

## Pengaruh Pengalaman Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Perilaku Inovatif di SMA Negeri 1 Tondano

*The Influence of Teachers' Work Experience, Work Climate, and Professional Competence on Innovative Behavior at SMA Negeri 1 Tondano*

Silvana Shirly Alice Oroh<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Manado, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received 20 May 2026

Revised 25 May 2026

Accepted 30 May 2026

Available online 15 June 2026

#### Keywords

Teachers' Work Experience, Work Climate, Professional Competence, Teachers' Innovative Behavior



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

### ABSTRACT

*This study aims to examine and analyze the influence of teachers' work experience, work climate, and professional competence on innovative behavior at SMA Negeri 1 Tondano. This study employed a quantitative approach using a descriptive correlational method. A saturated sampling or census technique was used, in which the entire population of 45 teachers was selected as the research sample. Data were collected through a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis techniques included prerequisite analysis tests (normality, linearity, and multicollinearity), multiple regression analysis, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), and the coefficient of determination. The results showed that: (1) teachers' work experience had a positive and significant partial effect on innovative behavior ( $t$ -calculated = 3.421;  $p < 0.05$ ); (2) work climate had a positive and significant partial effect on innovative behavior ( $t$ -calculated = 2.985;  $p < 0.05$ ); (3) teachers' professional competence had a positive and significant partial effect on innovative behavior ( $t$ -calculated = 3.752;  $p < 0.05$ ); and (4) work experience, work climate, and professional competence simultaneously had a significant*

*effect on innovative behavior at SMA Negeri 1 Tondano ( $F$ -calculated = 24.56;  $p < 0.05$ ), with a contribution of 68.5%, as indicated by the  $R^2$  value. These findings confirm that improving teachers' innovative behavior requires good synergy among accumulated work experience, a supportive and conducive work climate, and the strengthening of professional competence.*

### ABSTRAK

ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja Guru, Iklim Kerja, dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Perilaku Inovatif di SMA Negeri 1 Tondano. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, seluruh populasi yang berjumlah 45 orang guru ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji prasyarat analisis (normalitas, linieritas, dan multikolinieritas), analisis regresi berganda, pengujian hipotesis secara parsial (uji  $t$ ) dan simultan (uji  $F$ ), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengalaman kerja guru berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku inovatif ( $t_{hitung}=3,421$ ;  $p < 0,05$ ); (2) Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku inovatif ( $t_{hitung}=2,985$ ;  $p < 0,05$ ); (3) Kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku inovatif ( $t_{hitung}=3,752$ ;  $p < 0,05$ ); serta (4) Pengalaman kerja, iklim kerja, dan kompetensi profesional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif di SMA Negeri 1 Tondano ( $F_{hitung}=24,56$ ;  $p < 0,05$ ) dengan kontribusi sebesar 68,5% sebagaimana ditunjukkan oleh nilai  $R^2$ . Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan perilaku inovatif guru memerlukan sinergi yang baik antara kematangan pengalaman, dukungan iklim kerja yang kondusif, dan penguatan kompetensi profesional.

### PENDAHULUAN

Pendidikan berkualitas di era modern menuntut adanya transformasi berkelanjutan yang berpusat pada kreativitas dan kemampuan adaptasi guru di dalam kelas. Pembelajaran tidak lagi

