



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF GURU SMK SWASTA

Rizkania Putri Pramesti¹, Susan Febriantina², S.Pd., M.Pd, Roni Faslah, S.Pd., M.M.³

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

rizkaniaputripramesti_1709620035@mhs.unj.ac.id, susanfebriantina@unj.ac.id,

ronifaslah@unj.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Innovative Work Behaviour of Private Vocational Teachers. This research uses quantitative methods with a descriptive approach. The population in this study amounted to 280 with a sample of 165 respondents. The data collection method was carried out through a questionnaire that had previously been tested and distributed via Google Form. In this study, the data analysis that carried out was multiple linear regression, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The data processing technique in this study was carried out using IBM SPSS Statistic Version 25. The results showed that (1) There is a partial influence between transformational leadership on the innovative work behaviour of private vocational school teacher's. (2) There is a partial influence between organizational culture on the innovative work behaviour of teachers of private vocational school teacher's. (3) There is a simultaneous influence between transformational leadership and organizational culture on the innovative work behaviour of teacher's of private vocational schools.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SMK Swasta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 280 dengan sampel sebanyak 165 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner yang sebelumnya telah diuji coba dan disebarakan melalui *Google Form*. Dalam penelitian ini, analisis data yang dilakukan yaitu regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh parsial antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Swasta. (2) Terdapat pengaruh parsial antara budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Swasta. (3) Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Swasta.

PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 membawa banyak perubahan terhadap berbagai sektor kehidupan, salah satunya pendidikan. Pendidikan selalu mengalami perubahan dari waktu ke waktu (Hanh et al., 2021). Sekolah sebagai sebuah organisasi yang melaksanakan kegiatan pendidikan hendaknya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan di era revolusi industri 4.0 seperti sekarang ini. Sekolah harus dapat mengembangkan setiap sumber daya yang

Article History

Submitted: 14 Juni 2024

Accepted: 17 Juni 2024

Published: 27 Juni 2024

Key Words

Transformational Leadership, Organizational Culture, Teacher's Innovative Work Behaviour

Sejarah Artikel

Submitted: 14 Juni 2024

Accepted: 17 Juni 2024

Published: 27 Juni 2024

Kata Kunci

Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Perilaku Kerja Inovatif Guru





mereka miliki semaksimal mungkin. Hal tersebut dilakukan agar sekolah dapat berjalan secara efektif dan efisien serta berkembang menjadi organisasi yang dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif.

Pendidikan tidak terlepas dari peran seorang tenaga pendidik atau guru, guru merupakan unsur yang sangat penting dalam pendidikan sebab berhasil atau tidaknya proses belajar ditentukan oleh peran seorang guru. Guru bisa dikatakan sebagai kunci dalam menentukan kualitas pendidikan. Guru hendaknya memiliki perilaku yang inovatif untuk memastikan sistem pendidikan tetap kompetitif dan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terus terjadi.

Perilaku kerja inovatif dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menciptakan ide-ide serta gagasan baru yang berguna bagi sebuah organisasi (Hidayat et al., 2022). Guru dituntut untuk memiliki kemampuan berinovasi dalam menjalankan pekerjaannya. Kemampuan berinovasi guru ditandai dengan adanya keterbukaan, penerimaan, dan kemauan dalam menerima perubahan (Sihite et al., 2023). Guru yang memiliki perilaku kerja inovatif mampu menciptakan ide serta gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran yang dapat memberikan dampak positif bagi siswa dan juga sekolah.

Perilaku kerja inovatif penting untuk dimiliki oleh guru, karena perilaku kerja inovatif akan membantu guru untuk tetap mengikuti perkembangan terkini di tengah pesatnya perubahan yang diakibatkan oleh revolusi industri 4.0. Adanya kemajuan teknologi dalam pendidikan, meluasnya cabang ilmu pengetahuan, dan meningkatnya tantangan pada bidang pendidikan menuntut guru sebagai tenaga pendidik untuk selalu inovatif agar kegiatan pembelajaran dapat berlangsung secara efektif (Mohammed Afandi & Mohd Effendi Ewan, 2020).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menurut Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2023 tentang Standar Pengelolaan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah merupakan salah satu satuan pendidikan formal yang diamanahkan untuk mempersiapkan lulusan yang berkompentensi dan siap untuk terjun ke dunia kerja. SMK tidak hanya berfokus pada pengembangan pengetahuan saja, tetapi juga fokus pada pengembangan keterampilan bagi para siswanya sebagai bekal untuk memenuhi kebutuhan di dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Para lulusan SMK diharapkan dapat menjadi pekerja produktif yang mampu meningkatkan taraf hidup sekaligus berkembang menjadi pribadi yang siap menghadapi perubahan yang semakin pesat (Riyanti & Kasyadi, 2021).

