



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 375-385

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Inovasi Guru Di Sekolah Penggerak Kota Bukittinggi

Hendri<sup>1✉</sup>, Iswantir M<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Kota Bukittinggi

Email: [hendriespede@gmail.com](mailto:hendriespede@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Guru yang tidak bergairah dalam melaksanakan pembelajaran di kelas, sehingga selalu menggunakan metode pembelajaran yang sama, masih adanya guru yang menyampaikan perangkat pembelajaran tidak sesuai ketentuan, masih rendahnya semangat guru dalam melaksanakan pembelajaran yang inovatif dan menyenangkan di kelas. Mengingat pentingnya inovasi guru bagi keberhasilan pembelajaran peserta didik di sekolah dalam menghadapi perkembangan zaman, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih jauh, tentang faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi guru dan seberapa besar sumbangan faktor-faktor tersebut terhadap inovasi guru di Sekolah Penggerak Kota Bukittinggi. Motivasi kerja yang merupakan faktor yang paling menonjol mempengaruhi inovasi guru menurut pandangan penulis karena hal ini menyangkut langsung dalam proses pendidikan. Maka dari sekian banyak faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi guru, penulis menetapkan dan membatasi permasalahan hanya pada motivasi kerja terhadap inovasi guru. Selanjutnya, penelitian ini kami laksanakan pada Sekolah Penggerak di Kota Bukittinggi sebanyak 5 sekolah. Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu; apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap inovasi guru di Sekolah Penggerak Kota Bukittinggi? Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan jenis penelitian "asosiatif" yang mana penelitian asosiatif merupakan upaya untuk mengetahui pengaruh variabel independen (motivasi kerja) terhadap variabel dependen (inovasi guru). motivasi kerja pada seorang guru akan ikut menentukan inovasi-inovasi yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk semakin meningkatkan inovasi guru dapat dilakukan dengan semakin meningkatkan motivasi kerjanya.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Inovasi Guru*

## Abstrack

Teachers who are not passionate about implementing learning in the classroom, so they always use the same learning methods, there are still teachers who deliver learning tools that do not comply with the provisions, there is still low teacher enthusiasm in implementing innovative and fun learning in the classroom. Considering the importance of teacher innovation for the success of student learning in schools in the face of current developments, the author feels it is necessary to conduct further research on the factors that influence teacher innovation and how big a contribution these factors are to teacher innovation at the Bukittinggi City Driving School. . Work motivation is the most prominent factor influencing teacher innovation in the author's view because this is directly related to the educational process. So, of the many factors that influence teacher innovation, the author determines and limits the problem to work motivation towards teacher innovation. Next, we carried out this research at 5 Driving Schools in Bukittinggi City. Based on the description above, the problem formulation in this research is; Is there a positive and significant influence of work motivation on teacher innovation at the Bukittinggi City Driving School? This research uses a correlational quantitative method with an "associative" type of research where associative research is an effort to determine the influence of the independent variable (work motivation) on the dependent variable (teacher innovation). A teacher's work motivation will also determine the innovations he makes in implementing tasks, so it can be concluded that increasing teacher innovation can be done by increasing work motivation.

Keywords: *Work Motivation, Teacher Innovation*

## PENDAHULUAN

Guru yang memiliki motivasi dalam pekerjaannya akan mendorong dirinya untuk mengerahkan seluruh kekuatan dan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Gistituati (2021) pada dasarnya setiap orang mempunyai keinginan yang tinggi untuk memperoleh sesuatu, sehingga orang itu berusaha seoptimal mungkin dan mencari cara-cara baru untuk mencapai keinginannya tersebut. Apabila seorang guru kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, maka ia akan mengalami kesulitan karena tidak adanya dorongan dari dalam dirinya. Motivasi kerja dapat membuat guru-guru menemukan inovasi atau cara-cara baru untuk dapat menghadapi pekerjaannya dan mengatasi permasalahan yang terjadi. Oleh karena itu, motivasi kerja diduga turut berperan dalam meningkatkan kemampuan inovasi guru.

Beberapa permasalahan inovasi guru yaitu; masih adanya guru yang tidak mau meningkatkan kompetensinya, masih adanya guru yang tidak bergairah dalam melaksanakan pembelajaran di kelas, sehingga selalu menggunakan metode pembelajaran yang sama, masih adanya guru yang menyampaikan perangkat pembelajaran tidak sesuai

ketentuan, masih rendahnya semangat guru dalam melaksanakan pembelajaran yang inovatif dan menyenangkan di kelas.

