

Pengaruh Perilaku Inovatif, Iklim Organisasi Sekolah Serta *Teacher Engagement* Terhadap *Task Performanced* di Sekolah XYZ Jakarta

Merry Christiana^{a*}

^aAnglo Chinese School, Jakarta

* merry@acsjakarta.sch.id

ARTICLE INFO

DOI: 10.19166/jkp.v2i2.10299

Article history:

Received:

02 September 2025

Accepted:

10 September 2025

Available online:

22 September 2025

Keywords:

Organizational Behavior,
Teacher Engagement, School
Organizational Climate, Task
Performance

ABSTRACT

The success of a school is highly influenced by the task performance of its teachers. Teachers' task performance is associated with various factors, including teachers' innovative behavior, the organizational climate of the school, and teacher engagement. This study aims to examine the influence of teachers' innovative behavior, school organizational climate, and teacher engagement on teachers' task performance. The research subjects consist of one hundred and fifteen teachers teaching from early childhood education to senior high school levels at an XYZ Cooperation Education Unit (SPK) school in Jakarta. The research design used is path analysis with a quantitative approach. The findings indicate that innovative behavior has a positive influence on teachers' task performance, organizational climate has a positive influence on teachers' task performance, and teacher engagement also has a positive influence on teachers' task performance. These results emphasize that schools need to create a supportive organizational climate, encourage teachers to be innovative in their teaching practices, and strengthen teacher engagement in order to maximize overall performance. In addition, the study highlights the interconnected role of innovation, climate, and engagement as key determinants of effective task performance. Strengthening these factors will ultimately contribute to improving the quality of education and the overall success of schools.

PENDAHULUAN

Penyelenggara pendidikan swasta merupakan rekan pemerintah dalam mendidik generasi muda di Indonesia. Dengan jumlah sekolah swasta, termasuk di dalamnya sekolah yang berbentuk satuan pendidikan kerjasama atau SPK, yang mencapai 60,6% total jumlah sekolah, maka persaingan untuk menarik minat orang tua tidak dapat terelakkan.

Kinerja guru di sekolah ini, yang sudah cukup baik, masih perlu ditingkatkan dengan menitikberatkan penelitian pada pengaruh perilaku inovatif guru, iklim organisasi dan *teacher engagement* terhadap *task performance* guru di sekolah ini. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Balkar menyatakan bahwa perilaku inovatif, iklim organisasi dan *teacher engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *task performance* (Balkar, 2015).

Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap kepala sekolah, *task performance* guru dirasakan di sekolah ini sudah baik namun Sekolah XYZ perlu untuk selalu mendorong terbentuknya organisasi yang inovatif agar dapat mengimbangi dinamika sosial masyarakat agar dapat memberikan persiapan yang tepat bagi siswa didiknya. Dari segi teoritis, penelitian ini dapat memberi pengayaan terhadap hasil penelitian tentang perilaku organisasi di berbagai bidang terutama pada kajian *task performance* dalam dunia pendidikan pada khususnya dan bidang lain secara umum. Penelitian ini juga dapat memberikan informasi tentang *task performance* yang terkait pada perilaku inovatif guru, iklim organisasi sekolah dan *teacher engagement*.

TINJAUAN PUSTAKA

Task Performance

Task Performance merupakan salah satu bagian dari *job performance* yaitu nilai-nilai yang terdapat dalam perilaku pekerja yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi (Colquitt *et al.*, 2015). *Task performance* didefinisikan sebagai sekelompok tanggung jawab yang jelas bentuknya dan harus diselesaikan oleh karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang dijanjikan sebelumnya dan tetap dipekerjakan Colquitt *et al.* (2015), merupakan perilaku yang dilakukan karyawan yang merupakan upaya menggunakan sumber daya yang tersedia untuk diubah menjadi produk perusahaan baik berupa barang maupun jasa (Colquitt *et al.*, 2015). *Task performance*, dapat juga didefinisikan sebagai perilaku pekerja yang berdampak pada tercapainya tujuan organisasi (Balkar, 2015).

Task performance terdiri dari *routine task*, *adaptive task* dan *creative task*. *Routine task performance* adalah respon yang telah diketahui dan diharapkan untuk dilakukan di saat normal dan rutin dilakukan (Colquitt *et al.*, 2015). Menurut Ahn *et al.* (2018) *task performance* adalah perilaku yang diharapkan (dari karyawan) untuk menghasilkan barang atau jasa, ataupun aktifitas-aktifitas yang secara tidak langsung mendukung inti dari proses teknis suatu organisasi Ahn *et al.* (2018) mencakup pemenuhan persyaratan yang telah disetujui dan merupakan dari kontrak kerja yang telah disepakati antara karyawan pemberi kerja (Sonntag *et al.*, 2008). *Task performance* dapat didefinisikan sebagai aktifitas dan perilaku pekerja yang dilakukan berdasarkan tugas dan tanggung jawab inti pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui.