Kendati demikian, taraf lulusan SMK dapat dikatakan masih cukup rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari kesulitan yang dialami oleh lulusan SMK untuk mendapat pekerjaan. Kesulitan yang dialami oleh lulusan SMK dalam memperoleh pekerjaan tersebut menunjukkan bahwa mereka masih belum mumpuni untuk dapat memasuki dunia kerja.

Berdasarkan data yang didapatkan dari Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan Tingkat Pendidikan pada tahun 2021 – 2023 di atas, dapat diketahui bahwa lulusan SMK merupakan tingkatan pendidikan dengan angka pengangguran terbuka tertinggi. Pada tahun 2023, angka pengangguran terbuka lulusan SMK berjumlah sebesar 9,31 persen. Jumlah tersebut merupakan yang paling tinggi dibandingkan dengan lulusan tingkat pendidikan lainnya. Hal ini sangat disayangkan mengingat SMK merupakan satuan pendidikan yang bertujuan untuk menciptakan lulusan yang siap untuk terjun ke dunia kerja.





Tabel 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Tahun (dalam presentase)		
	2021	2022	2023
SD ke Bawah	3,61	3,59	2,56
Sekolah Menengah Pertama	6,45	5,59	4,78
Sekolah Menengah Atas	9,09	8,57	8,15
Sekolah Menengah Kejuruan	11,13	9,42	9,31
Diploma I/II/III	5,87	4,59	4,79
Diploma IV, S1, S2, S3	5,98	4,80	4,18

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Rendahnya mutu lulusan SMK menjadi salah satu tantangan yang besar bagi bangsa Indonesia untuk senantiasa mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat menghadapi ketatnya persaingan di era revolusi industri 4.0. Kurangnya inovasi dalam kegiatan pembelajaran merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan rendahnya mutu lulusan SMK. Inovasi dalam dunia pendidikan diperlukan untuk menciptakan pembelajaran yang sesuai guna menghadapi perubahan-perubahan yang timbul akibat revolusi industri 4.0 (Robbers et al., 2023). Salah satu cara untuk mengembangkan mutu sumber daya manusia di Indonesia adalah dengan meningkatkan perilaku kerja inovatif guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, sehingga menciptakan lulusan yang dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja.

Guru yang memiliki perilaku inovatif dapat membantu sekolah untuk mencapai tujuannya melalui kemampuan mereka dalam menciptakan inovasi-inovasi baru. Inovasi-inovasi yang diciptakan oleh guru dalam kegiatan pembelajaran dapat menambah pengetahuan dan keterampilan siswa. Pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan oleh siswa selama kegiatan pembelajaran tersebut kelak dapat dimanfaatkan sebagai bekal bagi mereka untuk menghadapi dunia kerja (Tura, 2021).

Nyatanya saat ini masih terdapat cukup banyak guru dan tenaga pendidik yang belum memiliki perilaku inovatif dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut terjadi karena sebagian besar guru sudah merasa nyaman melalukan pekerjaan mereka dengan teknik-teknik pembelajaran lama atau tradisional. Sehingga, mereka enggan untuk mengembangkan teknik pembelajaran baru (S. N. Khan, 2022). Selain itu, masih banyak juga guru yang baru mulai bekerja ketika mereka mendapat perintah dari atasan (Hardianto et al., 2021).