Adapun yang membedakan penelitian yang penulis tulis dengan penelitian terdahulu yaitu; Hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan Nurdin dkk (2020) menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kemampuan inovasi guru, diantaranya (1) sebagian besar guru mampu menganalisa permasalahan yang terjadi di sekolah namun tidak mampu mengidentifikasi peluang yang akan diperoleh dari masalah tersebut. (2) Guru kurang mendapatkan dukungan dan motivasi dari kepala sekolah dalam penyampaian ide atau gagasan baru. (3) Guru yang melaksanakan pembelajaran dengan memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi masih rendah, mereka lebih senang menggunakan metode ceramah sehingga peserta didik kurang bersemangat mengikuti pelajaran. (4) Setiap ada pergantian kurikulum, guru membutuhkan waktu penyesuaian lebih lama untuk menerapkannya di kelas, karena mereka mengalami kendala dalam mengimplementasikan cara-cara baru menjadi sebuah metode mengajar.

Namun berdasarkan observasi penulis menemukan fenomena terkait motivasi kerja sebagai berikut : (1) masih terdapat guru yang kurang tekun dalam melaksanakan proses pembelajaran, (2) masih ada beberapa orang guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah terlihat dari guru yang sering datang terlambat ke sekolah, sering meninggalkan kelas dan sebagainya (3) masih ada guru yang menggunakan perangkat pembelajaran yang sama, tanpa ada ide atau gagasan yang baru untuk mendukung proses pembelajaran yang kreatif dan inovatif, sehingga guru tersebut terkesan tidak memiliki gairah dalam bekerja (4) masih terdapat guru yang belum sepenuhnya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pelaksanaan kegiatan tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang telah diamanahkan pada guru.

Mengingat pentingnya inovasi guru bagi keberhasilan pembelajaran peserta didik di sekolah dalam menghadapi perkembangan zaman, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih jauh, tentang faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi guru dan seberapa besar sumbangan faktor-faktor tersebut terhadap inovasi guru di Sekolah Penggerak Kota Bukittinggi. Motivasi kerja yang merupakan faktor yang paling menonjol mempengaruhi inovasi guru menurut pandangan penulis karena hal ini menyangkut langsung dalam proses pendidikan. Maka dari sekian banyak faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi guru, penulis menetapkan dan membatasi permasalahan hanya pada motivasi kerja terhadap inovasi guru. Selanjutnya, penelitian ini kami laksanakan pada Sekolah Penggerak di Kota Bukittinggi sebanyak 5 sekolah. Seperti tercantum pada table di

bawah ini.

No	Nama Sekolah	S1					S2					Jumlah Keseluruhan
		III		IV		Jml	III		IV		Jml	
		≤15	>15	≤15	>15		≤15	>15	≤15	>15		
1	SDN 03 PL	7	3	0	2	12	1	0	0	0	1	13
2	SDN 07 BB	4	0	0	2	6	1	0	0	0	1	7
3	SDN 10 SPRN	8	3	0	3	14	0	0	0	0	0	14
4	SDI Al Ishlah	6	0	0	4	10	0	0	0	0	0	10
JUMLAH		25	6	0	11	42	2	0	0	0	2	44

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu; apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap inovasi guru di Sekolah Penggerak Kota Bukittinggi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan jenis penelitian "asosiatif" yang mana penelitian asosiatif merupakan upaya untuk mengetahui pengaruh variabel independen (motivasi kerja) terhadap variabel dependen (inovasi guru). Dengan metode ini dimaksudkan untuk menyelidiki dan menganalisis faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab kejadian tersebut. Pengumpulan data dilakukan setelah hasil analisis data uji coba angket dinyatakan valid atau reliabel. Untuk mengumpulkan data dari responden, penulis menggunakan teknik angket atau kuesioner. Pengumpulan dilakukan dengan cara menyerahkan angket kepada responden, sebelum angket diisi, penulis menjelaskan terlebih dahulu tentang tata cara pengisian angket. Kunjungan dilakukan 2 kali, kunjungan pertama yaitu memberi angket dan kunjungan kedua untuk mengambil angket yang telah diisi. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi. Menentukan gambaran secara kualitatif hasil penelitian untuk masing-masing variabel menggunakan nilai skor ideal yaitu perbandingan skor rata-rata (*mean*) dengan skor tertinggi dikalikan 100% dengan menggunakan klasifikasi menurut (Sudjana 2009).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

