

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU KERJA INOVATIF
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA ISLAM CIPASUNG KABUPATEN
TASIKMALAYA**

Alviatul Adawiah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Correspondence		
Email: alviatuladawiyah@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 28 September 2024	Accepted 3 Oktober 2024	Published 4 Oktober 2024

Abstract

The purpose of this research is to ascertain how the work environment and creative work practices affect the effectiveness of Cipasung Islamic High School teachers. Utilizing a quantitative methodology, 66 respondents from Cipasung Islamic High School comprise the research sample. Both primary and secondary data were used. Validity tests, reliability tests, and traditional assumption tests were the data testing methods employed in this investigation. Using SPSS version 25, multiple linear regression analysis was the analysis method employed in this investigation. The study's findings demonstrate that innovative work behavior and the work environment both have a major impact on teachers' performance. The work environment does not significantly affect instructors' performance, at least not in the main. In part, Innovative work in a nutshell, the impact of innovative work practices on guru kinerja is significant.

Keywords: Work Environment, Innovative Work Behavior, Teacher Performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana lingkungan kerja dan praktik kerja kreatif mempengaruhi efektivitas guru SMA Islam Cipasung. Dengan menggunakan metodologi kuantitatif, 66 responden dari SMA Islam Cipasung terdiri dari sampel penelitian. Baik data primer dan sekunder digunakan. Uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi tradisional adalah metode pengujian data yang digunakan dalam penyelidikan ini. Menggunakan SPSS versi 25, analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan dalam penyelidikan ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja yang inovatif dan lingkungan kerja keduanya memiliki dampak besar pada kinerja guru. Lingkungan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja instruktur, setidaknya tidak pada umumnya. Sebagian, Singkatnya, Singkatnya, dampak praktik kerja inovatif pada kinerja guru sangat signifikan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Perilaku Kerja Inovatif, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Salah satu komponen terpenting dari inisiatif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan membekali generasi berikutnya untuk menghadapi tantangan global yang semakin sulit adalah pendidikan. Dalam konteks ini, peran guru sebagai ujung tombak dalam proses transfer ilmu pengetahuan dan pembentukan karakter peserta didik menjadi sangat vital (Rahmawati *et al.*, 2020). Kinerja guru yang optimal dipandang sebagai elemen krusial dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan menghasilkan lulusan yang kompeten serta siap menghadapi dinamika zaman (Subianto, 2020).

SMA Islam Cipasung Kabupaten Tasikmalaya, sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah atas berbasis Islam di Jawa Barat, terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan yang diberikan kepada para siswanya. Dalam upaya tersebut, kinerja guru menjadi fokus utama karena guru merupakan aktor sentral dalam proses pengajaran dan pembelajaran kelas. Akibatnya, sangat penting untuk mengenali dan mengevaluasi variabel yang mungkin berdampak pada kinerja guru, terutama dalam pengaturan sekolah Islam seperti SMA Islam Cipasung (Pratiwi, 2021).

Dua faktor yang dipandang ialah praktik kerja yang inovatif dan lingkungan kerja berdampak besar pada kinerja guru. Suasana yang mendukung secara fisik dan psikologis dapat

meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja guru. Selain itu, aspek fisik lingkungan kerja mencakup fasilitas sekolah, tata ruang kelas, pencahayaan, suhu udara, dan kebersihan. Sementara itu, aspek non-fisik meliputi hubungan interpersonal antara guru, kepala sekolah, dan staf, serta iklim kerja yang positif (Retnawati *et al.*, 2021).

Di sisi lain, selain itu praktik kerja kreatif sangat penting untuk meningkatkan efektivitas guru. Pendidik dengan praktik kerja kreatif cenderung lebih terbuka terhadap perubahan, kreatif, dan antusias dalam mengembangkan metode pengajaran baru. Mereka senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi dan menciptakan lingkungan belajar yang menarik bagi siswa (Wibowo *et al.*, 2021). Kecenderungan individu untuk menghasilkan, menyajikan, dan mengeksekusi konsep baru dalam lingkungan profesional disebut sebagai perilaku kerja yang inovatif (De Jong & Den Hartog, 2010).

Namun, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong perilaku kerja inovatif di kalangan guru di SMA Islam Cipasung Kabupaten Tasikmalaya bukanlah hal yang mudah. Sebagai sekolah swasta berbasis agama Islam, tentunya terdapat tantangan dan kekhasan tersendiri dalam mengelola lingkungan kerja dan memupuk perilaku kerja inovatif di kalangan guru. Dalam konteks SMA Islam Cipasung, penerapan nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja juga menjadi hal yang perlu diperhatikan. Nilai-nilai seperti persaudaraan, kebersamaan, dan saling menghargai dapat menciptakan iklim kerja yang harmonis dan mendukung kinerja guru.

Berdasarkan pra-observasi yang dilakukan bersama Kepala Sekolah SMA Islam Cipasung, ditemukan bahwa kinerja banyak guru masih belum dalam kondisi terbaiknya. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah lingkungan kerja yang tidak memadai. Kinerja guru secara tidak langsung dipengaruhi oleh keadaan fasilitas yang masih belum memadai, seperti ruang kelas dan gedung yang memerlukan perawatan, serta kurangnya alat bantu belajar mengajar yang lengkap.

Selain itu, SMA Islam Cipasung masih memiliki sejumlah tantangan dalam hal perilaku kerja kreatif. Masih ada guru yang gagal melakukan pekerjaannya dengan baik, mulai dari mengatur dan melaksanakan pelajaran hingga menilai pembelajaran siswa secara akurat. Masalah lain yang muncul termasuk ketika guru merencanakan kelas tanpa membuat Rencana Implementasi Pembelajaran (RPP) atau ketika mereka tidak membuat dan melaksanakan program penilaian siswa yang bekerja dengan baik untuk mereka.

SMA Islam Cipasung melaksanakan berbagai evaluasi kinerja guru, meliputi bidang pendidikan, kepribadian, sosial, dan profesi, sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014. Manajemen kinerja guru dan kepala sekolah menggunakan ITP tercakup dalam Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607/B.B1/HK.03/2023, yang juga dijadikan referensi oleh sekolah (Kemdikbud, 2023).