Perilaku Inovatif

Inovasi sebagai proses dapat berupa petunjuk praktis, prosedur pelaksanaan atau jasa. Keduanya menitikberatkan pada ide, proses berpikir yang memberikan kesadaran pada individu tentang adanya suatu masalah yang karena itu, berusaha untuk menghasilkan ide dan pemecahan masalah tersebut.

Perilaku inovatif juga merupakan sikap yang terbuka terhadap cara baru dalam

melakukan sesuatu (Balkar, 2015). Menurut Thurlings *et al.* (2015) perilaku inovatif merupakan proses yang dimulai dengan tahap di mana seseorang dapat mengidentifikasi adanya masalah dan mulai menghasilkan atau mengadopsi ide baru sebagai alternatif pemecahan masalah, berusaha membangun dukungan untuk pemecahan masalah tersebut, serta menghasilkan model punarupa yang aplikatif yang dapat dipergunakan untuk keuntungan organisasi.

Perilaku inovatif dapat diartikan sebagai sikap terbuka terhadap ide-ide baru dalam bentuk dukungan dan promosi sehingga ide-ide tersebut dapat diimplementasikan untuk peningkatan efektivitas dan efisiensi proses pemecahan masalah di dalam sebuah organisasi.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi didefinisikan sebagai peraturan, praktik dan prosedur serta perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan keberadaannya di dalam dunia kerja (Ashkanasy *et al.*, 2010). Menurut Ashkanasy *et al.* (2010) iklim kerja adalah praktek dan prosedur, beserta apapun arti dan dokumen yang termasuk di dalamnya *The Handbook of Organizational Culture and Climate*. Iklim organisasi juga berarti pandangan karyawan tentang keadaan perusahaan dalam hal peraturan, prosedur, cara kerja, rutinitas, dan pola penghargaan, serta pola perilaku, sikap dan perasaan yang terus-menerus muncul dan menjadi karakter dari suatu organisasi (Chermack *et al.*, 2015). Douglas *et al.* (2017) mengidentifikasikan lima dimensi yang termasuk dalam iklim organisasi yaitu kepercayaan (*trust*), dukungan (*support*), pengakuan (*recognition*), rasa keadilan (*fairness*), dan inovasi (*innovation*).

Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai keadaan pemikiran pekerja yang dipengaruhi oleh keadaan seperti sistem dan struktur organisasi serta perilaku pengelolaan manajemen dalam organisasi yang dapat berubah sesuai dengan keadaan sistem, struktur dan manajemen organisasi.

Teacher engagement

Teacher engagement dapat didefinisikan sebagai keadaan kerja yang positif, memberi kepuasan dan memotivasi. Pekerja di katakan *engaged* ketika memiliki komitmen untuk mencapai suatu tujuan, memakai akal pikiran untuk membuat keputusan tentang bagaimana menyelesaikan tugas mereka dengan sebaik-baiknya, memonitor diri mereka sendiri untuk memastikan bahwa mereka melakukan tugas-tugas mereka dengan benar, memeriksa untuk memastikan bahwa kegiatan yang mereka lakukan benar-benar dalam rangka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka (Thomas, 2009). Menurut Klassen *et al.* (2012) walaupun tingkatannya dapat bervariasi dari waktu ke waktu, *teacher engagement* dikatakan sebagai keadaan pekerja yang memiliki pengertian yang kukuh dan gigih yang tidak hanya difokuskan pada satu objek, kejadian, individu atau perilaku tertentu saja. Guru yang memiliki *engagement* nampak lebih termotivasi, lebih memiliki energi dan efektifitas dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan mampu dihadapkan dengan tuntutan kerja yang kompleks yang muncul ketika mereka menyelesaikan pekerjaan mereka (Klassen *et al.*, 2012).

Work engagement

Work engagement juga berarti pengalokasian kerja individu yang dilakukan secara sukarela. Individu-individu yang terlibat (*engaged individuals*) memiliki karakter yang penuh semangat, berdedikasi, dan memiliki absorpsi kerja (Aryee *et al.*, 2012). *Teacher engagement* didefinisikan sebagai perasaan yang positif dan puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja dan siswa yang diajarnya, yang ditandai dengan adanya kegigihan dan semangat kerja, dedikasi dan keadaan terabsorpsi ke dalam pekerjaan.

Kaitan Perilaku Inovatif terhadap Task Performance.

