	2	3	1	2	4	3	3	2	3	1	2	1	3	75	
3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	1	3	3	2	4	3	4	2	4	97	
2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	
1	1	3	2	3	3	2	4	3	4	4	1	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	1	3	1	4	87	
2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	1	1	1	3	2	4	1	2	3	2	70	
2	1	4	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	4	4	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	60	
2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	2	95
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3	2	2	2	4	4	3	1	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	83	
1	1	2	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	3	4	2	2	2	1	4	4	3	3	2	1	2	67	
1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	57	
1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	69	
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	1	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	107	
1	1	3	2	2	3	1	1	3	2	1	3	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	1	3	1	3	67	
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
1	1	3	3	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	3	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	1	4	3	2	4	72
3	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	1	2	3	1	1	2	3	2	3	1	1	2	3	1	2	1	2	2	2	79	
1	1	3	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	61	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	45
2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	1	3	1	4	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	85
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	62	
3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	3	1	4	3	4	84
2	2	1	1	2	4	3	2	2	3	4	1	1	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	1	2	3	4	3	2	82	
3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	102	
2	3	4	3	1	4	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	61
3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
1	3	2	3	2	3	1	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	71	
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	95	
2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	56
2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	3	81	
3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	104	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	
3	3	4	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	1	1	3	1	65
2	3	2	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	50
3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	50
2	3	2	1	3	2	4	3	4	2	2	2	3	1	1	3	3	4	1	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	2	1	1	76
4	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	4	2	4	1	1	1	2	1	62	
2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	3	3	2	4	3	4	4	4	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	81
2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	4	2	4	2	1	3	3	2	4	1	3	3	3	83	
2	4	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	1	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3	2	1	1	3	79	
4	4	2	2	4	1	1	1	2	3	2	4	3	3	2	1	2	2	3	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	4	81	
4	3	4	4	3	4	3	2	4	1	2	2	3	4	2	3	3	4	3	4	2	2	1	4	3	3	3	3	4	2	3	92	
3	4	3	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	1	1	2	1	3	4	1	4	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	78	
3	3	1	1	3	2	1	3	3	2	1	2	2	1	1	4	3	3	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	3	2	63	
3	2	3	4	4	4	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	1	1	1	1	2	3	2	4	1	1	3	1	81	
4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	4	1	2	1	2	1	66
3	3	1	3	3	1	1	4	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	89	
4	2	2	1	1	1	2	1	3	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	51	
3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
4	4	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	2	2	4	3	1	3	2	3	1	3	2	1	1	1	3	1	3	4	3	75	
2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37	
2	3	2	2	2	4	3	2	2	4	2	4	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	60
2	3	3	2	4	4	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	54	
4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	1	2	2	3	1	2	3	1	1	3	1	3	2	3	4	3	1	1	1	2	1	75
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	
1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	4	1	3	1	1	1	2	3	61	
1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	4	2	4	3	1	2	2	62	
1	3	2	2	3	1	1	1	1																								

Lampiran 4 Distribusi Hasil Angket Motivasi

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	Total
3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	39
3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	57
1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	49
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	51
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	31
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	49
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	51
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	53
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	31
3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	61
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	32
2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	46
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	26
2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	43
1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	26
2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	45
2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	44
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	53
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	33
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	57
2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	40
2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	33
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	58
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	45
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	33
1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	36
2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	43

2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	39
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	39
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	42
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	49
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	55
2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	32
1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	28
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	55
2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	41
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	50
2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	42
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	31
3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	45
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	35
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	29
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	30
2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	31
1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	22
1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	20
1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	30
2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	43
1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	20
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	62
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	57
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	57
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	63
2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	39
3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	46