Pemimpin memegang peranan penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi. Peran pemimpin berkaitan erat dengan bagaimana pekerjaan dalam suatu organisasi akan dikerjakan. Pemimpin bertugas untuk memberikan arahan serta bimbingan bagi para pegawainya ke arah yang jelas dan sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karenanya, gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin harus mampu mendorong keberhasilan pegawainya.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi dan meningkatkan minat seorang individu dengan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dari yang diharapkan (Eyamba & Apau, 2020). Sebuah organisasi membutuhkan kepemimpinan transformasional untuk menumbuhkan perilaku inovatif pegawai guna mendorong keberlanjutan organisasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat memotivasi pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi untuk senantiasa berinovasi dan meningkatkan kreativitas mereka (Yi et al., 2019).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh dari kepemimpinan transformasional telah dilakukan oleh (Li et al., 2019), dalam penelitian tersebut kepemimpinan transformasional ditemukan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Jaiswal, 2021), penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Kepala Sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan dukungan moral dan motivasi yang akan menumbuhkan motivasi guru untuk terlibat dalam proses penciptaan ide-ide baru.

Persepsi, kebiasaan, dan nilai-nilai yang membentuk perilaku seorang individu dalam suatu organisasi dikenal sebagai budaya organisasi (Azeem et al., 2021). Budaya organisasi memiliki peran yang cukup krusial dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi individu dalam sebuah organisasi. Jati diri suatu sekolah akan tercerminkan melalui budaya yang ada pada sekolah tersebut. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana cara guru serta staff dalam bersikap dan berperilaku.

Penelitian mengenai perilaku kerja inovatif pada bidang pendidikan masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian mengenai perilaku kerja inovatif diteliti pada perusahaan-perusahaan industri. Padahal, penting bagi dunia pendidikan untuk menerapkan perilaku kerja inovatif guna menghadapi perubahan pesat yang disebabkan oleh revolusi industri 4.0. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan dan gambaran mengenai perilaku kerja inovatif guru pada SMK Swasta, serta dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik serupa.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam pelaksanaannya. Pada penelitian ini yang akan dijadikan sebagai populasi adalah Guru yang mengajar pada SMK swasta di daerah Kecamatan Pesanggrahan Kota Jakarta Selatan, yaitu sebanyak 280 guru. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 165. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan dari program IBM SPSS Statistic Versi 25.





HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Uji Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		165
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,36064998
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,052
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,078 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan perilaku kerja inovatif yaitu sebesar 0,78. Angka $0,78 > 0,05$, maka ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan berdistribusi secara normal.

2) Uji Linearitas

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku Kerja	Between	(Combined)	5489,785	27	203,325	24,538	,000
Inovatif *	Groups	Linearity	5305,691	1	5305,691	640,305	,000
Kepemimpinan Transformasional		Deviation from Linearity	184,094	26	7,081	,854	,670
Within Groups			1135,209	137	8,286		
Total			6624,994	164			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* antara variabel kepemimpinan transformasional dan variabel perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0,670. Nilai tersebut $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif.





Tabel 4 Hasil Uji Linearitas Variabel Budaya Organisasi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku Kerja	Between Groups	(Combined)	5800,434	30	193,348	31,421	,000
Inovatif *		Linearity	5602,380	1	5602,380	910,448	,000
Budaya Organisasi		Deviation from Linearity	198,054	29	6,829	1,110	,335
	Within Groups		1135,209	824,560	134	6,153	
	Total		6624,994	6624,994	164		

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* antara variabel budaya dorganisasi dan perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0,335. Nilai tersebut jumlahnya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional	,157	6,350
	Budaya Organisasi	,157	6,350

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, bahwa nilai *Tolerance* dari variabel bebas yang diteliti yaitu kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi adalah sebesar $0,157 > 0,10$ dan nilai VIF-nya sebesar $6,350 < 10$. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi ini.





2) Uji Heterokedaktisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heterokedaktisitas

			Correlations		
			Kepemimpinan Transformasional	Budaya Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,043	,054	1,000
		Sig. (2-tailed)	,584	,491	.
		N	165	165	165
		Kepemimpinan Transformasional	Correlation Coefficient	1,000	,896**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,584
		N	165	165	165
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	,896**	1,000	,054
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,491
		N	165	165	165

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Sig 2-Tailed* dari variabel kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0,584 nilai tersebut > 0,05. Nilai *Sig 2-Tailed* dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,491 nilai tersebut juga > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedaktisitas pada model regresi ini.

c. Analisis Persamaan Regresi Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,390	1,183		2,020	,045
Kepemimpinan Transformasional	,327	,074	,323	4,389	,000
Budaya Organisasi	,502	,059	,623	8,477	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan data dari tabel di atas, berikut merupakan persamaan regresi berganda dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,390 + 0,327 + 0,502$$





Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa nilai a atau nilai konstanta adalah sebesar 2,390. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (b_1X_1) adalah sebesar 0,327 artinya perilaku kerja inovatif akan mengalami kenaikan skor sebanyak 0,327 setiap terjadi penambahan satu skor pada variabel kepemimpinan transformasional. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (b_2X_2) adalah sebesar 0,502 artinya perilaku kerja inovatif akan mengalami kenaikan skor sebanyak 0,502 setiap terjadi penambahan satu skor pada variabel budaya organisasi. Koefisien kedua variabel tersebut memiliki nilai yang positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut dengan perilaku kerja inovatif.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,390	1,183		2,020	,045
	Kepemimpinan Transformasional	,327	,074	,323	4,389	,000
	Budaya Organisasi	,502	,059	,623	8,477	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan data dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari variabel kepemimpinan transformasional adalah $4,389 > t_{tabel} 1,974$ dan nilai t_{hitung} dari variabel budaya organisasi adalah $8,477 > t_{tabel} 1,974$. Maka dapat disimpulkan baik variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

2) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5711,076	2	2855,538	506,169	,000 ^b
Residual	913,918	162	5,641		
Total	6624,994	164			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan data dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar $506,169 > F_{tabel}$ sebesar 3,051, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif secara simultan.





e. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,862	,860	2,375

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* (R^2) adalah sebesar 0,860. Maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0,860 atau 86%, sisanya sebesar 14% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SMK Swasta

Berdasarkan penghitungan uji parsial (uji T) didapatkan nilai t_{hitung} kepemimpinan transformasional sebesar $4,389 > t_{tabel}$ yaitu 1,974. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru pada sekolah tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jaiswal, 2021), (Abdullatif & Jaleel, 2021), (Afsar & Umrani, 2020), dan (Messmann et al., 2022).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SMK Swasta

Berdasarkan penghitungan uji parsial (uji T) didapatkan nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar $8,477 > t_{tabel}$ yaitu 1,974. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan secara efektif oleh kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru pada sekolah tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (M. A. Khan et al., 2020), (Gorzelay et al., 2021), (Baety & Rojuaniah, 2022), dan (Hashim et al., 2022).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SMK Swasta

Berdasarkan penghitungan uji simultan (uji F) didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 506,169 $> F_{tabel}$ yaitu 3,051. Hal tersebut menandakan bahwa kepemimpinan transformasional dan





budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang diterapkan pada suatu sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru pada sekolah tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asbari et al., 2019), (Nurdin et al., 2020), (Ferdinan & Lindawati, 2021), dan (Fibriandhini et al., 2022).

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Dapat diartikan bahwa semakin efektif kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada suatu sekolah, maka akan perilaku kerja inovatif guru di sekolah tersebut akan semakin meningkat. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin transformasional dapat mendorong pegawai untuk aktif terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi seperti pengembangan inovasi.

Budaya organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Dapat diartikan bahwa semakin efektif budaya organisasi yang ada suatu sekolah maka perilaku kerja inovatif guru di sekolah tersebut akan semakin meningkat. Budaya organisasi yang memprioritaskan inovasi, akan membuat lebih banyak sumber daya dialokasikan untuk menciptakan dan mengejar keunggulan kompetitif.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya semakin efektif kepemimpinan transformasional diterapkan dan semakin efektif budaya organisasi yang ada pada suatu sekolah, maka perilaku kerja inovatif guru di sekolah tersebut akan semakin meningkat. Bagi peneliti lain yang berkeinginan untuk melakukan penelitian serupa, disarankan untuk menganalisis pengaruh dari variabel-variabel lain yang ditemukan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dalam penelitian terdahulu namun tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullatif, T. N., & Jaleel, E. M. (2021). The Influence of Transformational Leadership on the Employees Innovative Work Behavior Among Academicians. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)*, 3(1), 22–28. www.hnjournal.net
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0. *Jim UPB*, 8(1), 7–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66(January), 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Baety, N., & Rojuaniah, R. (2022). Servant Leadership, Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior on Innovative Work Behavior. *Management Analysis Journal*, 11(1), 83–94. <https://doi.org/10.15294/maj.v11i1.54626>