Data penilaian kinerja guru di SMA Islam Cipasung dari tahun 2019 hingga 2023 menunjukkan fluktuasi yang menarik. Pada tahun 2019, nilai rata-rata kinerja guru mencapai 87,5, menunjukkan kinerja yang cukup baik. Namun, terjadi penurunan pada tahun 2020 menjadi 85, yang kemungkinan disebabkan oleh dampak pandemi COVID-19 dan perubahan sistem pembelajaran ke mode daring. Tahun 2021 menunjukkan peningkatan kembali menjadi 88, mengindikasikan adaptasi guru terhadap sistem pembelajaran daring. Peningkatan terus berlanjut pada tahun 2022 dengan nilai rata-rata 90, dan tahun 2023 mencapai 92, menunjukkan kinerja guru yang semakin baik seiring dengan kembalinya pembelajaran tatap muka dan peningkatan keterampilan guru dalam menggunakan metode pembelajaran yang beragam.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subianto (2021) pada guru-guru Tasikmalaya menunjukkan bahwa praktik kerja kreatif dan lingkungan kerja yang mendukung memiliki dampak besar dan positif pada kinerja guru. Oleh karena itu, sebuah penelitian yang dilakukan di Yogyakarta tentang sekolah swasta berbasis Islam oleh Retnawati dkk. pada tahun 2021 juga

mendukung efek menguntungkan dari lingkungan kerja yang mendukung dan praktik kerja kreatif terhadap efektivitas guru.

Namun demikian, tidak ada penelitian yang secara eksplisit meneliti bagaimana praktik kerja kreatif dan lingkungan kerja di SMA Islam Cipasung, Kabupaten Tasikmalaya, mempengaruhi kinerja guru di sana. Sebagai sekolah swasta berbasis Islam di Kabupaten Tasikmalaya, sekolah ini memiliki kualitas dan dinamika potensial yang berbeda yang tidak ditemukan di lokasi penelitian sebelumnya.

Dengan berkonsentrasi pada kinerja instruktur di SMA Islam Cipasung di Kabupaten Tasikmalaya, penelitian ini berupaya menutup kesenjangan tersebut. Studi ini akan memberikan ringkasan terperinci tentang bagaimana praktik kerja kreatif dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru di sekolah-sekolah berbasis Islam di Kabupaten Tasikmalaya. Dalam upaya untuk meningkatkan perilaku kerja kreatif dan meningkatkan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja guru, manajemen SMA Islam Cipasung diharapkan mendapat manfaat dari perspektif baru penelitian dan saran yang dapat ditindaklanjuti.

Hasilnya, penelitian ini memajukan ilmu administrasi pendidikan sekaligus membantu SMA Islam Cipasung dalam upayanya untuk meningkatkan prestasi siswa. Sekolah dapat membangun lingkungan kerja yang lebih menguntungkan dan mendukung perilaku kerja inovatif guru dengan mengembangkan taktik yang lebih efektif berdasarkan pemahaman yang lebih besar tentang elemen-elemen yang memengaruhi kinerja guru.

Meningkatkan efektivitas guru pada akhirnya harus menghasilkan pengajaran berkualitas lebih tinggi dan peningkatan prestasi siswa. Sebagai lembaga pendidikan yang didirikan di atas agama Islam, SMA Islam Cipasung bercita-cita untuk mengembangkan lulusan yang tidak hanya memiliki kredensial akademik yang luar biasa tetapi juga karakter dan nilai-nilai Islam yang kuat.

Penelitian ini akan mengkaji "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Cipasung, Kabupaten Tasikmalaya" secara lebih rinci berdasarkan latar belakang informasi yang diberikan. Diperkirakan bahwa temuan penelitian ini akan secara signifikan memajukan upaya untuk meningkatkan standar pengajaran di Sekolah Menengah Atas Islam Cipasung khususnya dan berfungsi sebagai model bagi lembaga pendidikan berbasis Islam lainnya yang berusaha memaksimalkan efektivitas guru melalui praktik kerja kreatif dan manajemen tempat kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Meningkatkan kinerja guru sangat penting untuk meningkatkan standar pendidikan. Banyak penelitian telah dilakukan untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi efektivitas guru. Praktik kerja yang inovatif dan budaya tempat kerja telah diidentifikasi sebagai dua faktor penting yang mempengaruhi efektivitas guru. Motivasi dan output guru dapat meningkat dalam lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut sebuah studi oleh Eti *et al.*, (2022), kinerja seorang guru secara signifikan dipengaruhi oleh tempat kerja mereka. Studi ini menyoroti betapa pentingnya menyediakan lingkungan kerja yang ramah dan mendorong untuk meningkatkan kinerja guru.

Juga telah ditunjukkan bahwa praktik kerja kreatif meningkatkan efektivitas guru. Penelitian Afa Mediantama dari tahun 2023 menunjukkan bahwa praktik kerja kreatif berdampak besar pada efektivitas guru. Guru yang inovatif lebih cenderung kreatif dalam pendekatan mereka untuk menciptakan strategi pengajaran baru dan lebih mahir dalam mengatasi hambatan di kelas.

Untuk meningkatkan efektivitas guru, suasana kerja yang positif dan perilaku kerja yang kreatif dapat bekerja dengan sangat baik. Guru dapat membuat dan mengimplementasikan ide-ide kreatif mereka lebih cepat dalam suasana kerja yang mendukung, yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran.

Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan tentang bagaimana tempat kerja dan praktik kerja kreatif memengaruhi kinerja guru, masih diperlukan lebih banyak studi dalam konteks tertentu, seperti SMA Islam Cipasung Kabupaten Tasikmalaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menutup kesenjangan pengetahuan ini dan menawarkan perspektif baru tentang cara-cara di mana kedua variabel ini berinteraksi untuk mempengaruhi efektivitas guru di sekolah Islam Indonesia.

Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan secara signifikan memajukan pengetahuan kita tentang variabel-variabel yang mempengaruhi efektivitas guru, terutama dalam kaitannya dengan sekolah Islam di Indonesia. Hasil ini dapat digunakan sebagai dasar untuk penciptaan program dan kebijakan yang dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas guru dan, pada akhirnya, meningkatkan standar pendidikan.

KAJIAN TEORI

1. Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses karena semua manajer, terlepas dari keterampilan atau bakat khusus mereka, perlu melakukan serangkaian tugas tertentu yang terkait untuk mencapai tujuan mereka. Proses ini termasuk tugas administratif, pengorganisasian, pengarahan, perencanaan, dan pengawasan. Pada kenyataannya, organisasi yang lebih besar dan independen yang mudah dipisahkan dari organisasi lain disebut sebagai "manajemen" (Muslichah *et al.*, 2020).