Perilaku Inovatif berarti memiliki kemauan untuk berpikir lebih untuk menghasilkan ide-ide, cara atau gagasan baru dalam mencari pemecahan masalah dan berpikir terbuka terhadap perubahan. Guru dengan perilaku yang inovatif tentunya akan selalu berusaha untuk mencari pemecahan atas masalah yang dihadapinya dengan cara yang mungkin baru yang seharusnya mempunyai pengaruh terhadap *task performance* guru tersebut. Karena itu diduga terdapat hubungan antara perilaku inovatif dan *task performance*.

H₁: Perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap *task performance* di Sekolah XYZ.

Kaitan Iklim Organisasi terhadap Task Performance

Iklim organisasi mencakup keadaan pemikiran pekerja yang dipengaruhi oleh keadaan seperti sistem dan struktur organisasi serta perilaku pengelolaan manajemen dalam organisasi yang dapat berubah sesuai dengan keadaan sistem, struktur dan manajemen organisasi. Pemikiran ini seharusnya berdampak pada perilaku guru dan mempunyai pengaruh terhadap *task performance* guru. Oleh karena itu, diduga iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap *task performance* guru.

H₂: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *task performance* di Sekolah XYZ.

Kaitan Teacher Engagement terhadap Task Performance

Guru yang memiliki *engagement* dalam melakukan pekerjaannya di sekolah akan memiliki pikitrn dan menyelesaikan tugas-tugasnya secara positif serta secara sukarela mau mengerjakan lebih dari hanya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga memiliki *task performance* yang baik. Oleh karena itu, diduga terdapat pengaruh antara keterlibatan dengan *task performance* guru di sekolah.

H₃: *Teacher engagement* berpengaruh positif terhadap *task performance* di Sekolah XYZ.

Kaitan Iklim Organisasi dan Perilaku Inovatif

Iklim organisasi yang di dalamnya termasuk perasaan dan pemikiran pekerja yang dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja termasuk pengelolaan manajemen, interaksi sosial ataupun sistem yang berlaku seharusnya memberikan pengaruh terhadap kemauan guru untuk mencari solusi terhadap masalah pekerjaan yang dihadapai. Karena itu, diduga terdapat hubungan antara iklim organisasi dan perilaku inovatif.

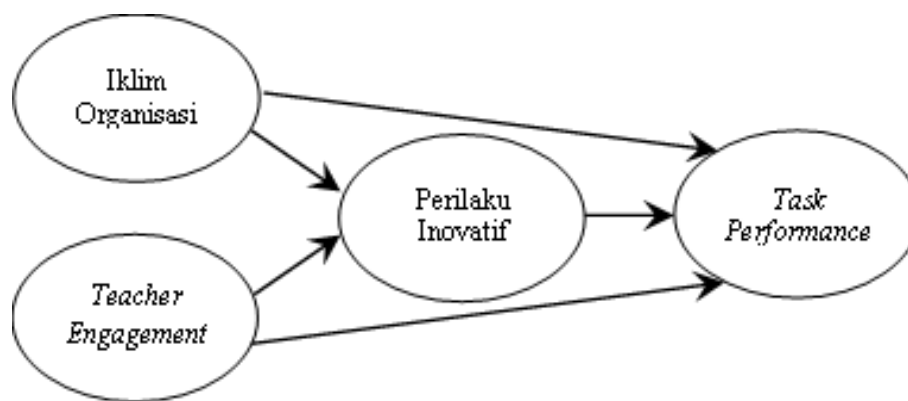
H₄: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif di Sekolah XYZ.

Kaitan Teacher Engagement dan Perilaku Inovatif

Guru yang memiliki *teacher engagement* terhadap pekerjaannya tentunya bersedia untuk berpikir lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya termasuk berperilaku inovatif untuk berpikir lebih jauh dan menghabiskan lebih banyak waktu untuk mencari solusi atas masalah yang dihadapi baik di dalam maupun di luar kelas. Kemauan untuk bekerja lebih dari yang diharapkan juga merupakan hal yang termasuk dalam *teacher engagement*. Oleh karena itu, diduga terdapat hubungan antara *teacher engagement* dan perilaku inovatif.

H₅: *Teacher engagement* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif di Sekolah XYZ.

Berdasarkan rumusan masalah, maka model penelitian yang disesuaikan dengan hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang meneliti guru-guru yang bekerja di dalamnya yang dilakukan sejak awal Maret 2018 sampai dengan pertengahan April 2018. Yang termasuk dalam subjek penelitian ini adalah seratus lima belas orang guru dan tenaga asisten guru di TK dan SD Sekolah XYZ. Dari seratus lima belas kuesioner yang disebar oleh peneliti, sembilan puluh sembilan kuesioner kembali dan diisi dengan benar.

Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan dengan menggunakan skala Likert (*Likert Scale*). Hasil yang diperoleh dari kuesioner tersebut diolah menggunakan SmartPLS untuk kemudian dihitung koefisien korelasinya.

