

## PENINGKATAN INOVASI GURU MELALUI PENGUATAN KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU

Ujang Parah Nugraha<sup>a\*)</sup>, Widodo Sunaryo<sup>b)</sup>, Hari Muharam<sup>b)</sup>

<sup>a)</sup> SMK Negeri 1, Bogor, Indonesia

<sup>b)</sup> Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

<sup>\*)</sup> Corresponding Author: [ujang.parah.nugraha@gmail.com](mailto:ujang.parah.nugraha@gmail.com)

*riwayat artikel* : diterima: 06 Mei 2023; direvisi: 16 Mei 2023; disetujui: 06 Juni 2023

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara Kepemimpinan Situasional dengan Inovasi Guru, kekuatan hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Inovasi Guru, dan kekuatan hubungan antara Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama dengan Inovasi Guru. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Se Wilayah I Kab Cianjur yang melibatkan 124 Guru Madrasah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional yang merupakan bagian dari jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pengujian Hipotesis menggunakan analisis statistik parametrik dalam bentuk analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis tersebut menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$  dan  $\alpha = 0,05$ . Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat antara variabel Kepemimpinan Situasional (X1) dengan Inovasi Guru (Y) yang ditunjukkan dengan regresi linier  $\hat{Y} = 24,16 + 0,80X1$ . Nilai koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,848 serta koefisien determinasi ( $R_{y12}$ ) sebesar 0,719. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat antara variabel Motivasi Berprestasi (X2) dengan Inovasi Guru (Y) yang ditunjukkan dengan persamaan regresi linier  $\hat{Y} = 29,99 + 0,76X2$ . Nilai koefisien korelasi ( $r_{y2}$ ) sebesar 0,858 serta koefisien determinasi ( $R_{y22}$ ) sebesar 0,736. Terdapat positif yang sangat signifikan dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat antara variabel Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama dengan Inovasi Guru yang ditunjukkan dengan persamaan regresi linier  $\hat{Y} = 24,01 + 0,34X1 + 0,46X2$ . Nilai koefisien korelasi ( $r_{y.12}$ ) sebesar 0,967 serta koefisien determinasi ( $R_{y.12}$ ) sebesar 0,936. Berdasarkan hasil penelitian, maka dinyatakan bahwa Inovasi Guru Madrasah Ibtidaiyah se Wilayah I Kabupaten Cianjur dapat ditingkatkan dengan cara penguatan Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi..

**Kata Kunci:** inovasi guru; kepemimpinan situasional; motivasi berprestasi

### I IMPROVING TEACHER INNOVATION THROUGH STRENGTHENING SITUATIONAL LEADERSHIP AND ACHIEVEMENT MOTIVATION

**Abstract.** This study aims to determine the strength of the relationship between Situational Leadership and Teacher Innovation, the strength of the relationship between Achievement Motivation and Teacher Innovation, and the strength of the relationship between Situational Leadership and Achievement Motivation together with Teacher Innovation. This research was carried out in Madrasah Ibtidaiyah Se Region I Cianjur Regency which involved 124 Madrasah Teachers. The research method used in this research is the correlational method which is part of the type of quantitative descriptive research. The submission of the hypothesis uses parametric statistical analysis in the form of simple and multiple linear regression analysis, the analysis uses a significance level of  $\alpha = 0.01$  and  $\alpha = 0.05$ . There is a very significant positive relationship with a very strong relationship strength between the Situational Leadership variable (X1) and Teacher Innovation (Y) which is indicated by linear regression =  $24.16 + 0.80X1$ . The correlation coefficient ( $r_{y1}$ ) is 0.848 and the determination coefficient ( $R_{y12}$ ) is 0.719. There is a very significant positive relationship with a very strong relationship strength between the variable Achievement Motivation (X2) and Teacher Innovation (Y) which is indicated by the linear regression equation =  $29.99 + 0.76X2$ . The correlation coefficient ( $r_{y2}$ ) is 0.858 and the determination coefficient ( $R_{y22}$ ) is 0.736. There is a very significant positive with a very strong relationship strength between Situational Leadership and Achievement Motivation variables together with Teacher Innovation as indicated by the linear regression equation =  $24.01 + 0.34X1 + 0.46X2$ . The value of the correlation coefficient ( $r_{y.12}$ ) is 0.967 and the coefficient of determination ( $R_{y.12}$ ) is 0.936. Based on the results of the study, it was stated that the Innovation of Madrasah Ibtidaiyah Teachers in Region I Cianjur Regency could be improved by strengthening Situational Leadership and Achievement Motivation.