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Ilmu atau teknik mengelola peran dan interaksi sumber daya individu (tenaga kerja) secara efisien dan efektif yang dapat digunakan untuk memaksimalkan tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Sesuai pernyataan Hasibuan (2019:10):

"Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengendalikan interaksi dan peran karyawan untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan sosial".

Sesuai pernyataan Sadili Samsudin (2019:22):

"Praktik manajemen menggunakan, mengembangkan, mengevaluasi, dan memberi kompensasi kepada orang sebagai anggota individu dari suatu perusahaan atau organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia".

Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu yang mengkaji pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Lingkungan Kerja

Sangat penting bagi manajer untuk mempertimbangkan dengan cermat lingkungan kerja dalam organisasi mereka. Meskipun lingkungan kerja itu sendiri tidak melakukan proses produksi di dalam perusahaan, hal itu berdampak langsung pada personel yang melakukannya.

Seperti yang dinyatakan oleh Afandi (2018:66):

"Suhu, kelembaban, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan ruang kerja, dan keadaan peralatan kerja adalah semua faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara memadai".

Sukanto dan Indriyo (2018:151) melaporkan bahwa:

“Segala sesuatu di sekitar karyawan yang mungkin berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja, seperti kondisi pencahayaan, tingkat kebisingan, dan pengaturan untuk keselamatan dan kebersihan tempat kerja, disebut sebagai lingkungan kerja”.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah area di mana karyawan hadir, baik secara fisik maupun virtual, di dalam batas-batas organisasi.

4. Perilaku Kerja Inovatif

Sikap menyajikan, menyarankan, dan mempraktikkan konsep, item, dan produsen baru di tempat kerja dikenal sebagai perilaku kerja yang inovatif. Mempertahankan dominasi perusahaan di siang hari dan meningkatkan produktivitas karyawan terkaya di tempat kerja bergantung pada perilaku kerja kreatif ini. Berikut adalah pendapat berbagai ahli atau otoritas terkait perilaku kerja yang inovatif sehingga Anda dapat mempelajari lebih lanjut tentang definisi perilaku jenis ini.

Seperti yang disebutkan oleh Jong dan Hartog dalam Hadi (2020):

"Perilaku kerja yang inovatif mencakup pengejaran kemungkinan dan konsep baru serta penggunaan konsep-konsep ini untuk meningkatkan produktivitas individu dan organisasi".

Seperti yang disebutkan oleh Nurdin (2020):

"Perilaku kerja yang inovatif mengacu pada kemampuan individu untuk mengidentifikasi suatu masalah, menghasilkan konsep baru, dan menerapkan konsep-konsep ini menggunakan pendekatan dan metode baru yang dapat bermanfaat bagi organisasi".

Berdasarkan pemahaman yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif mengacu pada langkah-langkah yang diambil oleh anggota staf untuk menghasilkan, menyempurnakan, dan menerapkan konsep segar dalam pekerjaan mereka menggunakan alur kerja baru untuk menghasilkan keuntungan bagi organisasi dan diri mereka sendiri.

5. Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil akhir dari kemampuan seorang karyawan untuk bekerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan kewajiban utamanya dan berfungsi sebagai karyawan sejalan dengan yang ditugaskan kepadanya. Secara umum, ada dua cara untuk melihat kinerja: kinerja organisasi dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan di suatu perusahaan adalah hasil dari kerja individu mereka. Kinerja organisasi, di sisi lain, adalah puncak dari semua tugas yang diselesaikan oleh perusahaan.

Darmadi (2018: 34) menyatakan:

"Kompetensi yang digunakan pendidik dalam menjalankan pekerjaannya dikenal sebagai kinerja guru. Ketika tujuan terpenuhi sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, kinerja dianggap baik dan memuaskan".

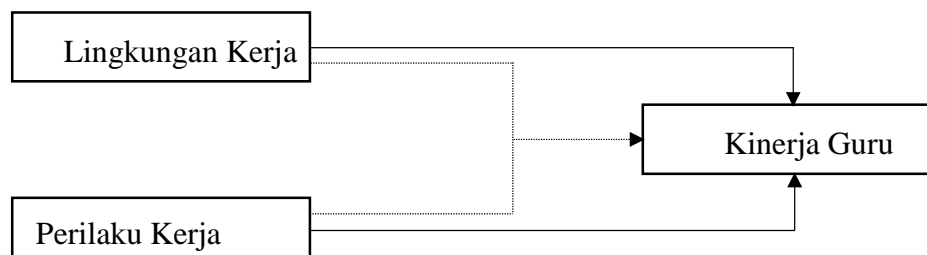
Sementara itu, M. Arifin dan Barnawi (2017: 14):

"Kinerja guru dapat digambarkan sebagai sejauh mana pendidik berhasil memenuhi tugas yang terkait dengan pengajaran sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka, sebagaimana dinilai oleh standar kinerja yang telah ditentukan selama periode waktu tertentu, untuk memenuhi tujuan pendidikan."

Intinya, kinerja guru lebih terfokus pada bagaimana seorang pendidik berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik dia memenuhi kewajibannya, yang memiliki kekuatan untuk memotivasi siswa untuk mencapai tujuan mereka.

Dari interpretasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja individu adalah hasil dari pekerjaan atau pencapaian yang mereka lakukan atas nama tim, melaksanakan kewajiban yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan kapasitas waktu mereka.

KERANGKA PEMIKIRAN



Keterangan :

—————> = Parsial
> = Simultan

Gambar 1
Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

1. **Ha₁** Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMA Islam Cipasung Kabupaten Tasikmalaya.
2. **Ha₂** Terdapat Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMA Islam Cipasung Kabupaten Tasikmalaya.
3. **Ha₃** Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Guru di SMA Islam Cipasung Kabupaten Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Metodologi kuantitatif berdasarkan sensus digunakan dalam penyelidikan ini. Pendekatan sensus dipilih karena semua instruktur di SMA Islam Cipasung Kabupaten Tasikmalaya berpartisipasi dalam penelitian ini.