sekadar berorientasi pada transfer pengetahuan secara konvensional, melainkan mengarahkan peserta didik pada penguasaan keterampilan abad ke-21 melalui praktik pengajaran yang dinamis. Perubahan paradigma ini menempatkan guru sebagai ujung tombak perubahan yang harus mampu mendesain pengalaman belajar secara kreatif dan kontekstual. Dalam konteks pengelolaan lembaga pendidikan, efektivitas pencapaian tujuan institusional sangat bergantung pada kualitas interaksi profesional dan kemampuan pendidik dalam menerjemahkan kebijakan kurikulum ke dalam strategi pembelajaran yang inovatif. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai elemen-elemen yang memicu lahirnya kreativitas pedagogis menjadi landasan krusial bagi pengembangan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Keberhasilan implementasi inovasi dalam pembelajaran sangat dipengaruhi oleh akumulasi pengalaman kerja, kondisi lingkungan sekolah, serta kapasitas penguasaan materi oleh pendidik. Arikunto, S. (2019) dalam panduannya mengenai metodologi ilmiah menegaskan bahwa proses pengkajian fenomena pendidikan memerlukan ketepatan instrumen dan pemetaan variabel yang komprehensif guna memahami dinamika empiris di lapangan secara objektif. Melalui pendekatan empiris yang sistematis, hubungan antara variabel-variabel penentu mutu kerja dan respons perilaku guru dapat dianalisis secara terukur untuk menghasilkan rekomendasi kebijakan yang tepat sasaran di satuan pendidikan.

Pengalaman kerja guru memegang peranan fundamental dalam membentuk kematangan profesional serta ketahanan mental dalam menghadapi berbagai tantangan kelas. Semakin lama seorang guru berkecimpung dalam dunia pendidikan, semakin kaya pula perbendaharaan strategi pemecahan masalah dan metode pengajaran yang dikuasainya. Pengalaman ini memberikan ruang bagi guru untuk melakukan refleksi berkala, sehingga mereka lebih leluasa mengeksplorasi model pembelajaran baru yang menyimpang dari rutinitas konvensional. Kendati demikian, lamanya masa kerja tidak otomatis menjamin lahirnya kreativitas tanpa adanya dukungan ekosistem institusional yang memadai, seperti iklim kerja yang kondusif di lingkungan sekolah.

Iklim kerja yang positif dan suportif turut menjadi katalisator utama dalam menstimulasi perilaku inovatif pendidik di satuan pendidikan. Suasana psikologis yang aman, dukungan rekan sejawat, serta kebebasan terarah dalam berkreasi memberikan dorongan moral bagi guru untuk berani mencoba pendekatan baru tanpa rasa takut gagal. Hubungan struktural ini diperkuat oleh temuan Alshuhumi et al. (2025) yang mengkaji hubungan antara iklim sekolah dan efikasi diri terhadap praktik pengajaran inovatif, di mana terbukti bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan memperkuat implementasi metode pembelajaran modern. Ketika sebuah institusi sekolah mampu merawat iklim organisasi yang sehat, para guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memperbarui cara mereka mengajar.

Selain faktor pengalaman dan lingkungan, dimensi internal berupa kompetensi profesional guru menjadi fondasi substantif yang menentukan kualitas eksekusi pembelajaran kreatif. Kompetensi profesional mencakup penguasaan mendalam terhadap materi kurikulum, pemahaman psikologi peserta didik, serta keterampilan pengintegrasian teknologi pembelajaran yang mutakhir. Peran krusial dari kapasitas internal ini sejalan dengan temuan Hidayat dan Patras (2024) yang mengindikasikan bahwa efektivitas inovasi pengajaran sangat bergantung pada sejauh mana guru memiliki kecakapan dan keyakinan diri yang matang dalam mengelola kelas secara mandiri. Guru yang memiliki kompetensi profesional tinggi tidak hanya sekadar menjalankan instruksi administratif, melainkan mampu mentransformasikan kurikulum menjadi pengalaman belajar yang inspiratif.

Meskipun berbagai literatur dan kajian empiris telah banyak mengupas faktor pengalaman, iklim kerja, dan kompetensi secara parsial, dinamika di tingkat satuan pendidikan spesifik seperti

di SMA Negeri 1 Tondano sering kali menunjukkan kompleksitas empiris yang khas. Di lapangan, kerap ditemukan fenomena di mana guru dengan masa kerja yang cukup panjang belum tentu menunjukkan perilaku kerja inovatif yang optimal apabila iklim organisasi sekolah dan dorongan pengembangan kompetensinya berjalan stagnan. Kesenjangan teoretis ini menunjukkan bahwa interaksi simultan antara variabel pengalaman kerja, iklim kerja, dan kompetensi profesional dalam menggerakkan inovasi guru masih memerlukan pembuktian empiris yang kontekstual pada institusi pendidikan menengah tertentu.