**Keywords:** teacher innovation; situational leadership; achievement motivation

## I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan modal dari pembangunan sumber daya manusia (SDM). Pendidikan memberikan dampak yang positif dari peningkatan kualitas SDM. Tujuan Pendidikan yang sudah di termaktub dalam Undang- undang No 20 tahun 2003 yaitu menjadi insan yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu syarat yang penting dalam mencapai tujuan pembangunan Nasional. Salah satu upaya pemerintah di dalam

meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan, karena pendidikan dipandang sebagai salah satu kunci utama dalam mengatasi masa depan (Hardhienata et al., 2021). Dengan demikian kualitas pendidikan harus dilaksanakan secara sistematis serta terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan (IMTAK).

Uhl-Bien, et al. (2014) mengemukakan bahwa Inovasi merupakan proses menciptakan ide-ide baru dan menempatkan mereka dalam praktek, untuk menghasilkan sebuah produk dari sebuah proses), dimensi atau faktor-faktornya: 1) Process Innovation (inovasi proses) dan 2) Product Innovation (inovasi produk). George, et al. (2012) dan Rivai (2009) mendefinisikan inovasi sebagai kemampuan organisasi untuk membuat barang-barang baru atau meningkatkan jasa atau perbaikan dalam memproduksi dengan dimensi atau faktor diantaranya 1) Inovasi barang/produk), 2) Inovasi dalam layanan, dan 3) Inovasi dalam Metode dalam cara mereka memproduksi. Robbins and Judge. (2013) Menerangkan bahwa Inovasi adalah ide baru yang diterapkan untuk memulai atau meningkatkan produk, proses, dan layanan. Adapun faktor – faktornya adalah a) Product, (produk) (b) Process (proses), and (c) Services (layanan). Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan dapat disintesis bahwa Inovasi adalah aplikasi ide-ide baru untuk memberikan nilai tambah yang dapat memperbaiki pelayanan terhadap masyarakat dan meningkatkan produktifitas organisasi. Dimensi Inovasi produk indikatornya: a). Menghasilkan hal yang baru b). Ketersediaan memperbaiki ide-ide lama. Dimensi Inovasi proses indikatornya : a). Penerapan cara/metode yang lebih baik b. Mencipta ide-ide baru. Dimensi Inovasi layanan indikatornya : a). Evaluasi terhadap temuan baru b). Perbaikan yang dinamis.

Hersey. Et all. (2008) mengatakan bahwa kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi orang dan perilaku kepemimpinan efektif yang ditentukan oleh tiga faktor yang saling mempengaruhi yaitu: perilaku tugas, perilaku hubungan dan kesiapan pengikut. 1) Perilaku tugas yakni kadar bimbingan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin. 2) Perilaku hubungan yakni kadar dukungan sosio emosional yang diberikan pemimpin meliputi Telling (Memberitahu), Selling (Menjual), Participating (Berpartisipasi), Delegating (Mendelegasikan). 2) Tingkat kesiapan pengikut yang ditunjukkan oleh kemampuan pengikut, dan Kemauan pengikut. Blanchard (2008:19). Kepemimpinan situasional adalah pemimpin yang efektif menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan tingkat perkembangan orang-orang yang mereka kelola. Dengan dimensi: 1). Perilaku Mengarahkan: Struktur, Kontrol, Pengawasan. 2) Perilaku Mendukung: Menghargai, mendengarkan, memfasilitasi. Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan situasional merupakan kepemimpinan yang fokus pada kesiapan pengikut, yaitu sejauh mana mereka mau dan mampu menyelesaikan tugas tertentu. Dimensi: Kesiapan pengikut: 1) Memberi arahan jelas dan spesifik pada pengikut yang tidak mampu dan tidak bersedia, 2) Menampilkan orientasi tugas yang tinggi pada pengikut yang tidak mampu tetapi bersedia, 3) Menggunakan gaya suportif dan partisipatif pada pengikut yang mampu tetapi tidak bersedia, 4) Tidak perlu berbuat banyak pada pengikut yang mampu dan bersedia. Dari beberapa deskripsi diatas dapat disintesis bahwa Kepemimpinan situasional adalah perilaku pimpinan yang memperhatikan situasi para pengikut atau bawahan dari segi kematangan dan kompetensi sebagai dasar untuk mempengaruhi dan mengarahkan dalam bekerja. Indikator: (1) Memberi instruksi, (2) Mengarahkan, (3) Melakukan pemantauan, (4) Berpartisipasi, (5) Memberi dukungan dan (6) Membagi tanggung jawab.