2. Operasional Variabel

- a. Variabel Independen (X):
 X1: Lingkungan Kerja
 X2: Perilaku Kerja Inovatif
- b. Variabel Dependen (Y):
 Y: Kinerja Guru

Tabel 1
Tabel Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X1)	Unsur-unsur yang membentuk lingkungan kerja karyawan meliputi hal-hal seperti suhu, kelembaban, tingkat kebisingan, dan kebersihan ruang kerja. Hal ini juga dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Afandi (2018: 66)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Fisik <ol style="list-style-type: none"> a. Sirkulasi Udara b. Keamanan ditempat kerja c. Temperatur atau suhu d. Kelembaban di kantor e. Polusi suara di tempat kerja f. Tempat kerja berbau g. Skema warna h. Ornamen tempat kerja i. Mendengarkan musik di tempat kerja 2. Lingkungan NonFisik <ol style="list-style-type: none"> a. Hubungan kerjapimpinan dan bawahan b. Hubungan kerja antara rekan kerja 	Ordinal
Perilaku kerja inovatif(X2)	Perilaku kerja yang inovatif mencakup pengejaran kemungkinan dan konsep baru serta penggunaan konsep-konsep ini untuk meningkatkan produktivitas individu dan organisasi. Jong&Hartog (2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengeksplor ide (<i>Ideal Exploration</i>) 2. Mengembangkan ide (<i>Ideal Generation</i>) 3. Mencari dukungan untuk ide (<i>Ideal Championing</i>) 4. Menerapkan ide (<i>Ideal Implementation</i>) 	Ordinal
Kinerja Guru (Y)	Tindakan yang dilakukan seorang guru untuk memenuhi mandat dan kewajibannya untuk mengajar, membimbing, dan membantu siswa dalam mencapai tahap perkembangan mereka secara kolektif disebut sebagai kinerja guru Erjati (2017:24).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pedagogic 2. kepribadian 3. Sosial 4. Profesional 	Ordinal

3. Populasi dan Sampel

Populasi, menurut Sugiyono (2018:126), adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau orang dengan karakteristik atau kualitas tertentu yang telah dipilih peneliti untuk dipelajari dan menarik kesimpulan. Semua item penelitian, termasuk efektivitas pengajaran 66 guru di SMA Islam Cipasung, berpusat pada populasi yang diteliti.

Sugiyono (2018:127) menyoroti bahwa ukuran dan karakteristik populasi tercermin dalam sampel. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus representatif secara akurat. Sampel yang dikumpulkan sepenuhnya disebut sebagai sampel jenuh. Pengambilan sampel jenuh adalah pendekatan pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi dianggap sebagai sampel, menurut Sugiyono (2018: 85). Sampel jenuh yang dikumpulkan secara keseluruhan adalah pendekatan pengambilan sampel yang digunakan, dengan 66 guru berperan sebagai sampel studi.

4. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

a. Jenis Data

- 1) Data Primer: Dikumpulkan langsung dari responden melalui wawancara dan survei.
- 2) Data Sekunder: Diambil dari makalah, jurnal, dan artikel instansi terkait.

b. Teknik Pengumpulan Data

- 1) Sebuah percakapan (wawancara).
- 2) Pengamatan melalui kuesioner.
- 3) Survei (observasi).
- 4) Studi dokumentasi.

5. Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

a. Uji Validitas Data

Alat untuk menentukan apakah kuesioner sah atau tidak adalah tes validitas. (Ghozali, 2016). Koleksi pernyataan yang diberikan kepada responden yang berfungsi sebagai sampel adalah sebagai alat utama yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian ini. Daftar ini harus menjalani tes analisis faktor untuk memastikan bahwa itu valid dan dapat diandalkan dan bahwa itu dapat secara efektif membentuk data sampai tujuan penelitian tercapai.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dapat digunakan untuk melakukan pengukuran kuantitas kuesioner untuk dapat berfungsi sebagai indikator variabel atau struktur. Sanusi (2014) konsep keandalan menggambarkan pengetahuan bahwa sebuah alat cukup baik dan dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data. Jika respon responden terhadap pernyataan konstan atau konstan sepanjang waktu, kuesioner dianggap dapat diandalkan. Jonathan Sarwono (2015) menyatakan bahwa sebuah instrumen penelitian dianggap dapat dipercaya jika korelasi Guttman Split-Half adalah di atas 0,80.

c. Uji Normalitas

Imam Ghozali (2016) menyatakan bahwa jika garis diagonal terlihat dalam data plot yang mewakili data yang sebenarnya, model regresi dikatakan normal didistribusikan.

d. Uji Multikolinearitas

Imam Ghozali (2016) menyatakan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas jika nilai toleransi lebih dari 0,100 dan nilai VIF kurang dari 10,00.

e. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2016) tidak terjadinya heteroskedastisitas, apabila tidak terdapat contoh wajar (bergelombang, batas membesar) Titik fokus tersebar pada atas dan pada bawah angka 0 pada sumbu (Y) dalam gambar plot.

f. Uji Autokorelasi

Imam Ghozali (2016) menyatakan bahwa jika nilai Durbin Watson berada di antara 4-du dan (4-du), tidak ada gejala autokorelasi.

g. Analisis Regresi Linier Berganda

Seperti yang dinyatakan oleh Muhidin dan Abdurahman (2017), analisis regresi melihat hubungan antara dua atau lebih variabel, terutama untuk menemukan pola di mana model tidak sepenuhnya menjelaskan hubungan atau untuk memastikan bagaimana perubahan variabel independen tertentu berdampak pada variabel yang bergantung pada fakta yang rumit.

h. Analisis Koefisien Korelasi

Ini digunakan untuk mengontrol berapa banyak variasi dalam perubahan variabel bebas yang dapat digunakan untuk menjelaskan variasi dalam perubahan variabel terkait. Ini juga menetapkan hubungan antara variabel independen dan dependen bersama-sama (Sugiyono, 2018:190).

i. Analisis Koefisien Determinasi

"Intinya, Koefisien Penentuan (R^2) mengukur sejauh mana volatilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh sebuah model." Ghozali (98–99, 2018). Angka ini, yang mewakili persentase perubahan efek variabel independen pada variabel dependen, akan diberikan sebagai persentase. Rumus berikut digunakan:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi dikuadratkan

j. Uji T Parsial

Nilai signifikansi sesuai pernyataan Imam Gozali (2016) menunjukkan bahwa jika nilai Sig. < 0,05, maka variabel independen X memiliki efek parsial pada variabel dependen Y. Jika nilai yang dihitung t lebih besar dari t pada tabel, maka V. Wiratna Sujarweni (2014) menyatakan bahwa ada hubungan parsial antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

k. Uji F Simultan

Menurut Imam Ghozali (2016), nilai signifikansi didasarkan pada apakah nilai sig. < 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) secara bersamaan. Menurut Imam Ghozali (2016), variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dipengaruhi secara bersamaan jika nilai F dihitung lebih dari nilai tabel F.