Teknik Analisis Data

Penelitian kuantitatif non-eksperimental dengan metode analisis jalur. Teknik analisis data yang digunakan meliputi statistik deskriptif dan analisis data dengan statistik inferensial. Perhitungan analisis ini diolah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS dengan menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) yang terdiri pengukuran *outer model* dan *inner model*.

Model Pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Validitas dilakukan melalui validitas konvergen dan diskriminan dari indikator pembentuk konstruk laten Ghazali & Hengki (2015) sedangkan pengukuran reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Model Struktural (*Inner Model*) bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Inner model dievaluasi dengan melihat besarnya *variance* yang dijelaskan dengan melihat nilai *R-square* variabel laten Ghazali & Hengki (2015) dengan melakukan analisis multikolinearitas, analisis koefisien determinasi dan analisis koefisien jalur (*path coefficient*). Uji multikorelasi dilakukan dengan menghitung VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai VIF yang direkomendasikan adalah di bawah 5,00. Semakin tinggi nilai VIF, semakin kuat kolinearitas antar variabel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Variabel Task Performance

Variabel *task performance* diteliti melalui lima butir pernyataan dalam skala interval sebagai berikut.

Tabel 1. Distribusi Jawaban Variabel *Task Performance*

Item	Frekuensi Jawaban					
	1	2	3	4	5	
TP1.3	Saya tahu bagaimana mengajarkan pelajaran yang harus saya ajarkan kepada murid-murid saya.	0%	1,01%	1,01%	26,26%	71,71%
TP1.4	Saya mendokumentasikan perkembangan siswa yang saya ajar.	0%	1,01%	21,21%	41,41%	43,43%
TP2.3	Saya mempersiapkan aktifitas pendukung pelajaran saya.	0%	2,02%	13,13%	41,41%	43,43%
TP5.1	Saya merancang pembelajaran yang menantang kemampuan berpikir siswa yang saya ajar.	1,01%	0%	15,15%	47,47%	36,36%
TP 5.3	Saya mengembangkan rencana pembelajaran sesuai dengan evaluasi yang saya lakukan.	0%	3,03%	17,17%	51,52%	28,28%
Total		0,2%	1,41%	13,54%	41,62%	43,23%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Inovatif

Dari hasil kuesioner, diperoleh enam butir pernyataan untuk variabel perilaku inovatif yang dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 2. Distribusi Jawaban Variabel Perilaku Inovatif

		Frekuensi Jawaban				
	Item	1	2	3	4	5
PI1.1	Saya bersedia mengikuti pelatihan pengembangan.	1,01%	3,03%	8,08%	23,23%	64,65%
PI1.2	Saya menjelaskan ide baru yang original kepada rekan kerja.	0%	4,04%	28,28%	46,46%	21,21%
PI1.3	Saya mencari tahu tentang metode pembelajaran baru yang lebih baik.	0%	1,01%	13,13%	45,45%	40,40%
PI2.1	Saya membagikan ide saya untuk mengembangkan prosedur yang telah ada.	0%	6,06%	28,28%	38,38%	27,27%
PI3.1	Saya mewujudkan ide-ide baru saya menjadi program yang dapat dijalankan	2,02%	5,05%	34,34%	45,45%	13,13%
PI4.3	Saya menerapkan di kelas, hasil <i>training</i> yang saya peroleh.	0%	1,01%	19,19%	45,45%	34,34%
Total		0,5%	3,43%	24,65%	44,24%	27,27%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Statistik Deskriptif Variabel Iklim Organisasi

Variabel ini diturunkan ke dalam empat indikator.

Tabel 3. Distribusi Jawaban Variabel Iklim Organisasi

No	Item	Frekuensi Jawaban				
		1	2	3	4	5
IO3.1	Saya mentaati peraturan.	0%	1,01%	5,05%	36,36%	57,58%
IO4.1	Saya menghargai rekan kerja sebagai individu.	1,01%	1,01%	7,07%	25,25%	65,66%
IO4.2	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.	1,01%	0%	4,04%	33,33%	61,62%
IO4.3	Departemen saya bekerjasama dengan baik dengan departemen lain.	1,01%	2,02%	14,14%	41,41%	41,41%
Total		0,76%	1,01%	7,58%	34,09%	56,57%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Statistik Deskriptif Variabel Teacher Engagement

Terdapat tujuh item indikator yang dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Jawaban Variabel *Teacher Engagement*

No	Item	Frekuensi Jawaban				
		1	2	3	4	5
TE1.2	Saya mengajar dengan antusias.	1,01%	0%	5,05%	48,48%	45,45%
TE2.4	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan	2,02%	1,01%	6,06%	43,43%	47,47%
TE3.1	Saya mempunyai pandangan yang positif terhadap pekerjaan saya.	2,02%	0%	5,05%	48,48%	44,44%
TE3.2	Saya menjaga nama baik sekolah dengan cara berperilaku positif di mana pun saya berada.	0%	1,01%	6,06%	39,39%	53,54%
TE3.3	Saya merasa bahwa pekerjaan saya bermakna.	0%	1,01%	7,07%	31,31%	60,61%
TE4.2	Saya bekerja dengan penuh konsentrasi.	1,01%	0%	14,14%	50,51%	34,34%