Lmpiran 5 Distribusi Angket Inovasi Guru

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	Total		
2	4	4	1	2	4	4	3	4	4	4	1	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	94		
2	1	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	1	3	4	4	3	92	
4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	3	1	2	2	2	4	3	3	3	3	1	4	82	
2	3	1	2	4	4	1	4	4	1	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2	1	3	1	3	4	2	1	4	1	1	68		
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	3	106		
1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	60	
2	1	3	2	3	4	3	4	2	2	4	3	4	1	4	1	3	4	2	3	4	3	1	1	4	4	4	3	4	3	4	86	
2	2	4	1	1	3	4	3	2	4	4	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	1	2	1	3	3	1	1	3	68		
3	2	1	3	1	1	2	1	3	3	3	1	3	3	3	4	1	2	1	3	2	2	1	1	2	2	3	1	4	3	65		
3	4	1	4	1	2	2	3	1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	89	
3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	2	1	3	3	1	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	95	
2	2	4	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	1	3	3	2	4	1	2	1	2	2	55		
2	3	1	4	3	3	4	2	2	3	4	3	2	4	1	2	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4	87	
3	3	3	4	4	3	4	4	1	3	4	4	2	1	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	99	
4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	1	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	100	
1	1	4	1	1	2	2	1	1	1	4	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	48	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	113	
1	2	1	2	1	2	3	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	53	
3	4	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	1	4	1	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	81	
3	3	4	4	4	3	4	2	1	4	2	4	3	3	3	3	2	4	1	1	3	4	3	4	3	2	4	2	4	2	4	3	90
1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	40	
4	2	1	2	2	3	3	3	3	2	4	2	1	3	3	3	1	2	1	2	2	3	4	4	4	1	4	2	4	3	78		
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	4	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	42
4	3	1	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	3	4	2	4	4	3	4	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	84
3	3	3	2	2	1	2	2	4	1	4	4	4	1	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	1	2	3	4	3	3	80	
2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	103	
3	3	1	1	1	3	1	3	4	3	2	3	1	1	3	1	2	4	2	2	4	4	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	67
4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	2	3	97		
2	2	2	4	4	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	54	
4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	108	
2	3	2	3	1	2	3	3	2	1	3	4	4	1	1	3	1	3	1	1	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	64	
1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	3	1	2	44	
4	4	4	4	2	4	3	3	1	3	1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	60	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	
1	2	3	3	3	2	1	2	2	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	1	1	2	3	3	1	4	1	2	4	3	77		
1	2	4	3	4	1	2	1	1	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	2	1	2	1	3	60		
3	3	3	1	2	1	1	3	3	1	3	3	1	2	1	3	1	3	3	3	2	4	3	1	4	2	3	2	1	1	1	65	
3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	2	3	1	4	1	3	1	3	3	75		
2	2	3	2	3	1	1	1	4	2	3	2	2	3	1	1	2	4	2	3	1	3	3	4	3	1	1	3	3	3	70		
3	1	3	2	3	3	2	1	2	3	3	1	3	1	3	1	4	1	1	1	2	3	3	3	1	2	1	4	4	4	69		
1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	1	3	2	1	1	4	3	2	1	1	1	4	3	71		
4	2	2	3	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	95		
4	2	4	1	2	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	1	4	1	4	3	3	89		
4	3	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	3	2	4	100		
1	4	2	1	1	4	2	1	1	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	4	1	1	57	
1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	48	
3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	103	
2	2	1	2	4	2	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	4	1	2	2	3	3	1	1	2	3	3	2	2	74			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
1	1	2	2	2	4	2	1	4	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	58	
3	2	4	3	4	1	2	4	4	3	2	2	1	4	3	4	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	3	1	4	2	87		
2	2	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4	1	2	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	4	3	1	2	3	80		
3	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	48		
1	2	3	1	4	3	4	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	2	76		
2	3	2	4	3	2	3	1	2	3	1	1	3	2	2	1	4	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	4	1	59		
3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	2	4	4	4	2	1	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	87		
1	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	
1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	3	2	1	3	2	1	1	1	3	1	2	52		
1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	
3	4	1	2	1	1	3	1	3	1	4	3	3	3	2	1	1	1	3	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	58		
1	3	2	3	3	4	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	2	4	3	4										

Lampiran 6 Hasil Statistik

Uji Normalitas Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Guru

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	,056	71	,200*	,983	71	,451
Y	,064	71	,200*	,975	71	,176

*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Normalitas Motivasi Terhadap Inovasi Guru