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Hasil Penelitian**

Temuan penelitian ini memberikan gambaran umum tentang hubungan antara kinerja guru, perilaku kerja yang inovatif, dan tempat kerja. Enam puluh enam orang menerima kuesioner dari para peneliti. Ada tanggapan terhadap survei yang telah menjalani uji keandalan dan validitas.

a. Karakteristik Responden

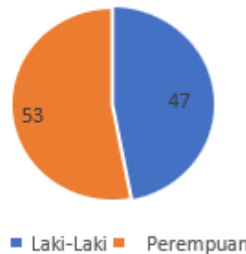
Deskripsi identitas responden penelitian, termasuk jenis kelamin, usia, dan waktu kerja, dapat ditemukan berdasarkan distribusi kuesioner kepada 66 instruktur SMA Islam Cipasung.

1) Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Peserta penelitian ini adalah 66 instruktur dari SMA Islam Cipasung yang terbagi menjadi kelompok gender laki-laki dan perempuan. Berdasarkan temuan

peneliti, sifat-sifat ini dikategorikan sebagai laki-laki atau perempuan, seperti yang diilustrasikan pada Gambar 2 dengan cara berikut:

Gambar 2
Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis



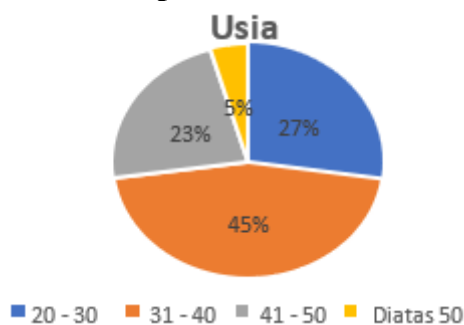
Sumber: SMA Islam Cipasung Kabupaten Tasikmalaya.

Gambar 2 menunjukkan, di antara responden di SMA Islam Cipasung, perempuan menjadi mayoritas dengan 35 responden, atau 53%, dan laki-laki dengan 31 responden, atau 47%. Ini menunjukkan bahwa 35 responden, atau 53% dari total, adalah perempuan.

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Guru-guru dari SMA Islam Cipasung yang mengikuti penelitian ini berkisar usia. Responden berusia antara 20 dan 50 tahun. Rentang usia terdiri dari empat kelompok umur. khususnya, kelompok usia 20–30, 31–40, dan 41–50. Jumlah total responden di setiap kelompok usia ditampilkan pada Gambar 3 di bawah ini:

Gambar 3
Distribusi Responden berdasarkan Usia



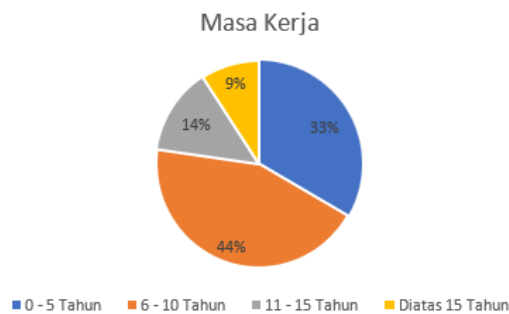
Sumber: SMA Islam Cipasung Kabupaten Tasikmalaya

Distribusi usia para instruktur SMA Islam Cipasung yang menjawab survei ditunjukkan pada Gambar 3. Ada delapan belas individu, atau 27% dari total, dalam kelompok usia 20-30, tiga puluh individu dalam kelompok usia 31-40, tiga puluh individu dalam kelompok usia 41-50, lima belas individu dalam kelompok usia 41-50, dan tiga individu, atau 5%, pada kelompok usia di atas 50. Ini menunjukkan bahwa 45% responden berusia antara 31 dan 40 tahun, merupakan mayoritas responden yang berusia 30 tahun.

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Rentang waktu instruktur SMA Islam Cipasung yang mengikuti penelitian ini adalah sebagai berikut: 0–5 tahun, 6–10 tahun, 11–15 tahun, dan lebih dari 15 tahun. Gambar 4 menunjukkan jumlah responden sebagai berikut:

Gambar 4
Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja



Sumber: SMA Islam Cipasung Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan Gambar 4, terbukti bahwa responden yang menjadi Guru SMA Islam Cipasung terutama adalah mereka yang bekerja 0–5 tahun, terhitung 22 orang atau 33% dari total, diikuti oleh mereka yang bekerja 6–10 tahun, terhitung 29 orang atau 44%, mereka yang bekerja 11–15 tahun, terhitung 9 orang atau 14%, dan mereka yang bekerja di atas 15 tahun, terhitung 6 orang atau 9%. Hal ini menunjukkan bahwa 29 orang, atau 44% dari total, adalah guru di lembaga ini, dengan jam kerja terpanjang (6–10 tahun).

b. Hasil Pengujian Instrumen

untuk memastikan bagaimana perilaku kerja dan lingkungan kerja yang inovatif mempengaruhi kinerja guru di SMA Islam Cipasung. 66 responden yang memenuhi kriteria sampel diberikan kuesioner oleh peneliti karena ini adalah studi survei.