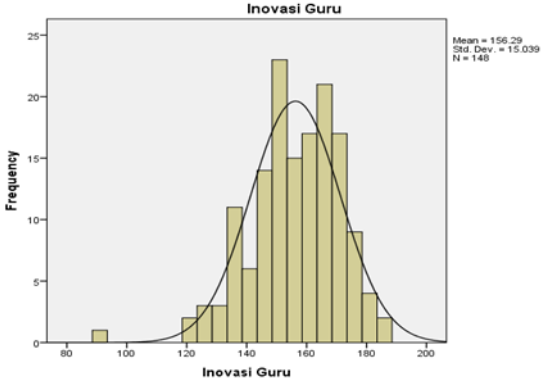
Pengumpulan data tentang variabel inovasi guru didapat dari penyebaran angket kepada 44 orang guru di Sekolah Penggerak Kota Bukittinggi. Angket inovasi guru yang disebarkan terdiri dari 38 butir dengan point tertinggi 5 dan poin terendah 1. Skor minimum adalah 38 (1 x 38) dan skor maksimum 190 (5 x 38). Dari jawaban responden diperoleh skor terendah adalah 91 dan skor tertinggi adalah 186. Hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 156,29, modus (*mode*) sebesar 161, median sebesar 157,00 dan

simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 15,039. Gambar distribusi frekuensi skor inovasi guru dapat dilihat pada tabel dan grafik histogram pada berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Inovasi Guru

No	Kelas Interval	Fo	fo%	fkum	%fkum
1	91-100	2	0,68	1	0,68
2	101-120	2	0,68	2	1,36
3	121-130	4	4,05	8	5,41
4	131-140	2	9,46	22	14,87
5	141-150	4	17,57	48	32,44
6	151-160	6	21,62	80	54,06
7	161-170	8	27,03	120	81,09
8	171-180	10	16,89	145	97,98
9	181-190	6	2,02	148	100
Jumlah		44	100,00		

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengolahan data variabel inovasi guru dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor tertinggi di kali 100%, yaitu 156,29 dibagi 190 dan dikali 100, maka diperoleh skor tingkat capaian rata-rata sebesar 82,15%. Dari perolehan skor ini, dapat di interpretasikan bahwa variabel inovasi guru berada pada interpretasi "Tinggi" dari skor ideal. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa inovasi guru pada Sekolah Penggerak di Kota Bukittinggi berada pada kategori "Tinggi".



Selanjutnya hasil analisis tingkat pencapaian responden untuk setiap indikator inovasi guru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Tingkat Pencapaian Responden Untuk Setiap Indikator Inovasi Guru

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Total Skor Ideal	Skor Rata-rata	%Tingkat Pencapaian	Kategori
Inovasi Guru (Y)	Eksplorasi Peluang	10	50	42,29	84,58	Tinggi
	Penciptaan Ide	9	45	37,50	83,33	Tinggi
	Memperjuangkan Ide	9	45	34,59	76,86	Cukup
	Pengaplikasian Ide	10	50	41,91	83,82	Tinggi
			38	190	156,29	82,15

Pada Tabel 2 terlihat bahwa skor tingkat capaian indikator yang tertinggi adalah 84,58% dengan kategori "tinggi" pada Eksplorasi Peluang. Selanjutnya skor tingkat capaian yang terendah adalah Memperjuangkan Ide sebesar 76,86% dengan kategori "cukup". Secara umum tingkat pencapaian skor inovasi guru adalah 82,15% dengan kategori "tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa inovasi guru pada Sekolah Penggerak di Kota Bukittinggi dilihat dari aspek 1) Eksplorasi Peluang, 2) Penciptaan Ide, 3) Memperjuangkan Ide dan 4) Pengaplikasian Ide berada pada kategori tinggi.

Pengumpulan data tentang variabel motivasi kerja diperoleh dari penyebaran angket kepada 44 orang guru di Sekolah Penggerak di Kota Bukittinggi. Angket motivasi kerja yang disebarakan terdiri dari 37 butir dengan point tertinggi 5 dan poin terendah 1. Skor minimum adalah 37 ( $1 \times 37$ ) dan skor maksimum 185 ( $5 \times 37$ ). Dari jawaban responden, diperoleh skor terendah adalah 134 dan skor tertinggi adalah 185.

Hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 169,27, modus (*mode*) sebesar 182, median sebesar 172,50 dan simpangan baku (*standar deviation*) 13,142. Gambaran distribusi frekuensi skor motivasi kerja, dapat dilihat pada tabel 3 dan berikut :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Fo	fo%	fkum	%fkum
1	134-139	2	1,35	2	1,35
2	140-145	2	3,38	7	4,73
3	146-151	2	10,14	22	14,87
4	152-157	4	5,40	30	20,27
5	158-163	5	13,51	50	33,78
6	164-169	3	8,78	63	42,56
7	170-175	11	15,54	86	58,10
8	176-181	14	19,60	115	77,70

9	182-187	1	22,30	148	100
	Jumlah	44	100,00		

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengolahan data variabel motivasi kerja dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor tertinggi di kali 100% yaitu 169,27 dibagi 185 dan dikali 100, maka diperoleh skor tingkat capaian rata-rata sebesar 91,51%. Dari perolehan skor ini, dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi kerja berada pada interpretasi "sangat tinggi" dari skor ideal. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru pada Sekolah Penggerak di Kota Bukittinggi berada pada kategori "sangat tinggi". Selanjutnya hasil analisis tingkat pencapaian responden untuk setiap indikator motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Tingkat Pencapaian Responden Untuk Setiap Indikator Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Total Skor Ideal	Skor Rata-rata	%Tingkat Pencapaian	Kategori
Motivasi Kerja (X2)	Ketekunan	9	45	41,99	93,30	Sangat Tinggi
	Kegairahan	10	50	45,70	91,39	Sangat Tinggi
	Semangat	8	40	36,33	90,83	Sangat Tinggi
	Tanggung Jawab	10	50	45,26	90,51	Sangat Tinggi
		37	185	169,27	91,51	Sangat Tinggi

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa skor tingkat capaian indikator yang tertinggi adalah 93,30 dengan kategori "sangat tinggi" pada ketekunan. Selanjutnya skor tingkat capaian indikator yang terendah adalah tanggung jawab sebesar 90,51% dengan kategori "sangat tinggi". Secara umum tingkat pencapaian skor motivasi kerja adalah 91,51% dengan kategori "sangat tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada guru pada Sekolah Penggerak di Kota Bukittinggi dilihat dari aspek 1) Ketekunan, 2) Kegairahan, 3) Semangat dan 4) Tanggung jawab.

#### Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan tingkat capaian respon guru pada Sekolah Penggerak di Kota Bukittinggi terhadap variabel-variabel yang diukur, maka dapat dijelaskan bahwa tingkat pencapaian respon guru pada variabel motivasi kerja berada pada kategori "sangat tinggi" (91,51% dari skor ideal) dan variabel inovasi guru berada pada kategori "tinggi" (82,15% dari skor ideal). Temuan penelitian ini berbeda dengan hasil pengamatan awal yang peneliti lakukan. Pengamatan awal tentang inovasi guru pada

Sekolah Penggerak di Kota Bukittinggi terlihat masih rendah. Perbedaan temuan penelitian awal terjadi karena hasil pengukuran yang dilakukan berdasarkan pengamatan saja tanpa instrumen yang valid dan reliabel tidak cukup kuat dijadikan dasar untuk melakukan generalisasi, sehingga perlu dilakukan penelitian yang sistematis sesuai prosedur, untuk mendapat pembuktian dan kebenaran yang empiris.

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis diuji penelitian ini dapat diterima. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh dan peranan yang berarti untuk meningkatkan inovasi guru pada Sekolah Penggerak di Kota Bukittinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi guru, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja adalah  $8,657 > t_{tabel} 1,976$  ( $sig 0,000 < 0,05$ ). maka  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi guru pada Sekolah Penggerak di Kota Bukittinggi. Pengaruh motivasi kerja terhadap inovasi guru adalah sebesar 33,5%. Semakin baik motivasi kerja, maka semakin baik pula inovasi guru.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja termasuk kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 91,51%. Apabila dilihat dari masing-masing indikator penelitian terlihat bahwa indikator yang tertinggi adalah ketekunan yang berada pada kategori sangat tinggi (93,30% dari skor ideal), sedangkan untuk indikator yang tingkat capaian terendah adalah indikator tanggung jawab yang berada pada kategori sangat tinggi (90,51% dari skor ideal). Ternyata dari keempat indikator motivasi kerja yang dianalisis, diketahui bahwa rata-rata tingkat capaian responden berada pada kategori sangat tinggi. Motivasi kerja guru berada pada kategori sangat tinggi, hal ini diprediksi disebabkan oleh adanya visi Pemerintah Kota Bukittinggi untuk mewujudkan Bukittinggi Hebat dalam sektor pendidikan. Pada anggaran perubahan tahun 2022 terdapat program *Pin Great Young*, dimana tenaga pendidik diberikan reward dalam program tersebut jika mampu menciptakan karya-karya literasi dan inovasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas guru pada variabel motivasi kerja dirasakan masih kurang dibandingkan dengan indikator lainnya. Menurut Fathoni (2006) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan seseorang yang menimbulkan dorongan dari dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilihat dari kesungguhan dan kesukaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan senantiasa berusaha

dan bekerja keras untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi dengan tujuan mencapai hasil yang lebih baik.