TE5.1	Saya menyukai pekerjaan saya.	0%	2,02%	10,10	27,27%	60,61%
Total		0,87%	0,72%	7,65%	41,27%	49,49%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Uji Outer Model

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk, dari total enam puluh tiga butir pernyataan, sebanyak dua puluh dua pernyataan dapat dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas *Convergent* dengan AVE

Variabel	Nilai AVE	Akar kuadrat AVE
<i>Task Performance</i>	0,537	0,733
Perilaku Inovatif	0,536	0,732
Iklim Organisasi	0,625	0,790
<i>Teacher Engagement</i>	0,562	0,750

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Selanjutnya, pengecekan validitas konvergen dilihat dari besarnya *loading factor*, yaitu di atas 0,70. Hasil pengolahan data untuk *loading factor* dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas *Convergent* dengan *Outer Loadings*

Variabel	Item Pernyataan	Outer Loading
<i>Task Performance</i>	TP1.3	0,683
	TP1.4	0,654
	TP2.3	0,751
	TP5.1	0,794
	TP 5.3	0,770
Perilaku Inovatif	PI1.1	0,680
	PI1.2	0,726
	PI1.3	0,783
	PI2.1	0,752
	PI3.1	0,723
Iklim Organisasi	PI4.3	0,722
	IO3.1	0,642
	IO4.1	0,876
	IO4.2	0,847
	IO4.3	0,776
<i>Teacher Engagement</i>	TE1.2	0,773
	TE2.4	0,700
	TE3.1	0,768
	TE3.2	0,750
	TE3.3	0,780
	TE4.2	0,755
	TE5.1	0,718

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Uji Validitas Diskriminan

Hasil pengujian validitas diskriminan tampak pada tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Iklim Organisasi	Teacher Engagement	Perilaku Inovatif	Task Performance
Iklim Organisasi	0.790			
Teacher Engagement	0.741	0.750		
Perilaku Inovatif	0.487	0.583	0.732	
Task Performance	0.520	0.649	0.667	0.733

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Data pada tabel 7 menunjukkan bahwa item pada setiap variabel memenuhi validitas diskriminan karena nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih tinggi dari konstruk lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk *task performance*, perilaku inovatif, iklim organisasi, dan *teacher engagement* memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Agar dinyatakan *reliable*, maka nilai *composite reliability* setiap variabel yang dihitung melalui *SmartPLS* harus diatas 0,70 dengan hasil uji pada table berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability
Task Performance	0,852
Perilaku Inovatif	0,874
Iklim Organisasi	0,868
Teacher Engagement	0,900

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan pada tabel 8, dapat dilihat bahwa keempat konstruk yang diuji memiliki nilai *Composite Reliability* yang baik, yaitu di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk dapat dinyatakan reliabel.

Uji Inner Model

Evaluasi model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten (Ghozali & Hengki, 2015). Pengujian ini menggunakan nilai VIF, nilai *R-Square* dan *path coefficient* yang diperoleh dari perhitungan melalui aplikasi *SmartPLS*.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Eksogen	VIF	
	Perilaku Inovatif	Task Performance
Iklim Organisasi	2,220	2,243
Teacher Engagement	2,220	2,591
Perilaku Inovatif		1,531

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menghitung nilai VIF atau *Variance Inflation Factor*. Nilai VIF mengukur hubungan antara variabel eksogen. Semakin tinggi nilai VIF, maka semakin kuat adanya kolinearitas antar variabel eksogen tersebut. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat berikut ini. Berdasarkan nilai VIF yang ditampilkan pada tabel 9, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel eksogen tidak tinggi atau tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Kesesuaian Model

Berikut ini adalah nilai *R-square* yang diperoleh setelah pengolahan data.

Tabel 10. Hasil Uji Kesesuaian Model

Variabel	Nilai <i>R-Square</i>
<i>Task Performance</i>	0,548
Perilaku Inovatif	0,347

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.10, hasil pengujian kesesuaian model dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel *Task Performance* dijelaskan oleh variabel perilaku organisasi, variabel iklim organisasi, dan variabel *teacher engagement* sebesar 54,8% dan sisanya 45,2% dijelaskan oleh variabel lain.
- 2) Variabel perilaku inovatif dijelaskan oleh variabel iklim organisasi dan *teacher engagement* sebesar 62% dan sisanya sebesar 38% dijelaskan oleh variabel lainnya. Penelitian yang dilakukan Aryee *et al.* (2012), membuktikan bahwa perasaan *meaningfulness*, rasa bertanggung jawab terhadap pada pekerjaan dan kepemimpinan yang transformational juga berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif (Aryee *et al.*, 2012).