1) Uji Validitas

Dari pernyataan pertama hingga terakhir hasil perhitungan SPSS versi 25, hasil Uji Validitas mengenai Lingkungan Kerja (X1) dan Perilaku Kerja Inovatif (X2) secara keseluruhan, angka yang diperoleh menghasilkan hasil tabel r sebesar 0,291 dengan hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel. Hasilnya, ditentukan bahwa uji validitas variabel Kinerja Guru (Y), Perilaku Kerja Inovatif (X2), dan Lingkungan Kerja (X1) telah terpenuhi (valid). Tabel 2 menampilkan temuan uji validitas penelitian sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas
Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Pertanyaan	Korelasi (R_{hitung})	Perbandingan	R_{tabel}	Keterangan
1	0,257	>	0,2423	Valid
2	0,280	>	0,2423	Valid
3	0,397	>	0,2423	Valid
4	0,430	>	0,2423	Valid
5	0,522	>	0,2423	Valid
6	0,543	>	0,2423	Valid
7	0,581	>	0,2423	Valid
8	0,295	>	0,2423	Valid
9	0,520	>	0,2423	Valid
10	0,616	>	0,2423	Valid
11	0,550	>	0,2423	Valid
12	0,344	>	0,2423	Valid
13	0,451	>	0,2423	Valid
14	0,418	>	0,2423	Valid
15	0,382	>	0,2423	Valid
16	0,368	>	0,2423	Valid

17	0,274	>	0,2423	Valid
18	0,272	>	0,2423	Valid
19	0,297	>	0,2423	Valid
20	0,396	>	0,2423	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Uji validitas Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan valid berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 23. Hal ini ditentukan dengan membandingkan hasil tabel r 0,2423 dengan hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas
Variabel Perilaku Kerja Inovatif (X₂)

Pertanyaan	Korelasi (R _{hitung})	Perbandingan	R _{tabel}	Keterangan
1	0,757	>	0,2423	Valid
2	0,701	>	0,2423	Valid
3	0,645	>	0,2423	Valid
4	0,727	>	0,2423	Valid
5	0,707	>	0,2423	Valid
6	0,728	>	0,2423	Valid
7	0,725	>	0,2423	Valid
8	0,739	>	0,2423	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan temuan uji validitas Perilaku Kerja Inovatif (X₂) menggunakan SPSS Versi 23, hasil tabel r adalah 0,2423, dan karena hasil perhitungan r hitung lebih dari hasil r tabel, maka uji validitas Perilaku Kerja Inovatif terpenuhi (valid).

Tabel 4
Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Guru (Y)

Pertanyaan	Korelasi (R _{hitung})	Perbandingan	R _{tabel}	Keterangan
1	0,732	>	0,2423	Valid
2	0,731	>	0,2423	Valid
3	0,777	>	0,2423	Valid
4	0,753	>	0,2423	Valid
5	0,724	>	0,2423	Valid
6	0,794	>	0,2423	Valid
7	0,731	>	0,2423	Valid
8	0,737	>	0,2423	Valid

Sumber: Daya Primer yang diolah (2024)

Uji kinerja guru dianggap sah ketika hasil uji validitas (Y) berdasarkan hasil tes menggunakan SPSS 23 diperoleh dari hasil tabel r sebesar 0,2423 dengan hasil perhitungan $r >$ r tabel.

2) Uji Reliabilitas

Konsistensi kuesioner masing-masing variabel penelitian dievaluasi menggunakan uji reliabilitas. Menurut hasil uji keandalan, suatu pernyataan dianggap dapat diandalkan jika skor *AlphaCronbach*-nya lebih dari 0,6. Uji reliabilitas dinilai terpenuhi (dapat diandalkan) berdasarkan angka yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS Versi 23, yang menunjukkan bahwa angka yang diperoleh berada di atas nilai *AlphaCronbach* $>$ 0,6. Tabel 5 menampilkan temuan uji keandalan penelitian ini.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,747	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif (X_2)	0,864	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,878	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

c. Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi berganda membutuhkan uji asumsi konvensional yang harus dipenuhi agar parameter dan koefisien regresi ditafsirkan dengan cara yang tidak terduga. Uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan asumsi klasik semuanya termasuk dalam uji asumsi klasik ini. Berikut ini adalah deskripsi uji asumsi tradisional:

1) Uji Normalitas

Mencari tahu apakah data model regresi didistribusikan secara normal adalah tujuan dari pengujian ini. Ghazali (2018) menyatakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk memastikan apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi data dianggap normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas temuan regresi residual pada penelitian ini, yang diperoleh dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10178378
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.068
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.267
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Uji Normalitas Tepat menghasilkan nilai signifikan $0,267 > 0,05$, seperti yang ditunjukkan oleh output SPSS 23 Tabel 6. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan uji normalitas dilewati, maka model regresi memiliki distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_Tot	.849	1.177
	X2_Tot	.849	1.177

a. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel independen dalam pengujian tidak menunjukkan hubungan apa pun (tidak ada multikolinearitas), dengan toleransi $0,849 > 0,10$ dan VIF $1,177 < 10,00$ untuk lingkungan kerja dan perilaku kerja inovatif, masing-masing. Karena uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memuaskan, dapat disimpulkan bahwa salah satu persyaratan untuk analisis regresi berganda terpenuhi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.870	2.992		2.296	.025
	X1_Tot	.025	.034	.095	.739	.463
	X2_Tot	-.115	.073	-.257	-1.580	.119
	Y_Tot	-.083	.071	-.184	-1.172	.246

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Tabel 8 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,5, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi Kinerja Guru (0,246), Perilaku Kerja Inovatif (0,119), dan Lingkungan Kerja (0,463). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa heteroskedastik tidak disebabkan oleh hasil tes.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.664 ^a	.441	.424	2.135	1.976

a. Predictors: (Constant), X2_Tot, X1_Tot

b. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Hasil pengolahan data pada Tabel 9 menampilkan data Durbin-Watson (DW) sebesar 1.976, menunjukkan bahwa nilainya berada di antara -2 dan +2, menunjukkan tidak adanya gejala autokorelasi dan pemenuhan uji autokorelasi.

2. Pembahasan

a. Gambaran Lingkungan Kerja, Perilaku Kerja Inovatif, dan Kinerja Guru di SMA Islam Cipasung Kabupaten Tasikmalaya

Langkah-langkah berikut diambil untuk mengolah data menggunakan analisis regresi linier berganda dan program SPSS Versi 23 untuk mengetahui dampak perilaku kerja inovatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Islam Cipasung:

1) Analisis Regresi Berganda

Setelah mengkonfirmasi bahwa variabel yang diamati dalam analisis memenuhi persyaratan yang diklasifikasikan melalui pengujian kriteria analisis sebelumnya, penelitian bergerak maju dengan memeriksa relevansi model dan interpretasi model regresi.