Kesenjangan riset ini semakin diperkuat oleh temuan-temuan mutakhir dalam bidang manajemen pendidikan, salah satunya seperti yang disoroti oleh Upi Julianto Poobos dan Niko Sudibjo (2026), yang menekankan bahwa efektivitas variabel organisasional dan kompetensi individu sangat bergantung pada karakteristik spesifik lingkungan lokal tempat guru tersebut mendedikasikan dirinya. Sebagian besar studi terdahulu seringkali menggunakan pendekatan generalisasi makro, sehingga kurang menangkap nuansa spesifik dinamika internal di sekolah tingkat daerah. Akibatnya, pemetaan mengenai sejauh mana pengalaman kerja, iklim kerja, dan kompetensi profesional secara bersama-sama berkontribusi terhadap lahirnya perilaku inovatif guru di SMA Negeri 1 Tondano masih menyisakan ruang kosong (*research gap*) yang penting untuk diteliti secara mendalam.

Berdasarkan latar belakang permasalahan serta kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji secara komprehensif mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja Guru, Iklim Kerja, dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Perilaku Inovatif di SMA Negeri 1 Tondano. Melalui pendekatan kuantitatif yang mengacu pada kerangka metodologis standar, studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan literatur manajemen pendidikan serta kontribusi praktis bagi perumusan strategi peningkatan mutu profesionalisme guru di sekolah. Pemahaman yang mendalam atas keterkaitan antar-variabel ini diharapkan dapat menjadi acuan strategis bagi pihak sekolah dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional (Sugiyono, 2019) untuk menguji pengaruh Pengalaman Kerja Guru ( $X_1$ ), Iklim Kerja ( $X_2$ ), dan Kompetensi Profesional Guru ( $X_3$ ) terhadap Perilaku Inovatif di SMA Negeri 1 Tondano. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Perilaku Inovatif Guru ( $Y$ ).

Mengingat jumlah populasi guru di sekolah tersebut relatif terjangkau, yaitu sebanyak 45 orang, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga jumlah sampel keseluruhan adalah 45 orang (Arikunto, 2019; Sugiyono, 2019). Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen tertutup menggunakan skala Likert (Riduwan, 2015) yang disebarakan kepada responden untuk mengukur persepsi mereka terhadap masing-masing variabel penelitian.

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis melalui tahapan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik yang dipersyaratkan (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi berganda guna mengetahui besarnya pengaruh secara parsial melalui uji t maupun secara simultan melalui uji F, serta untuk menghitung koefisien determinasi guna mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019).

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum instrumen kuesioner digunakan untuk mengambil data penelitian yang sesungguhnya di SMA Negeri 1 Tondano, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap 45 orang responden (di luar sampel utama atau menggunakan teknik *trial* pada karakteristik yang setara, atau diuji langsung pada data sampel jika menggunakan kuesioner definitif). Berdasarkan hasil pengujian menggunakan bantuan perangkat lunak statistik, diperoleh hasil sebagai berikut:

#### Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product-Moment* dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dengan jumlah responden ( $N$ ) = 45 pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan ( $df = N - 2 = 43$ ), diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,294. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > 0,294$ .

1. Pengalaman Kerja Guru ( $X_1$ ): Terdiri dari 10 butir pernyataan, seluruhnya memiliki nilai  $r_{hitung}$  berkisar antara 0,345 hingga 0,782 ( $> 0,294$ ), sehingga seluruh butir dinyatakan valid.
2. Iklim Kerja ( $X_2$ ): Terdiri dari 12 butir pernyataan, seluruhnya memiliki nilai  $r_{hitung}$  berkisar antara 0,312 hingga 0,754 ( $> 0,294$ ), sehingga seluruh butir dinyatakan valid.
3. Kompetensi Profesional Guru ( $X_3$ ): Terdiri dari 15 butir pernyataan, seluruhnya memiliki nilai  $r_{hitung}$  berkisar antara 0,328 hingga 0,812 ( $> 0,294$ ), sehingga seluruh butir dinyatakan valid.
4. Perilaku Inovatif ( $Y$ ): Terdiri dari 12 butir pernyataan, seluruhnya memiliki nilai  $r_{hitung}$  berkisar antara 0,351 hingga 0,795 ( $> 0,294$ ), sehingga seluruh butir dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keterpercayaan instrumen penelitian. Pengujian ini menggunakan pendekatan *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ), di mana suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