Oleh karena itu, rasa tanggung jawab seorang guru dalam melaksanakan tugasnya untuk terus berinovasi dalam proses pembelajaran sangat diperlukan. Guru yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam berinovasi akan selalu berusaha untuk menciptakan ide-ide baru dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi saat bekerja, seperti menemukan metode pengajaran yang mudah dipahami siswa, berusaha mencari jalan keluar bagi siswa-siswa yang terkendala dalam pembelajaran dan terus berupaya untuk mengembangkan kemampuan diri yang merupakan salah satu bentuk tanggungjawab sebagai seorang guru. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja pada seorang guru akan ikut menentukan inovasi-inovasi yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk semakin meningkatkan inovasi guru dapat dilakukan dengan semakin meningkatkan motivasi kerjanya.

#### KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi guru pada Sekolah Penggerak di Kota Bukittinggi sebesar 33,5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka dapat menyebabkan peningkatan inovasi guru. Hasil tingkat capaian motivasi kerja berada dalam kategori sangat tinggi, sehingga bila motivasi kerja guru dioptimalkan untuk peningkatan inovasi guru, maka akan dapat meningkatkan inovasi guru yang berada dalam kategori tinggi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 7, Issue 7.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of Transformational Leadership and Work Engagement on Innovatine Behavior. *Etikonomi: Jurnal Ekonomi*, Vol. 17. No. 2. Hal. 275-284.
- Balasubramanian, P., & Krishnan, V. R. (2012). Impact of Gender and Transformational Leadership On. *Great Lakes Herald* 6(1): 45–60.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness: Through*

- Transformational Leadership. London: SAGE Publications, Inc.
- Bass, R. (2009). *Hydroelectric Feasibility Study*. Oregon City: Oregon Institute of Technology.
- Berkovich, Izhak. (2016). School Leaders and Transformational Leadership. *Journal of Educational Administration* 54(5): 1–27.
- Bush, T., & Glover, D. (2014). School Leadership Models: What Do We Know?. *School Leadership and Management* 34(5): 553–71.
- Buske, R. (2018). The Principal as a Key Actor in Promoting Teacher's Innovativeness—Analyzing the Innovativeness of Teaching Staff with Variance-Based Partial Least Square Modeling. *School Effectiveness and School Improvement* 29(2): 262–84.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. Zoetermeer: University of Amsterdam Amsterdam Business School. [www.entrepreneurship-sme.eu](http://www.entrepreneurship-sme.eu).
- Dwiyani, D. dan Sarino, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Sebagai determinan Kinerja Guru. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*. Vol. 17 No. 1, 88.
- Engkoswara, & Komariah, A. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Ermita. (2012). Hubungan antar Manusia dan Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan : Pedagogi* XII(2): 70–81.
- Fadillah, R., dkk. (2020). The Influence of Leadership Style on Innovation Capabilities of Islamic School Teachers in Organizational Learning Perspective During Covid-19 Pandemic. *Systematic Reviews in Pharmacy* 11(7): 589–99.
- Fhatoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama.
- Gistituati, N. (2021). *Psikologi Manajemen Dan Kepemimpinan Meningkatkan Efektivitas Organisasi*. Depok: PT Raja Graffindo Persada.
- Griffin, R.W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Canada: South-Western.
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis* 14(02): 634.
- Hallinger, P. (2003). Leading Educational Change: Reflections on the Practice of Instructional and Transformational Leadership. *Cambridge Journal of Education*

33(3): 329–51.

- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics Creativity, and the Arts*. 5(1), 90.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hay, I. (2006). Leadership of Stability and Leadership of Volatility: Transactional and Transformational Leaderships Compared. *Academic Leadership: The Online Journal* 4(4): 6.
- Helfani, N. (2017). *Motivasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Agam*. Universitas Negeri Padang.
- Ihsan, F. (2015). *Dasar - Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Janah, U. I. (2018). *Gaya Kepemimpinan Demokratis Guru Aqidah Akhlak dalam Membentuk Karakter Tanggung Jawab Siswa Kelas XI di MA Nurul Mujtahidin Mlarak Ponorogo Tahun Ajaran 2017/2018*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Junaidi, A. D. (2022). Solusi Adaptasi Kebiasaan Baru dengan Kreativitas dan Inovasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 5 (No.1).
- Kastawi, S. N., Nugroho, A., & Miyono, N. (2021). Kontribusi Motivasi Kerja dan Peran Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru SMA. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol. 8 (No.1).
- Khayati, N., & Sarjana, S. (2015). Efikasi Diri dan Kreativitas Menciptakan Inovasi Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 21(3): 243–262.