Tabel 10
Hasil Uji Persamaan Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10.877	5.141		2.116	.038			
	X1_Tot	.036	.061	.060	.591	.557	.308	.074	.056
	X2_Tot	.633	.101	.639	6.251	.000	.662	.619	.589

a. Dependent Variable: Y_Tot

^ Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut, berdasarkan tabel 10, yang memiliki data dari hasil perhitungan SPSS Versi 23:

$$Y = 10,877 + 0,036 X1 + 0,633 X2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda dapat ditafsirkan sebagai berikut:

- Konstanta 10.877 menunjukkan bahwa Kinerja Guru adalah 10.877 tanpa adanya peningkatan variabel Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif.
- Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki koefisien regresi 0,036, yang menunjukkan bahwa untuk setiap unit peningkatan, variabel Lingkungan Kerja akan meningkat sebesar 0,036, asalkan variabel lainnya tetap konstan.
- Perilaku Kerja Inovatif (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,633, yang berarti bahwa untuk setiap unit Perilaku Kerja Inovatif yang meningkat, Kinerja Guru akan naik sebesar 0,633 unit, dan sebaliknya, untuk setiap unit Perilaku Kerja Inovatif yang menurun, Kinerja Guru akan turun sebesar 0,633 unit.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif secara Simultan terhadap Kinerja Guru di SMA Islam Cipasung Kabupaten Tasikmalaya

Analisis regresi berganda digunakan dalam uji koefisien korelasi, uji koefisien korelasi penentuan, dan uji hipotesis untuk memastikan pengaruh simultan lingkungan kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja guru di SMA Islam Cipasung. Hipotesis yang disarankan dihitung dimulai dengan analisis regresi di beranda. Uji F digunakan untuk pengujian hipotesis simultan untuk menentukan apakah lingkungan kerja dan perilaku kerja yang inovatif memiliki dampak substansial terhadap kinerja guru. SPSS Versi 23 menghitung sejauh mana Lingkungan Kerja (X1) dan Perilaku Kerja Inovatif V (X2) berdampak pada Kinerja Guru (Y). Beberapa metodologi analisis digunakan dalam analisis data penelitian ini, dan koefisien korelasi digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel.

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien dan Koefisiensi Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.664 ^a	.441	.424	2.135	1.976

a. Predictors: (Constant), X2_Tot, X1_Tot

b. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Koefisien korelasi 0,664 digunakan untuk mengkonfirmasi hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Guru, karena Tabel 11 menunjukkan berbagai pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Lingkungan kerja, perilaku kerja kreatif, dan kinerja guru berkorelasi positif, yang berarti bahwa ketika satu elemen meningkat, faktor lain dapat mengikutinya dan dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan keluaran SPSS, koefisien penentuan R-Square adalah 0,441, atau 44,1%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin memiliki pengaruh simultan 44,1% terhadap kinerja guru, dengan faktor lain, atau pengaruh faktor lain, terhitung sisanya 55,9%. Contoh faktor lain ini termasuk disiplin kerja, motivasi kerja, budaya kerja, dll. Uji F kemudian digunakan sebagai (simultan) dalam uji hipotesis. Perhitungan berikut dari tabel ANOVA mengilustrasikan pengujian ini:

Tabel 12
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.984	2	113.492	24.901	.000 ^b
	Residual	287.137	63	4.558		
	Total	514.121	65			

a. Dependent Variable: Y_Tot

b. Predictors: (Constant), X2_Tot, X1_Tot

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Diketahui bahwa nilai Sig.F adalah $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan perilaku kerja kreatif memiliki dampak simultan yang besar terhadap kinerja guru mengingat H_a diterima dan H_o ditolak.

Hal ini menggambarkan bagaimana suasana kerja dan kebiasaan kerja kreatif guru SMA Cipasung berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa ketika perilaku kerja yang inovatif dan lingkungan kerja berkorelasi positif, kinerja guru akan meningkat; Sebaliknya, ketika kedua faktor ini berkorelasi negatif, kinerja guru akan menurun.

Oleh karena itu, lingkungan kerja dan perilaku kerja yang inventif merupakan elemen penting dari rencana manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian oleh Lubis S. (2020), Fatonah et al. (2021), dan Ratanasari et al. (2021) menguatkan hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa pengaturan kerja

kreatif dan perilaku kerja inovatif memiliki dampak yang signifikan satu sama lain secara bersamaan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Guru di SMA Cipasung Kabupaten Tasikmlaya

Tujuan dari tes parsial adalah untuk memastikan seberapa besar setiap variabel independen lingkungan kerja dan perilaku kerja yang inovatif memengaruhi kinerja guru. Tabel 13 menampilkan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil secara Parsial Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10.877	5.141		2.116	.038			
	X1_Tot	.036	.061	.060	.591	.557	.308	.074	.056
	X2_Tot	.633	.101	.639	6.251	.000	.662	.619	.589

a. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Temuan perhitungan mengungkapkan bahwa hanya ada asosiasi yang sangat lemah, dengan koefisien korelasi 0,074 antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru, seperti yang ditunjukkan oleh nilai positif koefisien korelasi. Dengan demikian, Lingkungan Kerja memiliki dampak parsial 0,5476% terhadap kinerja guru $K_d = (0,074)^2 \times 100\%$.

Nilai signifikan 0,547 dihasilkan dari perhitungan berdasarkan probabilitas nilai signifikan $0,547 > 0,05$, yang didasarkan pada uji hipotesis menggunakan uji-t pada temuan perhitungan SPSS Versi 23 untuk variabel Lingkungan Kerja. Akibatnya, H_0 diterima sementara H_a ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa, sebagian besar, kinerja guru SMA Islam Cipasung tidak terpengaruh secara signifikan oleh lingkungan kerja mereka.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja tidak selalu menjadi faktor utama, lingkungan kerja tidak selalu berdampak langsung atau signifikan pada kinerja masing-masing guru. Sebaliknya, keadaan lingkungan kerja seorang guru termasuk fasilitas sekolah, hubungan mereka dengan rekan kerja, dan beban kerja mereka tidak menentukan seberapa baik kinerja mereka. Namun, ini tidak meniadakan pentingnya lingkungan tempat kerja. Tempat kerja yang nyaman menumbuhkan lingkungan di mana guru dapat melakukan yang terbaik.

Penelitian dari Ratnasari (2021), Merry (2020), dan Sri Hastuti (2023) mendukung hal tersebut. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru tidak dipengaruhi oleh tempat kerja.

d. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif secara Parsial terhadap Kinerja Guru di SMA Islam Cipasung Kabupaten Tasikmalaya

Tabel 14
Hasil secara Parsial Perilaku Kerja Inovatif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10.877	5.141		2.116	.038			
	X1_Tot	.036	.061	.060	.591	.557	.308	.074	.056
	X2_Tot	.633	.101	.639	6.251	.000	.662	.619	.589

a. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Menurut temuan komputasi, hubungan substansial antara perilaku kerja inovatif dan kinerja guru ditemukan, dengan koefisien korelasi 0,619. Perilaku Kerja Inovatif diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi positif. Dengan demikian, 38,3161% ($K_d = (0,619)^2 \times 100\%$) kinerja guru dipengaruhi oleh perilaku kerja yang inovatif.