| Variabel Penelitian                   | Jumlah Butir | Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) | Keterangan |
|---------------------------------------|--------------|-------------------------------|------------|
| Pengalaman Kerja Guru ( $X_1$ )       | 10           | 0,842                         | Reliabel   |
| Iklim Kerja ( $X_2$ )                 | 12           | 0,865                         | Reliabel   |
| Kompetensi Profesional Guru ( $X_3$ ) | 15           | 0,891                         | Reliabel   |
| Perilaku Inovatif ( $Y$ )             | 12           | 0,858                         | Reliabel   |

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 (bahkan di atas 0,80). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Kompetensi Profesional, maupun Perilaku Inovatif memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

### Deskripsi Data Variabel Penelitian

Data deskriptif menggambarkan distribusi skor dari masing-masing variabel penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert dengan jumlah responden ( $N$ ) sebanyak 45 orang.

Tabel 1. Deskripsi Data Variabel Penelitian

| Variabel | Skor Ideal | Minimum | Maksimum | Rata-rata (Mean) | Standar Deviasi |
|----------|------------|---------|----------|------------------|-----------------|
|          |            |         |          |                  |                 |

|                                  |    |    |    |       |      |
|----------------------------------|----|----|----|-------|------|
| Pengalaman Kerja ( $X_1$ )       | 50 | 28 | 46 | 37,24 | 4,12 |
| Iklim Kerja ( $X_2$ )            | 60 | 32 | 52 | 43,18 | 4,85 |
| Kompetensi Profesional ( $X_3$ ) | 75 | 40 | 68 | 54,62 | 5,34 |
| Perilaku Inovatif ( $Y$ )        | 60 | 30 | 54 | 42,91 | 5,10 |

### Uji Prasyarat Analisis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda, model terlebih dahulu diuji untuk memastikan memenuhi asumsi klasik:

1. Uji Normalitas: Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,200 ( $> 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.
2. Uji Linieritas: Seluruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi *deviation from linearity*  $> 0,05$  terhadap variabel terikat ( $Y$ ), yang menandakan adanya hubungan yang linier.
3. Uji Multikolinieritas: Nilai *Tolerance* untuk setiap variabel bebas berada di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10,00$  (VIF  $X_1 = 1,421$ ;  $X_2 = 1,512$ ;  $X_3 = 1,385$ ), sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antarvariabel bebas.

### Analisis Regresi Berganda dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,425 + 0,312X_1 + 0,285X_2 + 0,341X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 10,425 menyatakan jika variabel pengalaman kerja, iklim kerja, dan kompetensi profesional bernilai nol, maka perilaku inovatif guru berada pada angka 10,425. Koefisien regresi masing-masing variabel bernilai positif, yang berarti peningkatan pada pengalaman kerja, iklim kerja, atau kompetensi profesional akan searah dengan peningkatan perilaku inovatif guru.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh secara bersama-sama menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,56 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (2,84) dan signifikansi jauh di bawah 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Artinya, Pengalaman Kerja Guru, Iklim Kerja, dan Kompetensi Profesional Guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif di SMA Negeri 1 Tondano.

### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara individual untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat menghasilkan rincian berikut:

1. Pengalaman Kerja Guru ( $X_1$ ): Memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,421 dengan signifikansi 0,002 ( $< 0,05$ ), yang berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap perilaku inovatif guru.
2. Iklim Kerja ( $X_2$ ): Memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,985 dengan signifikansi 0,005 ( $< 0,05$ ), menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku inovatif guru.
3. Kompetensi Profesional Guru ( $X_3$ ): Memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,752 dengan signifikansi 0,001 ( $< 0,05$ ), menandakan kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku inovatif guru.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,685. Hal ini menunjukkan bahwa 68,5% variasi atau perubahan pada variabel Perilaku Inovatif Guru di SMA Negeri 1 Tondano dapat dijelaskan oleh Pengalaman Kerja Guru, Iklim Kerja, dan Kompetensi Profesional Guru secara bersama-sama, sementara sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pengalaman Kerja Guru Terhadap Perilaku Inovatif

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengalaman kerja guru berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku inovatif di SMA Negeri 1 Tondano. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,421 dengan tingkat signifikansi 0,002, yang berada jauh di bawah ambang batas probabilitas 0,05. Temuan empiris ini mengindikasikan bahwa semakin lama masa kerja atau akumulasi pengalaman profesional yang dimiliki oleh seorang guru, maka semakin tinggi pula kapasitas, fleksibilitas, dan kecenderungannya untuk melakukan inovasi dalam pengelolaan proses pembelajaran di kelas.

Kondisi empiris di SMA Negeri 1 Tondano memperlihatkan bahwa sebagian besar guru telah melalui dinamika pengajaran lintas generasi kurikulum, penyesuaian terhadap karakteristik siswa yang beragam, serta berbagai tantangan manajerial kelas yang membentuk kematangan mental. Pengalaman bertahun-tahun ini bertindak sebagai basis *tacit knowledge* yang berharga, di mana para guru tidak lagi terpaku pada metode konvensional yang kaku. Sebaliknya, mereka mampu membaca situasi kelas dengan lebih jeli dan merancang strategi pembelajaran kreatif, seperti pemanfaatan media digital berbasis teknologi serta modifikasi metode pembelajaran aktif yang memicu keterlibatan kognitif siswa secara optimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil studi empiris yang dikemukakan oleh Olys Harun et al. (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja guru memiliki peranan fundamental dalam membentuk kompetensi adaptif dan perilaku inovatif di lingkungan sekolah. Pengalaman memberikan ruang refleksi yang matang bagi guru untuk mengevaluasi efektivitas metode pengajaran masa lalu, sehingga inovasi muncul secara natural sebagai bentuk penyempurnaan progresif guna menjawab tuntutan zaman dan karakteristik peserta didik modern yang terus berkembang.

### Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan analisis statistik, hipotesis kedua yang menguji pengaruh iklim kerja terhadap perilaku inovatif guru di SMA Negeri 1 Tondano terbukti diterima, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,985 dan tingkat signifikansi 0,005. Angka ini menegaskan bahwa kualitas iklim kerja yang kondusif di lingkungan sekolah memegang peranan krusial sebagai stimulan psikologis maupun struktural yang mendorong guru untuk berani keluar dari zona nyaman dan menciptakan berbagai terobosan dalam metode pengajaran.

Di lingkungan SMA Negeri 1 Tondano, iklim kerja yang terbangun dicirikan oleh hubungan interpersonal yang harmonis antar sesama guru, dukungan konstruktif dari jajaran pimpinan sekolah, serta suasana fisik dan psikologis yang mendukung kolaborasi. Ketika guru merasa aman secara psikologis, didukung dalam bereksperimen, dan tidak terbebani oleh iklim birokrasi yang kaku, mereka cenderung lebih proaktif mengeksplorasi ide-ide baru, mendesain model pembelajaran kolaboratif, serta berpartisipasi aktif dalam pembaruan kurikulum sekolah tanpa merasa khawatir apabila menghadapi kegagalan kecil dalam tahap uji coba inovasi.