Menurut Harris dan Hartman (2002) Motivasi Berprestasi adalah keinginan manusia untuk mencapai suatu prestasi atau tugas melalui upaya individu dalam menghadapi tantangan. Adapun faktor- faktornya adalah 1) menyukai situasi yang mengandung tantangan/risiko, 2) hasrat memperoleh umpan-balik yang jelas/kongkrit atas kinerjanya, dan 3) bertanggungjawab secara pribadi atas kinerja yang dicapai. Raharjo, et al. (2008) mendefinisikan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu keinginan individu untuk melakukan sesuatu diatas standar keunggulan atau keinginan untuk selalu berhasil dalam situasi apapun. Adapun faktor- faktor yang mempengaruhinya adalah 1) menetapkan tujuan dan cenderung menerima tanggung jawab untuk keberhasilan dan kegagalan, 2) lebih menerima kesulitan, 3) berdaya unggul dalam persaingan. Salami (2008) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan untuk bekerja dalam rangka mencapai suatu standar tinggi (standard of excellent) dan meraih keberhasilan dalam situasi persaingan. Hasrat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kemampuan pribadinya. (1) Menetapkan tujuan dengan taraf kesukaran yang 'moderate' (2) Memperhitungkan risiko dalam bertindak (3) Berhasrat kuat untuk memperoleh umpan-balik atas kinerja. Berdasarkan deskripsi teori diatas dapat disintesis bahwa Motivasi Berprestasi adalah dorongan dari dalam individu untuk selalu menggerakkan, mengarahkan dan melakukan suatu tindakan akan harapan kesuksesan yang diinginkan sehingga mencapai hasil dan tujuan secara maksimal. Dengan indikator 1). Senang bekerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain, 2) Berani mengambil resiko, 3) Ingin kerja yang lebih baik dan berarti, 4) Bertanggung jawab, 5) Mencari kepuasan dalam bekerja, dan 5) Mencari kesempatan untuk terus maju.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Dalam penelitian ini terdapat dua variable bebas yaitu Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) dan satu variable terikat yaitu Inovasi Guru (Y). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta berstatus GTY di wilayah I Kabuapten Cianjur berjumlah 124orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu sampel acak sederhana (Sample Random Sampling). Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor angket Kepemimpinan Situasioanl Kepala Sekolah (X1), Motivasi Berprestasi (X2) dan Inovasi Guru (Y). data tersebut diolah dengan menggunakan tehnik statistik deskriptif.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}_1$ ) variabel Inovasi Guru (Y) atas variabel Kepemimpinan Situasional (X1) diperoleh nilai Lhitung sebesar 0,0780 yang lebih kecil dari nilai Ltabel, pada taraf signifikansi 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat baku taksiran Inovasi Guru atas variabel Kepemimpinan Situasional berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Perhitungan uji normalitas galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}_2$ ) variabel Inovasi Guru (Y) atas Motivasi Berprestasi (X2) menghasilkan nilai Lhitung sebesar 0,0713. Karena nilai Lhitung < Ltabel, pada taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa galat baku taksiran Inovasi Guru atas Motivasi Berprestasi juga berasal dari populasi berdistribusi normal

#### Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas varians (ragam) dilakukan dengan menggunakan uji Bartlett. Persyaratan data homogen adalah bila nilai  $\chi^2_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $\chi^2_{tabel}$ , pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dari hasil perhitungan uji homogenitas variabel Inovasi Guru dan variabel Kepemimpinan Situasional diperoleh nilai  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 29,60 sedangkan  $\chi^2_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 47,40. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kelompok data Inovasi Guru atas variabel Kepemimpinan Situasional berasal dari populasi yang homogen. Perhitungan uji homogenitas variabel Inovasi Guru (Y) atas variabel Motivasi Berprestasi (X2) menghasilkan nilai  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 27,43, sedangkan  $\chi^2_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  adalah 52,19. Karena nilai  $\chi^2_{hitung}$  <  $\chi^2_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa kelompok data Inovasi Guru atas variabel Motivasi Berprestasi berasal dari populasi yang homogen.