Nilai signifikan 0,000 ditemukan berdasarkan uji hipotesis yang memanfaatkan uji-t pada temuan perhitungan SPSS Versi 23 untuk variabel Perilaku Kerja Inovatif. $< 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak tetapi H_a diterima. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja Guru SMA Islam Cipasung sangat dipengaruhi oleh perilaku kerja yang inovatif parsial.

Ini menunjukkan bahwa Perilaku Kerja Inovatif memiliki dampak parsial pada Kinerja Guru; jika Perilaku Kerja Inovatif diterapkan secara efektif, Kinerja Guru juga akan meningkat; sebaliknya, jika Perilaku Kerja Inovatif gagal memberikan contoh yang baik bagi bawahannya, Kinerja Guru juga akan turun.

Penelitian Vera Berliana (2018), Fatonah (2021), dan Anfa Mediantama (2023) menguatkan hal tersebut. Temuan penelitian menunjukkan bahwa praktik kerja kreatif dapat memengaruhi efektivitas guru sampai batas tertentu.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Kesimpulan berikut dapat ditarik dari studi dan perdebatan tentang dampak lingkungan kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Islam Cipasung Kabupaten Tasikmalaya:

1. Guru di SMA Islam Cipasung di Kabupaten Tasikmalaya memiliki persepsi positif tentang tempat kerja mereka, mengutip rasa hormat di antara rekan kerja sebagai salah satu komponen kunci lingkungan non-fisik dan lingkungan fisik sangat produktif saat berada dalam lingkungan yang damai. Dampak perilaku kerja inovatif terhadap kinerja guru di SMA Islam Cipasung sesuai dengan persyaratan sekolah dan peraturan terkait. Para guru SMA Islam Cipasung percaya bahwa kinerja mereka masuk dalam kategori baik. Berdasarkan komentar, dapat disimpulkan bahwa praktik kerja yang inovatif dan suasana kerja yang positif umumnya merupakan cara terbaik untuk mengevaluasi efektivitas instruktur.
2. Praktik kerja yang inovatif dan lingkungan kerja berdampak besar pada efektivitas guru. Ini menunjukkan bagaimana lingkungan kerja yang inovatif dan perilaku kerja yang inventif berdampak pada efektivitas instruktur.
3. Tempat kerja memiliki sedikit pengaruh pada kinerja guru. Ini menunjukkan bagaimana lingkungan kerja instruktur berdampak pada kinerja mereka.
4. Praktik kerja kreatif memainkan peran besar dalam mempengaruhi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bagaimana praktik kerja kreatif di sekolah berdampak besar pada efektivitas guru.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang disebutkan di atas, penulis menawarkan rekomendasi yang seharusnya menguntungkan dalam jangka panjang, seperti:

1. Indikator Lingkungan Fisik "Mendengarkan musik di tempat kerja membuat saya lebih produktif" memiliki skor variabel Lingkungan Kerja terendah; Akibatnya, musik mengganggu fokus, kurang dorongan, dan mendorong kebiasaan belajar yang buruk. Ungkapan "Pemimpin saya mengakui kontribusi saya" mengacu pada lingkungan non-

fisik. Dengan demikian, pemimpin harus mengungkapkan rasa terima kasih yang tulus, mengakui kontribusi guru dan staf, dan menawarkan kesempatan untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar dan mempelajari keterampilan baru.

2. Indikator "Saya suka mencoba hal-hal baru untuk keluar dari zona nyaman saya" memiliki skor terendah untuk variabel Perilaku Kerja Inovatif. Meskipun skor rendah ini, sekolah telah mengembangkan indikator ini melalui berbagai cara, termasuk menawarkan peluang dan pelatihan untuk mengembangkan ide-ide inovatif, menumbuhkan budaya inovatif, membangun sistem untuk mengumpulkan dan menilai ide, dan menawarkan sumber daya untuk mendukung ide.
3. Indikator "menguasai materi yang akan digunakan sebagai bahan pembelajaran" memiliki skor terendah untuk variabel Kinerja Guru. Akibatnya, sebelum mengajar, seorang guru telah membuat bahan ajar yang merupakan hasil dari pekerjaannya sendiri, memungkinkan dia untuk menyadari apa yang akan diberikan kepada siswanya.
4. Penelitian tentang pengembangan dan penambahan variabel independen atau elemen lain yang dapat memengaruhi kinerja guru, seperti lingkungan kerja, fasilitas, motivasi, dan lain-lain, akan disarankan untuk penelitian selanjutnya. Untuk menentukan variabel yang dapat memengaruhi kinerja guru, untuk memberikan dasar perbandingan, dan untuk memberikan pemahaman tambahan tentang masalah potensial yang berkaitan dengan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. McGraw-Hill Education.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). "Measuring Innovative Work Behaviour". *Creativity and Innovation Management*, Vol. 19. No. 1.
- Erjati, A. (2017). *Kiat Sukses Meningkatkan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Deepublish.
- Eti et al., (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol. 15. No. 2.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kemdikbud. (2023). Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607/B.B1/HK.03/2023 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah melalui Platform Merdeka Mengajar.
- Mediantama, A. (2023). "Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 8. No. 1.
- Mulyasa, E. (2015). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, S. D. (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Tasikmalaya". *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol. 8. No. 2.
- Rahmawati, A., Suryadi, A., & Hanafiah, N. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Guru SMA di Jawa Barat". *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 27. No. 1.
- Retnawati, H., Arlinwibowo, J., Wulandari, N. F., & Pradani, R. G. (2021). "Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif Guru Di Sekolah Swasta Berbasis Agama Islam". *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, Vol. 25. No. 1.
- Subianto, J. (2020). "Peran Keluarga, Sekolah, dan Masyarakat Dalam Pembentukan Karakter Berkualitas". *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, Vol. 8. No. 2.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A., Saptono, A., & Suparno, S. (2021). “Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMA Di Jakarta”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 9. No. 1.