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X2	,096	71	,172	,976	71	,202
Y	,064	71	,200*	,975	71	,176

*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Normalitas Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Inovasi Guru

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	,056	71	,200*	,983	71	,451
X2	,096	71	,172	,976	71	,202
Y	,064	71	,200*	,975	71	,176

*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Linearitas Budaya Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between Groups	(Combined)	30706,222	47	653,324	2,296	,017
		Linearity	23405,861	1	23405,861	82,267	,000
		Deviation from Linearity	7300,361	46	158,704	,558	,954
	Within Groups		6543,750	23	284,511		
	Total		37249,972	70			

Sumber; SPSS 21

Uji Linearitas Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between Groups	(Combined)	36767,088	32	1148,972	90,417	,000
		Linearity	36459,947	1	36459,947	2869,177	,000
		Deviation from Linearity	307,142	31	9,908	,780	,760
	Within Groups		482,883	38	12,707		
	Total		37249,972	70			

Sumber; SPSS 21

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,994	1,006
	X2	,994	1,006

a. Dependent Variable: Y

Sumber; SPSS 21

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,863	,938		4,121	,000
	X1	,013	,018	,137	,726	,470
	X2	-,055	,033	-,310	-1,647	,104

a. Dependent Variable: ABS

Sumber; SPSS 21

Uji Regresi Linear Sederhana Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,723	5,450		8,023	,000
	X1	,408	,071	,567	5,720	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber; SPSS 21

Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Terhadap Inovasi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,979	5,464		7,134	,000
	X2	,795	,121	,621	6,580	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber; SPSS 21

Uji t Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,723	5,450		8,023	,000
	X1	,408	,071	,567	5,720	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber; SPSS 21

Uji t Motivasi Terhadap Inovasi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,979	5,464		7,134	,000
	X2	,795	,121	,621	6,580	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber; SPSS 21

Uji Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Inovasi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,806	4,840		,786	,434
	X1	,442	,043	,614	10,318	,000
	X2	,850	,076	,664	11,162	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber; SPSS 21

Uji F Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Inovasi Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9519,780	2	4759,890	107,957	,000 ^b
	Residual	2998,163	68	44,091		
	Total	12517,944	70			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber; SPSS 21

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 ^a	,760	,753	6,64008

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber; SPSS 21

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Lampiran 7 Distribusi F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.5 1	19.0 0	19.1 6	19.2 5	19.3 0	19.3 3	19.3 5	19.3 7	19.3 8	19.4 0	19.4 0	19.4 1	19.42	19.4 2	19.4 3
3	10.1 3	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91

44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Lampiran 8 Distribusi t tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 9 Distribusi r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449

INSTRUMEN PENELITIAN
BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN INOVASI GURU



GOPIL PUTTRA

NIM: 2210206022

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

K E R I N C I

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

2026/1447 H

A. Pengantar

Instrumen penelitian ini disusun dan ditunjukkan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penyusunan disertai dengan judul: " Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Inovasi Guru di SMKN 2 Sungai Penuh".

Demi tercapainya tujuan tersebut maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu yang dipilih sebagai responden untuk meluangkan waktu mengisi jawaban pada instrumen ini guna membantu terlaksananya penelitian. Pernyataan dalam instrumen ini tidak memiliki kategori yang benar atau salah. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga akan dijaga kerahasiaannya dengan baik. Oleh sebab itu Bapak/Ibu tidak perlu takut, khawatir, ragu-ragu dan malu untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu yang sesungguhnya. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

B. Identitas Pribadi

Nama Guru :

NIP/Nomor Identitas lain :

Jenis Kelamin :

Umur :

Tanggal Pengisian :

C. Petunjuk Pengisian

Instrumen penelitian ini terdiri atas 3 bagian, yakni: bagian 1 (Instrumen penelitian Inovasi Guru), bagian 2 (Instrumen Penelitian Motivasi), bagian 3 (Instrumen Penelitian Budaya Organisasi). Masing-masing bagian terdiri dari beberapa pernyataan. Bapak/Ibu diminta menyatakan bagaimana keadaan Bapak/Ibu sesungguhnya dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu kolom.