#### Pengujian Hipotesis

##### Hubungan antara Kepemimpinan Situasional (X1) dengan Inovasi Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji signifikansi, ditemukan bahwa harga Fhitung sebesar 544,1 sedangkan Ftabel dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut = 124 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$  adalah 6,86 dan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 3,93. Dengan demikian harga Fhitung > Ftabel, hal ini menunjukkan bahwa persamaan  $\hat{Y} = 24,16 + 0,80X_1$  dapat dipergunakan sebagai acuan untuk memprediksi Inovasi Guru melalui Kepemimpinan Situasional. Pengujian linieritas regresi mendapatkan hasil Fhitung = 0,1 yang lebih kecil dari Ftabel(0,05)(2,124) = 1,64. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 24,16 + 0,80X_1$  adalah linier. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor Kepemimpinan Situasional akan menyebabkan kenaikan 0,80 skor Inovasi Guru pada konstanta 24,16. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh thitung = 2,83 sedangkan ttabel = 1,96 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan dk = 125. Karena thitung > ttabel, maka koefisien korelasi antara Kepemimpinan Situasional dengan Inovasi Guru dinyatakan sangat signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima.

##### Hubungan antara Motivasi Berprestasi (X1) dengan Inovasi Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji signifikansi, ditemukan bahwa harga Fhitung sebesar 414,8 sedangkan Ftabel dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut = 124 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$  adalah 6,88 dan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 3,93. Dengan demikian harga Fhitung > Ftabel, hal ini menunjukkan bahwa  $\hat{Y} = 29,99 + 0,76X_2$  dapat dipergunakan sebagai acuan untuk memprediksi Inovasi Guru melalui Motivasi Berprestasi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh thitung = 2,36 sedangkan ttabel = 1,96 pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Karena thitung < ttabel, maka koefisien korelasi antara Kepemimpinan Situasional dan Inovasi Guru sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima.

##### Hubungan Kepemimpinan Situasional (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) secara bersama-sama dengan Inovasi Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji signifikansi di atas, ditemukan bahwa harga Fhitung sebesar 185,41 sedangkan Ftabel dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 123 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,1$  adalah 6,05 dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 1,03. Dengan demikian harga Fhitung > Ftabel, hal ini menunjukkan adanya  $\hat{Y} = 24,01 + 0,34 X_1 + 0,46 X_2$  dapat dipergunakan sebagai acuan untuk memprediksi Inovasi Guru melalui Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi. Kekuatan hubungan antara variabel Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi dengan variabel Inovasi Guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y.12} = 0,967$  dengan koefisien determinasi  $r^2_{y.12} = 0,936$ . Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama memberi kontribusi sebesar 93,60% terhadap Organisasi Inovasi Guru, sedangkan 6,40% Inovasi Guru dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk menguji signifikansi hubungan positif antara Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi dengan Inovasi Guru diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi ganda, yaitu uji F. Jika Fhitung > Ftabel, maka koefisien korelasi ganda dinyatakan signifikan.

#### Korelasi Parsial

Hasil uji korelasi parsial antara Kepemimpinan Situasional (X1) dengan Inovasi Guru (Y) dan Motivasi Berprestasi (X2) dikontrol oleh koefisien korelasi parsial ( $r_{y12}$ ) = 0,137. Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi parsial antara Kepemimpinan Situasional (X1) dengan Inovasi Guru (Y) yang dikontrol oleh variabel Motivasi Berprestasi (X2) maka dilakukan uji t, dengan syarat signifikan adalah thitung > ttabel. Dari tabel 4.23 dapat dilihat bahwa thitung (3,97) lebih besar dari ttabel pada taraf signifikansi 0,05 (1,97) dan lebih besar juga dari dari ttabel pada taraf signifikansi 0,01 (2,61) (Sugiyono, 2016 hlm. 789). Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kepemimpinan Situasional (X1) dengan Inovasi Guru (Y) dan sebagai kontrol adalah Motivasi Berprestasi (X2), dan ini berarti bahwa hubungan antara Kepemimpinan Situasional (X1) dengan Inovasi Guru (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi Berprestasi (X2). Hasil uji korelasi parsial antara Motivasi Berprestasi (X2) dengan Inovasi Guru (Y) dan Kepemimpinan Situasional (X1) dikontrol oleh koefisien korelasi parsial ( $r_{y21}$ ) = 0,164. Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi parsial antara Motivasi Berprestasi (X2) dengan Inovasi Guru (Y) yang dikontrol oleh variabel Kepemimpinan Situasional (X1) maka dilakukan uji t, dengan syarat signifikan adalah thitung > ttabel. Dari tabel 24

dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  (3,44) lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 (1,97) dan lebih besar juga dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,01 (2,61) (Sugiyono, 2016 hlm 789). Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Berprestasi (X2) dengan Inovasi Guru (Y) dan sebagai control adalah Kepemimpinan Situasional (X1), dan ini berarti bahwa hubungan antara Motivasi Berprestasi (X2) dengan Inovasi Guru (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Kepemimpinan Situasional (X1).

#### *Hubungan Antara Kepemimpinan Situasional (X1) dengan Inovasi Guru (Y)*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Situasional dengan Inovasi Guru. ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,848$  dengan koefisien determinasi  $r^2_{y.1} = 0,719$ . Hal ini berarti bahwa Inovasi Guru Kepemimpinan Situasional memberi kontribusi sebesar 71,90% terhadap Inovasi Guru, sedangkan 29,10 % Inovasi Guru dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 24,16 + 0,80X_1$ , diprediksi bahwa setiap kenaikan satu skor Kepemimpinan Situasional akan menyebabkan kenaikan 0,80 skor Inovasi Guru pada konstanta 24,16 Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Situasional yang dimiliki memberikan kontribusi positif yang berpengaruh nyata terhadap Inovasi Guru. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 2,83$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,96$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = 125$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka koefisien korelasi antara Kepemimpinan Situasional dengan Inovasi Guru dinyatakan sangat signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang Penelitian yang dilakukan oleh Bruno (2013) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan dengan keinovatifan pimpinan yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r = 0,426$ , dan koefisien determinasi  $R = 0,182$ , berarti kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap keinovatifan sebesar 18,20%. Meskipun hasil koefisien korelasi pada penelitian-penelitian ini berbeda, namun semuanya memberikan kesimpulan yang sama yaitu bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Situasional dengan Inovasi Guru.

#### *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi (X2) dengan Inovasi Guru (Y)*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi Berprestasi dengan Inovasi Guru. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,858$  dengan koefisien determinasi  $r^2_{y.1} = 0,736$ . Hal ini berarti bahwa Inovasi Guru Kepemimpinan Situasional memberi kontribusi sebesar 73,60% terhadap Inovasi Guru, sedangkan 26,40 % Inovasi Guru dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 29,99 + 0,76 X_1$ , diprediksi bahwa setiap kenaikan satu skor Kepemimpinan Situasional akan menyebabkan kenaikan 0,76 skor Inovasi Guru pada konstanta 29,99 Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Situasional yang dimiliki memberikan kontribusi positif yang berpengaruh nyata terhadap Inovasi Guru. Berdasarkan hasil uji signifikansi, ditemukan bahwa harga  $F_{hitung}$  sebesar 414,8 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $dk$  pembilang = 1 dan  $dk$  penyebut = 124 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$  adalah 6,88 dan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 3,93. Dengan demikian harga  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa  $\hat{Y} = 29,99 + 0,76 X_2$  dapat dipergunakan sebagai acuan untuk memprediksi Inovasi Guru melalui Motivasi Berprestasi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 2,36$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,98$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka koefisien korelasi antara Kepemimpinan Situasional dan Inovasi Guru sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Larawan yang berjudul "Employee Innovativeness and Achievement Motivation: A Public and A Private Organization's Experience Terdapat hubungan inovasi dengan motivasi berprestasi dengan  $R = 0,24$ . Semakin tinggi inovasi guru semakin tinggi motivasinya. Dengan demikian temuan fakta dan data dalam analisis penelitian ini semakin mendukung temuan-temuan terdahulu mengenai adanya hubungan yang kuat antara Motivasi Berprestasi dengan Inovasi Guru baik secara langsung ataupun tidak langsung.