Uji Hipotesis

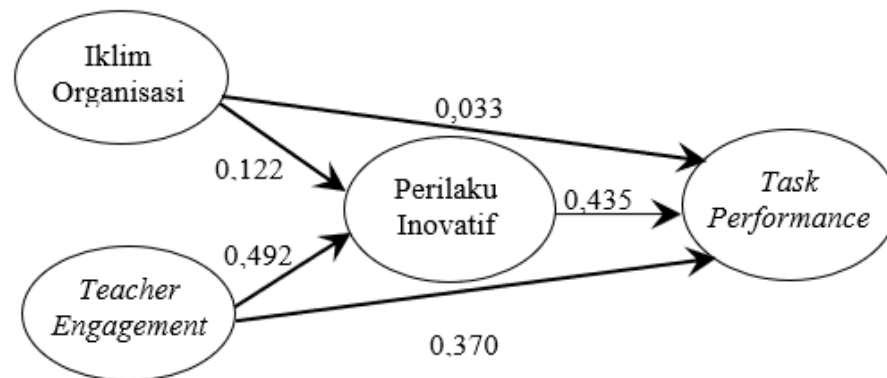
Pengujian hipotesis dilakukan untuk menunjukkan hubungan antar variabel laten yang diteliti dan dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient* (koefisien jalur). Hasil koefisien jalur dalam penelitian ini dirangkum ada dalam tabel 12 berikut ini.

Tabel 11. *Path Coefficients*

Jalur	<i>Path Coefficient</i>
Iklim Organisasi → <i>Task Performance</i>	0,033
<i>Teacher Engagement</i> → <i>Task Performance</i>	0,370
Perilaku Inovatif → <i>Task Performance</i>	0,435
Iklim Organisasi → Perilaku Inovatif	0,122
<i>Teacher Engagement</i> → Perilaku Inovatif	0,492

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Model penelitian yang disertai dengan koefisien jalur melalui aplikasi *SmartPLS* dapat dilihat pada diagram berikut.



Gambar 2. Model Uji Koefisien Jalur

Berdasarkan besaran koefisien jalur pada tabel 11, maka didapatkan dua persamaan struktural sebagai berikut.

$$\text{Perilaku Inovatif} = 0,122\text{IO} + 0,492\text{TE} + 0,653 \text{ dan}$$

$$\text{Task Performance} = 0,033\text{IO} + 0,435\text{PI} + 0,370\text{TE} + 0,452$$

Kesimpulan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan pada tabel 12 berikut ini. **Tabel 12.** Hasil Uji Hipotesis

Jalur	Hipotesis	Koefisien Jalur	Hasil
Perilaku Inovatif → Task Performance	H ₁ 1: Terdapat pengaruh positif antara Perilaku Inovatif terhadap Task Performance	0,435	Didukung
Iklim Organisasi → Task Performance	H ₁ 2: Terdapat pengaruh positif antara Iklim Organisasi terhadap Task Performance	0,033	Didukung
Teacher Engagement → Task Performance	H ₁ 3: Terdapat pengaruh positif antara Teacher Engagement terhadap Task Performance	0,370	Didukung
Iklim Organisasi → Perilaku Inovatif	H ₁ 4: Terdapat pengaruh positif antara Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovatif	0,122	Didukung
Teacher Engagement → Perilaku Inovatif	H ₁ 5: Terdapat pengaruh positif antara Teacher Engagement terhadap Perilaku Inovatif	0,492	Didukung

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Pembahasan

Perilaku Inovatif berpengaruh positif terhadap Task Performance

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel perilaku inovatif memiliki pengaruh positif terhadap *task performance*. Koefisien jalur perilaku inovatif terhadap *task performance* bernilai positif sebesar 0,435. Hipotesis pertama, yaitu perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap *task performance* didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryee *et al.* (2012) di sebuah perusahaan komunikasi di China, yang salah satunya menyebutkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap *task performance*.

Penelitian ini menemukan bahwa *task performance* yang ditunjukkan oleh guru-guru di Sekolah XYZ dipengaruhi oleh perilaku inovatif yang dimiliki oleh para guru tersebut. Tingkat *task performance* para guru di sekolah XYZ dipengaruhi oleh kemauan guru untuk mengembangkan diri dan mencari cara baru yang lebih baik untuk mengembangkan metode pembelajaran yang diterapkan di kelas. Dengan adanya keinginan ini, maka *task performance* guru pun menjadi meningkat. Dengan demikian kemauan guru untuk mengembangkan diri, mencari informasi untuk mengembangkan metode pembelajaran dan kesediaan untuk berbagi ide dan informasi baru dapat meningkatkan *task performance* guru.

Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Task Performance

Hipotesis kedua iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap *task performance* guru di Sekolah XYZ berarti bahwa *task performance* guru meningkat seiring dengan meningkatnya iklim organisasi di sekolah. Nilai koefisien jalur kedua variabel ini adalah sebesar 0.033. Penelitian yang dilakukan oleh Fu & Deshpande (2014) memberikan hasil yang sama dengan penelitian ini. Hasil penelitian Fu menyimpulkan bahwa kinerja karyawan akan menjadi lebih baik jika mereka merasa dihargai dan merasa bahwa kolega mereka peduli kepada mereka. Walaupun tidak memiliki pengaruh yang besar, adanya hubungan yang baik dan sikap saling menghargai antar guru di Sekolah XYZ, memungkinkan guru di sekolah ini untuk dapat melakukan dan menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Teacher Engagement berpengaruh positif terhadap Task Performance

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa *teacher engagement* mempengaruhi *task performance* secara positif dengan koefisien jalur sebesar 0,370. Karena itu dapat dikatakan bahwa tingginya *task performance* guru di Sekolah XYZ dipengaruhi oleh tingginya *teacher engagement* dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfes *et al.* (2016) bahwa *work engagement* mempengaruhi kinerja secara positif. Guru di Sekolah XYZ memiliki *work engagement* terhadap pekerjaan mereka melalui sikap yang tidak mudah menyerah ketika mereka menghadapi masalah dalam pekerjaan dan berkonsentrasi penuh ketika melakukan tugas-tugas mereka. Sebagian besar dari mereka juga merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna (*meaningful*), juga memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaan mereka dan juga menyukai pekerjaan mereka. Mereka juga menyatakan bahwa mereka bersedia menjaga reputasi sekolah dengan berlaku positif di manapun mereka berada. *Teacher engagement* yang ditunjukkan oleh sebagian besar guru di Sekolah XYZ, dapat dijadikan acuan tentang bagaimana tingkat *task performance* guru-guru di Sekolah XYZ terutama yang berkaitan dengan *routine task performance*. Keterlibatan guru di Sekolah XYZ seperti yang telah disebutkan di atas memberikan pengaruh pada *routine task performance* guru ke tingkat yang lebih baik.

Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif

Uji hipotesis yang keempat memberikan hasil yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif guru. Koefisien jalur antara kedua variabel ini adalah sebesar 0,122. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Balkar (2015) di mana hasilnya menyebutkan bahwa iklim organisasi memberi dorongan kepada guru untuk menjadi lebih inovatif. Sacher mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu kerangka bekerja bagi karyawan yang berkenaan dengan tingkah laku, nilai-nilai, perilaku yang diharapkan oleh sebuah organisasi (Balkar, 2015).

Variabel iklim organisasi, seperti telah di sebutkan di atas diwakilkan oleh butir-butir pernyataan yang menyatakan bahwa guru-guru di Sekolah XYZ menaati peraturan,

menghargai dan berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja mereka. Guru di sekolah ini juga merasa bahwa departemen mata pelajaran mereka dapat bekerjasama dengan baik dengan departemen lain.

Teacher Engagement berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif

Hasil pengujian hipotesis kelima adalah *teacher engagement* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,492. Guru-guru di Sekolah XYZ menampakkan *teacher engagement* terhadap pekerjaan mereka melalui sikap yang tidak mudah menyerah ketika mereka menghadapi masalah dalam pekerjaan dan berkonsentrasi penuh ketika melakukan tugas-tugas mereka, merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna (*meaningful*), memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaan mereka dan juga menyukai pekerjaan mereka serta menyatakan bersedia menjaga reputasi sekolah dengan berlaku positif di manapun mereka berada. Dengan *teacher engagement* ini maka kemauan guru untuk mencari informasi dan ide baru untuk meningkatkan keadaan sekolah ataupun untuk mencari solusi dari permasalahan yang mereka hadapi dalam bekerja pun semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif perilaku inovatif terhadap *task performance*.
2. Terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap *task performance*.
3. Terdapat pengaruh positif *teacher engagement* terhadap *task performance*.
4. Terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap perilaku inovatif.
5. Terdapat pengaruh positif *teacher engagement* terhadap perilaku inovatif.