Mohon berikan tanda silang (x) pada kolom pilihan berikut dengan

ketentuan :

- a. SS = Sangat Setuju
- b. S = Setuju
- c. TS = Tidak Setuju
- d. STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan Tentang Inovasi Pembelajaran Guru	SS	S	KS	TS
1	Guru harus menggunakan metode dengan efektif dan efisien				
2	Penggunaan metode yang digunakan harus sesuai dengan materi pembelajaran				
3	Penggunaan metode yang bervariasi harus selalu digunakan dalam proses pembelajaran				
4	Guru harus lebih menguasai metode yang akan digunakan				
5	Penggunaan metode yang digunakan harus menarik dan memotivasi siswa dalam kegiatan pembelajaran yang berlangsung				
6	Guru menggunakan metode ceramah dalam setiap proses belajar mengajar				
7	Guru hanya sesekali saja menggunakan metode ceramah dalam proses belajar mengajar				
8	Guru harus sering menggunakan metode tanya jawab dan diskusi dalam proses belajar mengajar				
9	Guru hanya sesekali saja menggunakan metode tanya jawab dan diskusi dalam proses belajar mengajar				

10	Guru harus sering menggunakan metode demonstrasi dalam proses belajar mengajar				
11	Guru harus memiliki metode khusus ketika menghadapi siswa yang berbeda tingkat pengetahuannya				
12	Guru harus memiliki metode khusus untuk membangun interaksi yang baik dengan siswa				
13	Guru harus memiliki metode yang baik dan tepat untuk mengajari siswa dalam membaca Alquran				
14	Guru harus memiliki metode yang baik dan benar dalam mengajarkan praktek wudhu				
15	Guru harus memiliki metode yang baik dan benar untuk mengajarkan siswa dalam praktik fardhu kifayah				
16	Guru harus memiliki metode yang baik dan benar dalam menanamkan ibadah shalat 5 waktu kepada siswa				
17	Guru hanya sesekali saja menggunakan metode demonstrasi dalam proses belajar mengajar				
18	Guru harus lebih kreatif dalam menggunakan metode pembelajaran				
19	Guru harus sering menggunakan media dalam setiap proses belajar mengajar				
20	Guru harus mampu menciptakan media pembelajaran yang menarik				
21	Guru Harus mampu memadukan beberapa media ketika dalam proses belajar mengajar				
22	Guru harus bisa lebih mengerti dan menguasai media yang digunakan				
23	Media yang digunakan harus efektif dan efisien				
24	Media pembelajaran yang digunakan harus bisa memotivasi siswa dalam proses				

	pembelajaran				
25	Persiapan dengan menggunakan media tidak menyita waktu pembelajaran				
26	Media yang digunakan sangat mudah dibuat, sehingga siswa dapat membuat media tersebut				
27	Guru harus mengajari siswa cara menggunakan media pembelajaran tersebut				
28	Guru harus memilih ruangan yang nyaman ketika dalam proses belajar mengajar				
29	Guru mempersiapkan tempat duduk siswa yang nyaman				
30	Guru sesekali mengajar siswa untuk belajar di alam terbuka				

MOTIVASI

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan			
		SS	S	TS	STS
Motivasi Kerja					
1	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya harus saya kerjakan dengan baik.				
2	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain.				
3	Tugas merupakan bagian dari hidup saya.				
4	Tugas-tugas saya harus selesai tepat waktu.				
5	Untuk mencapai tujuan, saya tidak harus berusaha dengan seluruh kemampuan saya.				
6	Tugas-tugas membuat saya merasa tertantang untuk maju.				
7	Selama ini saya melaksanakan tugas untuk meningkatkan kemampuan saya.				
8	Setiap selesai mengajar saya memberikan umpan balik kepada siswa.				
9	Saya tidak terdorong untuk menggunakan metode mengajar ketika pelaksanaan pembelajaran di kelas				
10	Dalam melaksanakan proses bekerja saya berusaha melakukan yang terbaik sesuai kemampuan saya.				
11	Saya terdorong untuk mengembangkan diri agar menjadi guru teladan.				
12	Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam pekerjaan saya.				
13	Bagi saya meninggalkan tugas untuk keperluan keluarga merupakan hal biasa .				
14	Dalam menyelesaikan tugas biasa terlambat				

15	Saya akan bekerja lebih baik jika saya selalu memperoleh pujian dari orang lain.				
16	Saya memilih cara mudah untuk menyelesaikan tugas, meskipun hasilnya tidak maksimal.				
17	Saya akan terus berusaha tekun bekerja.				