#### *Hubungan Antara Kepemimpinan Situasional (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) Secara Bersama-sama dengan Inovasi Guru (Y)*

Analisis regresi linier ganda antara Kepemimpinan Situasional dan Kepribadian secara bersama-sama terhadap Inovasi Guru menghasilkan persamaan  $\hat{Y} = 24,01 + 0,34 X_1 + 0,46 X_2$ . Uji signifikansi terhadap persamaan regresi dilakukan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil uji signifikansi, ditemukan bahwa harga  $F_{hitung}$  sebesar 185,41 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $dk$  pembilang = 2 dan  $dk$  penyebut = 123 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,1$  adalah 6,05 dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 1,03 Dengan demikian harga  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , hal ini menunjukkan adanya  $\hat{Y} = 24,01 + 0,34 X_1 + 0,46 X_2$  dapat dipergunakan sebagai acuan untuk memprediksi Inovasi Guru melalui Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi. Kekuatan hubungan antara variabel Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi dengan variabel Inovasi Guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y.12} = 0,967$  dengan koefisien determinasi  $r^2_{y.12} = 0,936$ . Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama memberi kontribusi sebesar 93,60% terhadap Inovasi Guru, sedangkan 7,40% Inovasi Guru dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk menguji signifikansi hubungan positif antara Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi dengan Inovasi Guru diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi ganda, yaitu uji F. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka koefisien korelasi ganda dinyatakan signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 14,73$  sedangkan  $F_{tabel} (0,05) (2,130) = 2,42$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka koefisien korelasi antara Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi dengan Inovasi Guru adalah sangat signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dengan kekuatan hubungan yang tinggi antara variabel Kepemimpinan Situasional (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) secara bersama-sama dengan Inovasi Guru (Y), yang bermakna semakin tinggi Kepemimpinan Situasional (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula Inovasi Guru (Y) yang diperlihatkan Guru Madrasah Ibtidaiyah Se Wilayah I Kabupaten Cianjur.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan situasional dengan inovasi guru, antara motivasi berprestasi dengan inovasi guru. antara kepemimpinan situasional dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan inovasi guru. Berdasarkan kesimpulan tersebut, implikasi hasil penelitian adalah inovasi guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan situasional dan motivasi berprestasi.

#### **V. REFERENSI**

- Bien, Mary Uhl-. Schermerhorn. John R., Jr., and Osborn R. *Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons, 2014, pp. 342.
- Blanchard, Ken. "Situational Leadership Adapt Your Style to Their Development Level", *Leadership Excellence*, 2008, Vol 25, no. 5. p. 19
- Bruno, Leo FC.2013. *The Impact Of Leadership on Innovation Management*. Journal of Business Theory and Practice. Vol 1 No, March 2013
- George, Jennifer M. and Jones, Gareth R R. *Understanding and managing organizational Behavior*. Upper-saddle River, NJ: Prentice-Hall, 2012, pp. 24-25
- Hardhienata, S., Suchyadi, Y., & Wulandari, D. (2021). Strengthening Technological Literacy in Junior High School Teachers in the Industrial Revolution Era 4.0. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, 5(3), 330–335. <https://doi.org/10.33751/jhss.v5i3.4220>
- Hersey P, Blanchard. Kh H., Johnson DE. 2008. *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources, Ninth Edition*. 2008, p. 104.
- Larawan, Lucell A. 2011. *Employee Innovativeness and Achievement Motivation: A Public and A Private Organization's Experience* International Journal of Business and Management Studies. Vol 3, No 2, 2011 ISSN: 1309-8047
- O. Jeff Harris, and S.J. Hartman. *Organizational Behavior*. New York: The Haworth Press, 2002, pp. 216-217
- Raharjo, Sabar B. 2008. *Pengaruh Motivasi Berprestasi, pengetahuan Pengelolaan Informasi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap daya bersaing Kepala Sekolah Dasar di Malang* (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, September 2008), p.74
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education, 2013, p. 626.
- Salami, S.O.2008. *Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers*. *Anthropologist*, 10(1), pp. 31-38
- Rivai, V dan Mulyadi, D. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* Ed.2-6. Jakarta: Rajawali Pers, 2009. Xxiv,434 hlm.9