Saran

Beberapa saran dapat peneliti kemukakan berdasarkan proses yang telah dilakukan dan hasil penelitian yang diperoleh. Adapun saran peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk penelitian selanjutnya, dapat diselidiki apakah variabel lain mempengaruhi *task performance*. Variabel kepemimpinan mungkin dapat menjadi salah satu variabel yang diteliti. Pola kepemimpinan suatu organisasi dapat membuat guru semakin giat bekerja atau sebaliknya malah membuat *performance* guru menjadi menurun.
- 2) Penelitian selanjutnya yang didasarkan pada penelitian ini dapat dilakukan dengan meneliti pengaruh salah satu dimensi variabel iklim organisasi. Penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan dimensi *trust*, dukungan (*support*), *recognition* atau *fairness* sebagai variabel pengganti iklim organisasi.
- 3) Penelitian serupa mungkin dapat dilakukan dalam skala yang lebih besar, misalkan di sekolah di wilayah yang sama sehingga dapat diperoleh data dari jumlah responden yang lebih besar. Penelitian dapat pula dilakukan pada dua atau beberapa sekolah yang berbeda untuk mengetahui apakah variabel yang sama berpengaruh pada *task performance* yang dikaitkan dengan hasil pencapaian siswa.
- 4) Pengujian ini tidak melakukan pengujian *intervening*. Pada penelitian selanjutnya dapat digunakan pengujian *intervening* untuk melihat pengaruh iklim organisasi dan *teacher engagement* terhadap *task performance* melalui perilaku inovatif sebagai variabel *mediating* untuk dapat melihat pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel.

Keterbatasan Penelitian

Secara konseptual, penelitian tentang *task performance* ini terbatas hanya dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu perilaku inovatif, iklim organisasi dan *teacher engagement*. Hasil penelitian mungkin dapat lebih detail jika variabel iklim organisasi hanya dititikberatkan pada satu dimensi yang terkait dengan variabel ini misalnya dimensi kepercayaan (*trust*), dukungan (*support*), pengakuan (*recognition*), rasa keadilan (*fairness*), dan inovasi (*innovation*).

Dengan nilai jumlah responden yang tidak banyak, yaitu di bawah seratus dan dengan menggunakan PLS-SEM maka kesesuaian model hanya dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R-square*) dan koefisien jalur sehingga tidak dapat dilakukan uji kelayakan. Dengan menggunakan analisis jalur, seharusnya penelitian ini dapat menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan pengujian *intervening*. Karena keterbatasan waktu maka, variabel perilaku inovatif dalam penelitian ini tidak diukur besar pengaruhnya sebagai variabel *intervening*.

REFERENSI

- Ahn, J., Lee, S., & Yun, S. (2018). Leaders' core self-evaluation, ethical leadership, and employees' job performance: The moderating role of employees' exchange ideology. *Journal of Business Ethics*, 148(2), 457–470. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-016-3030-0> Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2015575984?accountid=25704>
- Alfes, K., Shantz, A., & Alahakone, R. (2016). Testing additive versus interactive effects of person-organization fit and organizational trust on engagement and performance. *Personnel Review*, 45(6), 1323–1339. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2015-0029>
- Aryee, S., Walumbwa, F.O., Zhou, Q., & Hartnell, C.A. (2012). Transformational leadership, innovative behavior, and task performance: Test of mediation and moderation processes. *Human Performance*, 25(1), 1–25. doi:10.1080/08959285.2011.631648
- Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P., & Peterson, M. F. (2010). Introduction to the handbook of organizational culture and climate. In *The handbook of organizational culture and climate*, 3–10. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781483307961.n1>
- Balkar, B. (2015). The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Relationships-between-Organizational-Climat%2C-Balkar/e34c4eeda170e9a240e4a67264e3add407c49b4f>
- Chermack, T. J., Coons, L. M., Nimon, K., Bradley, P., & Glick, M. B. (2015). The effects of scenario planning on participant perceptions of creative organizational climate. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 355–371. <https://doi.org/10.1177/1548051815582225>
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A., & Wesson, Michael J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (4th ed)*. New York: McGraw-Hill.
- Douglas, J., Muturi, D., Douglas, A., & Ochieng, J. (2017). The role of organisational climate in readiness for change to Lean Six Sigma. *The TQM Journal*, 29(5), 666–676. <https://doi.org/10.1108/TQM-04-2017-0046>

- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). the impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a china's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124, 339–349. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- Ghozali, I., & Hengky L. (2015). *Partial least square: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Klassen, R. M., Aldhafri, S., Mansfield, C. F., Purwanto, E., Siu, A. F., Wong, M. W., & Woods-McConney, A. (2012). Teachers' engagement at work: *An international validation study*. *The journal of experimental education*, 80(4), 317–337. <https://doi.org/10.1080/00220973.2012.678409>
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). Job Performance (in:) *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, 1, Micro Approaches, eds J. Barling, CL Cooper. <https://doi.org/10.4135/9781849200448.n24>
- Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic motivation at work: What really drives employee engagement*. Berrett-Koehler Publishers.
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. *Review of educational research*, 85(3), 430–471. <https://doi.org/10.3102/0034654314557949>