BUDAYA ORGANISASI

No	Indikator	SS	S	TS	STS
	Inovasi dan pengambilan resiko				
1	Saya di dorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan saya				
2	Saya di berikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan masalah				
3	Saya terkadang mendapat tekanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah di berikan				
4	Saya sering menghadapi resiko yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan				
	Perhatian secara detail (terinci)				
5	Saya di tuntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat				
6	Saya di tuntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti				
7	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh- sungguh				
8	Saya memahami dengan baik struktur organisasi yang ada di madrasah				
9	Saya berusaha berusaha keras untuk melakukan pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan di madrasah				
	Orientasi Hasil				
10	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal				
11	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam				

	menyelesaikan pekerjaan				
12	Saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik				
13	Saya sering menggunakan jalan pintas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal				
14	Saya senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang baik				
	Orientasi Individu				
15	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh				
16	Saya termotivasi menjadi guru yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada				
17	Saya sering mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan di kantor tanpa ada paksaan				
18	Saya berusaha menerapkan pengetahuan yang didapat dari pendidikan maupun pelatihan dengan sepenuh hati untuk madrasah				
19	Saya memahami dengan baik struktur organisasi yang ada di madrasah				
	Orientasi Kelompok (Tim)				
20	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi madrasah				
21	Saya berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan				
22	Saya di tuntut menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan				

	pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal				
	Agresivitas				
23	Saya memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan prestasi yang lebih baik dibanding dengan guru lainnya				
24	Saya mampu datang ke madrasah tepat waktu				
25	Saya memiliki keinginan kerajinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tuganya				
26	Saya berusaha menerapkan pengetahuan yang di dapat dari diklat untuk madrasah dengan sepenuh hati				
	Stabilitas				
27	Saya di tuntut untuk bekerja bekerja giat dalam melaksanakan tugas- tugas yang sudah menjadi tanggung jawab				
28	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik				
29	Saya senantiasa bekerja dengan jujur dalam pemanfaatan waktu kerja sehingga dapat memberikan dengan optimal				
30	Saya merasakan ketenangan dan kenyamanan dalam melakukan aktivitas kerja				
31	Saya merasa di hargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya stabilitas lingkungan kerja yang baik				

Lampiran 10

Hasil Instrumen valid

1. Hasil Instrumen Budaya Organisasi

a. Variabel Inovasi Guru (X1)

No	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	X1	0,434	0,2335	Valid
2	X2	0,472	0,2335	Valid
3	X3	0,552	0,2335	Valid
4	X4	0,497	0,2335	Valid
5	X5	0,591	0,2335	Valid
6	X6	0,625	0,2335	Valid
7	X7	0,610	0,2335	Valid
8	X8	0,710	0,2335	Valid
9	X9	0,715	0,2335	Valid
10	X10	0,628	0,2335	Valid
11	X11	0,618	0,2335	Valid
12	X12	0,615	0,2335	Valid
13	X13	0,680	0,2335	Valid
14	X14	0,633	0,2335	Valid
15	X15	0,641	0,2335	Valid
16	X16	0,664	0,2335	Valid
17	X17	0,564	0,2335	Valid
18	X18	0,619	0,2335	Valid
19	X19	0,734	0,2335	Valid
20	X20	0,690	0,2335	Valid
21	X21	0,629	0,2335	Valid
22	X22	0,716	0,2335	Valid
23	X23	0,546	0,2335	Valid
24	X24	0,645	0,2335	Valid
25	X25	0,676	0,2335	Valid
26	X26	0,632	0,2335	Valid
27	X27	0,547	0,2335	Valid
28	X28	0,522	0,2335	Valid
29	X29	0,653	0,2335	Valid
30	X30	0,698	0,2335	Valid
31	X31	0,683	0,2335	Valid

b. Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	X1	0,856	0,2335	Valid
2	X2	0,860	0,2335	Valid
3	X3	0,826	0,2335	Valid
4	X4	0,862	0,2335	Valid
5	X5	0,890	0,2335	Valid
6	X6	0,848	0,2335	Valid
7	X7	0,813	0,2335	Valid
8	X8	0,864	0,2335	Valid
9	X9	0,878	0,2335	Valid
10	X10	0,884	0,2335	Valid
11	X11	0,844	0,2335	Valid
12	X12	0,861	0,2335	Valid
13	X13	0,858	0,2335	Valid
14	X14	0,844	0,2335	Valid
15	X15	0,858	0,2335	Valid
16	X16	0,910	0,2335	Valid
17	X17	0,858	0,2335	Valid

c. Variabel Inovasi Guru (Y)

No	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	X1	0,753	0,2335	Valid
2	X2	0,626	0,2335	Valid
3	X3	0,541	0,2335	Valid
4	X4	0,600	0,2335	Valid
5	X5	0,652	0,2335	Valid
6	X6	0,688	0,2335	Valid
7	X7	0,710	0,2335	Valid
8	X8	0,735	0,2335	Valid
9	X9	0,561	0,2335	Valid
10	X10	0,728	0,2335	Valid
11	X11	0,570	0,2335	Valid
12	X12	0,661	0,2335	Valid
13	X13	0,704	0,2335	Valid
14	X14	0,653	0,2335	Valid
15	X15	0,663	0,2335	Valid
16	X16	0,660	0,2335	Valid
17	X17	0,711	0,2335	Valid
18	X18	0,715	0,2335	Valid
19	X19	0,674	0,2335	Valid
20	X20	0,653	0,2335	Valid
21	X21	0,742	0,2335	Valid
22	X22	0,654	0,2335	Valid
23	X23	0,636	0,2335	Valid
24	X24	0,588	0,2335	Valid
25	X25	0,667	0,2335	Valid
26	X26	0,766	0,2335	Valid
27	X27	0,677	0,2335	Valid
28	X28	0,569	0,2335	Valid
29	X29	0,629	0,2335	Valid
30	X30	0,768	0,2335	Valid

Lampiran 11

Uji Normalitas Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Guru

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	,056	71	,200*	,983	71	,451
Y	,064	71	,200*	,975	71	,176

*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Normalitas Motivasi Terhadap Inovasi Guru

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X2	,096	71	,172	,976	71	,202
Y	,064	71	,200*	,975	71	,176

*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Normalitas Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Inovasi Guru

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	,056	71	,200*	,983	71	,451
X2	,096	71	,172	,976	71	,202
Y	,064	71	,200*	,975	71	,176

*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Linearitas Budaya Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between Groups	(Combined)	30706,222	47	653,324	2,296	,017
		Linearity	23405,861	1	23405,861	82,267	,000
		Deviation from Linearity	7300,361	46	158,704	,558	,954
	Within Groups		6543,750	23	284,511		
	Total		37249,972	70			

Sumber; SPSS 21

Uji Linearitas Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between Groups	(Combined)	36767,088	32	1148,972	90,417	,000
		Linearity	36459,947	1	36459,947	2869,177	,000
		Deviation from Linearity	307,142	31	9,908	,780	,760
	Within Groups		482,883	38	12,707		
	Total		37249,972	70			

Sumber; SPSS 21

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,994	1,006
	X2	,994	1,006

a. Dependent Variable: Y

Sumber; SPSS 21

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,863	,938		4,121	,000
	X1	,013	,018	,137	,726	,470
	X2	-,055	,033	-,310	-1,647	,104

a. Dependent Variable: ABS

Sumber; SPSS 21

Uji Regresi Linear Sederhana Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,723	5,450		8,023	,000
	X1	,408	,071	,567	5,720	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber; SPSS 21

Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Terhadap Inovasi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,979	5,464		7,134	,000
	X2	,795	,121	,621	6,580	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber; SPSS 21