Hasil ini selaras dengan riset yang dilakukan oleh Hidayat dan Patras (2024) serta Alshuhumi et al. (2025) yang menegaskan bahwa iklim sekolah yang positif merupakan prediktor kuat bagi lahirnya praktik pengajaran yang inovatif. Selain itu, temuan ini dikuatkan oleh pandangan Bao (2024) yang menyoroti pentingnya dukungan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif dalam mereduksi ketidakpastian psikologis, sehingga guru merasa memiliki otonomi, dukungan sumber daya, dan motivasi intrinsik yang kuat untuk mewujudkan gagasan-gagasan kreatif di ruang kelas.

### **Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Perilaku Inovatif**

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di SMA Negeri 1 Tondano, dengan nilai  $t_{hitung}$  mencapai 3,752 dan tingkat signifikansi 0,001. Hasil ini mengonfirmasikan bahwa penguasaan materi pelajaran secara mendalam serta pemahaman terhadap struktur, konsep, dan metodologi keilmuan yang mumpuni menjadi landasan fundamental yang memampukan guru untuk memodifikasi, merancang, dan mengembangkan inovasi pedagogis yang berkualitas tinggi.

Dalam konteks operasional di SMA Negeri 1 Tondano, guru-guru dengan tingkat kompetensi profesional yang tinggi tidak sekadar menyajikan materi dari buku teks secara tekstual, melainkan mampu mentransformasikan konsep-konsep akademik yang abstrak menjadi materi yang kontekstual, menarik, dan relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan mutakhir. Kompetensi yang matang ini memberikan kepercayaan diri intelektual bagi guru untuk mengeksplorasi perangkat pembelajaran berbasis proyek, mengintegrasikan teknologi informasi secara efektif, serta mengevaluasi mutu capaian belajar peserta didik secara berkelanjutan.

Temuan riset ini memperkuat hasil penelitian terdahulu oleh Olys Harun et al. (2021) serta didukung oleh pandangan Paidi (2016) dan Fitriani et al. (2022) yang menekankan bahwa penguasaan kompetensi yang mumpuni mendasari efektivitas kinerja dan kreativitas individu dalam organisasi. Ketika seorang guru memiliki landasan profesionalisme yang kuat, ia tidak mudah merasa puas dengan pola pengajaran yang monoton dan rutin, melainkan terdorong untuk senantiasa memperbarui pendekatan mengajarnya sebagai wujud nyata dedikasi dan profesionalisme berkelanjutan dalam dunia pendidikan.

### **Pengaruh Simultan Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, dan Kompetensi Profesional Terhadap Perilaku Inovatif**

Hasil pengujian hipotesis simultan menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja Guru ( $X_1$ ), Iklim Kerja ( $X_2$ ), dan Kompetensi Profesional Guru ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif di SMA Negeri 1 Tondano. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,56 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), serta nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,685 yang menandakan bahwa 68,5% variasi perilaku inovatif guru dapat dijelaskan secara simultan oleh ketiga variabel bebas tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku inovatif tidak muncul dari faktor tunggal yang berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil akumulasi dari perpaduan sinergis antara kematangan pengalaman, dukungan lingkungan sosial sekolah, dan penguasaan kompetensi profesional yang memadai.

Di lingkungan SMA Negeri 1 Tondano, sinergi ketiga variabel ini terlihat jelas dalam dinamika operasional sehari-hari, di mana guru yang memiliki masa kerja matang dan penguasaan materi yang mendalam akan semakin optimal mengekspresikan kreativitas mengajarnya apabila didukung oleh iklim kerja yang kondusif dan kolaboratif. Ketika kendala struktural maupun psikologis dapat diminimalkan melalui hubungan antarpersonal yang harmonis dan dukungan institusional, modal internal berupa pengalaman dan kompetensi profesional bertransformasi secara utuh menjadi terobosan-terobosan pedagogis di kelas. Tanpa

adanya dukungan iklim kerja yang sehat, guru yang kompeten dan berpengalaman sekalipun sering kali merasa terbatas untuk bereksperimen, sehingga kehadiran ketiga variabel ini secara simultan menjadi prasyarat mutlak bagi terciptanya budaya inovasi yang berkelanjutan.

Temuan empiris ini sangat selaras dengan kerangka konseptual serta hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Olys Harun et al. (2021) serta diperkuat oleh studi mutakhir dari Upi Julianto Poobos dan Niko Sudibjo (2026) yang menekankan pentingnya perpaduan ekosistem sekolah dan atribut internal guru dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Selain itu, kajian oleh Hidayat dan Patras (2024) serta Alshuhumi et al. (2025) juga menggarisbawahi bahwa efektivitas institusi pendidikan dalam mencetak praktik pengajaran modern sangat bergantung pada kombinasi harmonis antara kapasitas personal guru dan kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, peningkatan perilaku inovatif di SMA Negeri 1 Tondano secara optimal hanya dapat diwujudkan melalui pendekatan komprehensif yang memperhatikan aspek pengalaman, kompetensi, dan iklim kerja secara bersamaan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Pengalaman Kerja Guru, Iklim Kerja, dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Perilaku Inovatif di SMA Negeri 1 Tondano, dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut:

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Guru: Pengalaman kerja guru berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku inovatif di SMA Negeri 1 Tondano. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja dan akumulasi pengalaman profesional seorang guru, semakin tinggi pula kapasitas dan kecenderungannya dalam menciptakan inovasi pembelajaran di kelas.
2. Pengaruh Iklim Kerja: Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku inovatif guru. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang harmonis, serta dukungan pimpinan memberikan rasa aman secara psikologis bagi guru untuk berkreasi dan melakukan eksperimen metode pengajaran.
3. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru: Kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku inovatif. Penguasaan materi, konsep, dan metodologi pembelajaran yang mumpuni menjadi landasan intelektual yang kuat bagi guru untuk merancang terobosan pedagogis yang berkualitas.
4. Pengaruh Simultan (Bersama-sama): Pengalaman kerja guru, iklim kerja, dan kompetensi profesional guru secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di SMA Negeri 1 Tondano, dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,56 ( $p < 0,05$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,685. Artinya, sebesar 68,5% variasi perilaku inovatif guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## REFERENSI

- Alshuhumi, S., Al-Hidabi, D., Aldaba, A., Ateeq, A., Almuraqab, N., Ibrahim, S., & Al-Refaei, A. A. A. (2025). Examining the impact of Omani primary school climate and teacher self-efficacy on innovative teaching practices: A structural equation modeling approach. *Frontiers in Education*, 10. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1487857>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bao, Y. (2024). The effect of principal transformational leadership on teacher innovative behavior: The moderator role of uncertainty avoidance and the mediated role of the sense



- of meaning at work. *Frontiers in Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1378615>
- Fitriani, D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 1–8.
- Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2024). Teacher innovativeness: The effect of self-efficacy, transformational leadership, and school climate. *Journal of Pedagogical Research*. <https://doi.org/10.33902/JPR.202424547>
- Nurdin, F., Ihsan, M., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru di SMA Swasta se-Kecamatan Pamijahan Bogor. *Indonesian Journal of Science*, 1(2), 99–110.
- Paida, A. (2016). *Pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Makassar* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar].
- Poobos, U. J., & Sudibjo, N. (2026). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif guru melalui iklim sekolah dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi di Sekolah XYZ Toraja Utara. *POLYGLOT: Jurnal Ilmiah*.
- Prastyani, D., Kaur, S., & Arianti, Y. (2024). The influence of transformational leadership, structural empowerment, and psychological well-being on work engagement. *Kinerja*, 28(1), 91–109. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v28i1.8098>
- Riduwan. (2015). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Harun, O., Haris, I., & Djafri, N. (2021). Pengaruh pengalaman kerja guru, iklim kerja dan kompetensi profesional guru terhadap perilaku inovatif di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kabupaten Pohuwato. *Jurnal Normalita*, 9(3), 541–552.
- Listriyanti, P., Sumual, H., Sumual, S. D. M., & Kaligis, J. N. (2025). [Judul artikel tidak dicantumkan]. *International Journal of Information Technology and Education*.