- Eyamba, E. P., & Apau, S. A. (2020). Effect of Transformational Leadership Style on Innovative Work Behaviour of Employees. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(8), 22–38. <https://doi.org/10.9790/487X-2208082838>
- Ferdinan, B. A., & Lindawati, T. (2021). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Lecturer Performance Through Innovative Work Behavior at Catholic Universities in Surabaya. *International Journal of Applied Business and International Management*, 6(2), 113–123. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v6i2.1106>
- Fibriandhini, A., Surati, S., & Hermanto, H. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior Mediated by the Organizational Culture. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 3(2), 42–48. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v3i2.336>
- Gorzelany, J., Gorzelany-Dziadkowiec, M., Luty, L., Firlej, K., Gaisch, M., Dudziak, O., & Scott, C. (2021). Finding links between organisation’s culture and innovation. The impact of organisational culture on university innovativeness. *PLoS ONE*, 16(10 October), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257962>
- Hanh, H. T. M., Khue, H. T., Hai, D. M., & Hoi, D. D. (2021). Awareness of education university’s preschool students about the impact of 4.0 industrial revolution in education and role of STEM education in teaching. *Journal of Physics: Conference Series*, 1835(1), 0–10. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1835/1/012098>
- Hardianto, H., Hidayat, H., & Zulkifli, Z. (2021). Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 112–119. <https://doi.org/10.29210/02021937>
- Hashim, A., Othman, B., Mohammad, A. J., & Agala, S. R. (2022). Investigating the role of leadership and organisational culture in fostering innovation. *International Journal of Health Sciences*, May 2023, 2316–2334. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns5.9145>
- Hidayat, R., Baharuddin, B., Sampaleng, D., & Patras, Y. E. (2022). Inventori perilaku kerja inovatif guru indonesia: analisis rasch model. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(1), 58. <https://doi.org/10.29210/020221360>
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia No. 47, Peraturan Pemerintah 1 (2023). https://jdih.kemdikbud.go.id/sjdih/siperpu/dokumen/salinan/salinan_20230810_163641_2023pmkemdikbud47.pdf
- Jaiswal, G. (2021). *A descriptive study of transformational leadership style on employees’ innovative work behaviour and organizational performance (A case study on employees of Tata group)*. April 2019. https://www.researchgate.net/publication/356252417_A_descriptive_study_of_transformational_leadership_style_on_employees_innovative_work_behaviour_and_organizational_performance_A_case_study_on_employees_of_Tata_group
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Khan, S. N. (2022). Organizational Factors and Their Effects on Innovative Work Behaviour among Malaysian Special Needs School Teachers: A Literature Review and Model Development. *An International Journal*, 14(3s), 642–654.





- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(6), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Messmann, G., Evers, A., & Kreijns, K. (2022). The role of basic psychological needs satisfaction in the relationship between transformational leadership and innovative work behavior. *Human Resource Development Quarterly*, *33*(1), 29–45. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21451>
- Mohammed Afandi, Z., & Mohd Effendi Ewan, M. M. (2020). How Teachers' Innovative Work Behaviour Can Affect Education Quality? *Journal of Critical Reviews*, *7*(17), 770–779.
- 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), 99–105.
- Riyanti, S., & Kasyadi, S. (2021). Motivasi dan Pengalaman Praktek Kerja Industri Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa: Studi pada SMK Swasta di Kabupaten Bogor. *Jurnal Pendidikan IPS*, *4*(1), 43–57. <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/herodotus/article/view/8815>
- Robbers, S., Evers, A., & Vermeulen, M. (2023). The design process of a questionnaire measuring teachers' innovative behavior. *Cogent Education*, *11*(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2283641>
- Sihite, O., Sinaga, P., Hidayat, D., & Sijabat, R. (2023). The Effect of Academic Culture and Collaborative Culture As Collaborative Academic Culture to Improve The Innovative Behavior in Universities. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *9*(1), 1–11. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.1>
- Tura, B. (2021). *Factors Affecting Teacher's Innovation (Öğretmen yenilikçiliğini etkileyen Öğretmen Yenilikçiliğini Etkileyen Faktörler. February*, 14–28.
- Yi, L., Uddin, M. A., Das, A. K., Mahmood, M., & Sohel, S. M. (2019). Do transformational leaders engage employees in sustainable innovative work behaviour? Perspective from a developing country. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(9). <https://doi.org/10.3390/su11092485>