Uji t Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,723	5,450		8,023	,000
	X1	,408	,071	,567	5,720	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber; SPSS 21

Uji t Motivasi Terhadap Inovasi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,979	5,464		7,134	,000
	X2	,795	,121	,621	6,580	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber; SPSS 21

Uji Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Inovasi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,806	4,840		,786	,434
	X1	,442	,043	,614	10,318	,000
	X2	,850	,076	,664	11,162	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber; SPSS 21

Uji F Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Inovasi Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9519,780	2	4759,890	107,957	,000 ^b
	Residual	2998,163	68	44,091		
	Total	12517,944	70			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber; SPSS 21

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 ^a	,760	,753	6,64008

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI**

Lampiran 12

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.5 1	19.0 0	19.1 6	19.2 5	19.3 0	19.3 3	19.3 5	19.3 7	19.3 8	19.4 0	19.4 0	19.4 1	19.42	19.4 2	19.4 3
3	10.1 3	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91

44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

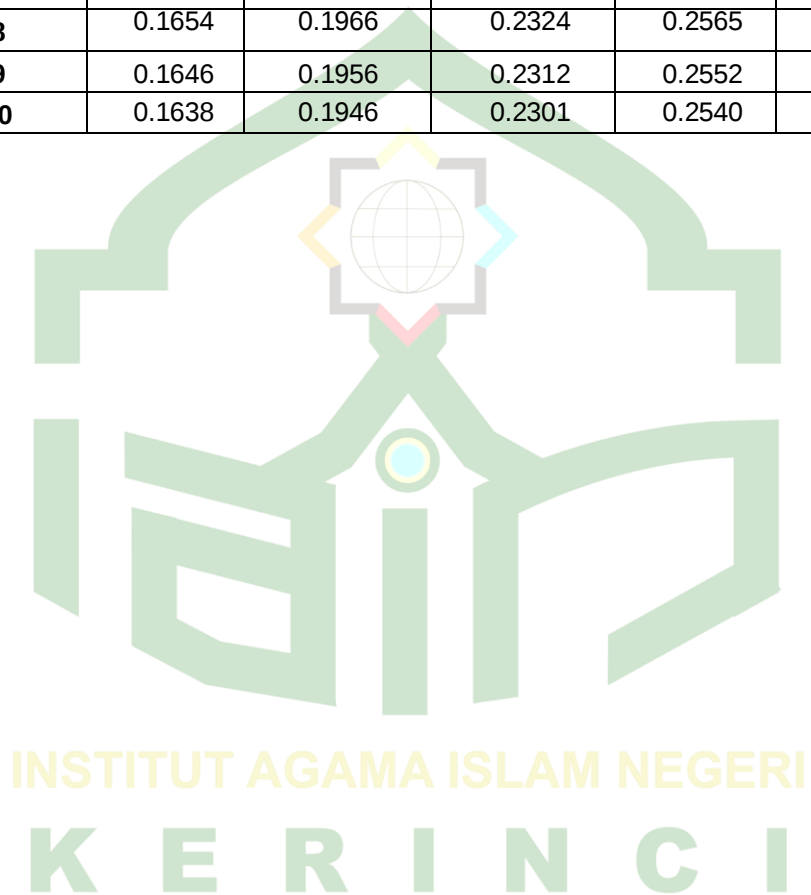
Lampiran 13 Distribusi t tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 14 Distribusi r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449

87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap : GOPIL PUTRA
Tempat/tanggal lahir : Sungai Tutung, 11 Oktober 2003
Jenis kelamin : Laki-laki
Pekerjaan :Mahasiswa
Alamat : Desa baru Sungai Tutung

Riwayat Pendidikan Formal

No	Pendidikan	Tempat	Tahun
1.	SDN 199/III Sungai Tutung	Sungai Tutung	2015
2.	SMPN 19 Kerinci	Sungai Tutung	2018
3.	SMAN 13 Kerinci	Sungai Tutung	2021
4.	IAIN Kerinci	Sungai Penuh	2022-Sekarang

Sungai Penuh, 2026

Penulis

GOPIL PUTRA

NIM: 2210206022

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI