

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor

Fahrurrobi Nurdin<sup>1</sup>, Muzhir Ihsan<sup>1</sup>, Ima Rahmawati<sup>1</sup>, Hana Lestari<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Institut Agama Islam Sahid  
[halestari3011@gmail.com](mailto:halestari3011@gmail.com)

### Article Info:

Received: 08 – 07 - 2020  
Accepted: 20 – 08 - 2020  
Available Online: 20 – 08 - 2020

### Keywords:

JPSL-IPB, manuscript, writing guidelines

### Corresponding Author:

[halestari3011@gmail.com](mailto:halestari3011@gmail.com)

**Abstract:** Innovative work behavior is an individual action to recognize a problem, bring up new ideas, develop new ideas, and realize each idea or ideas with techniques and procedures that are new and useful for the organization. This study aims to explain the influence of transformational leadership and organizational culture on innovative work behavior of teachers. This research was conducted in private high schools in Pamijahan District, Bogor Regency. The number of samples taken was 110 teachers, using a probability sampling method with the proportionate stratified random sampling technique. The research method used is quantitative research with data collection techniques using a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of the analysis it was found that transformational leadership and organizational culture simultaneously positively influenced the innovative work behavior of teachers. This shows that the stronger the influence of transformational leadership and organizational culture simultaneously (together), the more innovative work behavior produced by the teacher will be higher. Therefore, to foster innovative work behavior in teachers is expected to pay more attention to transformational leadership and organizational culture to improve teacher's innovative work behavior.

**Keyword:** Transformational leadership, Organizational culture, Innovative work behavior

**Abstrak:** Perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu untuk mengenali sebuah masalah, memunculkan ide-ide baru, mengembangkan ide-ide baru, dan merealisasikan setiap ide atau gagasan dengan teknik dan prosedur yang baru dan berguna bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru. Penelitian ini dilakukan di SMA Swasta se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 110 guru, dengan metode *probability sampling* dengan jenis teknik *proportionate stratified random sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan (bersama-sama), maka perilaku kerja inovatif yang dihasilkan oleh guru akan semakin tinggi. Oleh karena itu untuk menumbuhkan perilaku kerja inovatif pada guru diharapkan lebih memperhatikan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi agar dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif guru.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi, Perilaku kerja inovatif.

## PENDAHULUAN

Dunia pendidikan khususnya di Indonesia perlu mempersiapkan diri dalam mengikuti kemajuan zaman di era sekarang atau biasa dikenal dengan era revolusi industri 4.0. Zaman yang penuh tantangan dan persaingan di dunia pendidikan, keberadaan guru yang kompeten sudah merupakan suatu keharusan. Guru tidak hanya dituntut dengan kompeten dan produktif, namun juga harus memiliki inovasi agar dapat memberikan sumbangannya kepada organisasi untuk dapat bertahan dan menemukan gagasan baru di masa depan. Perilaku guru yang inovatif sangat penting dalam keberhasilan pendidikan di sekolah dengan berbagai alasan termasuk perlunya menanggapi masyarakat yang cepat berubah mengikuti perkembangan zaman, pengetahuan, dan teknologi baru yang membutuhkan perilaku kerja inovatif guru dalam mengkombinasikan metode pembelajaran di kelas sehingga lebih kreatif dan inovatif (Gkorezis, 2016).

Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan pada pribadi seorang guru dalam menjawab tuntutan perkembangan zaman yang selalu menuntut para guru untuk selalu berperilaku inovatif dalam menyiapkan anak didiknya dalam rangka mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai persoalan di masa depan mereka. Perilaku kerja guru yang tidak inovatif tentu akan menjadi kendala pencapaian tujuan pembelajaran di sekolah. Guru yang berperilaku inovatif akan selalu memiliki ide-ide baru dalam setiap mata pelajaran yang disampaikan kepada siswa, sehingga kehadiran guru selalu dinantikan oleh siswa. Guru yang inovatif di dalam proses kegiatan belajar mengajar tidak hanya mengajar tetapi juga memotivasi siswa untuk lebih kreatif dan inovatif. Oleh karena itu, guru memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, terutama melalui proses belajar mengajar yang tidak hanya mengajar tetapi juga memotivasi siswa untuk lebih kreatif dan inovatif (Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, 2019).

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan perilaku kerja inovatif guru. Pertama, sebagian besar guru dapat mengetahui masalah yang sedang terjadi di sekolah akan tetapi mereka tidak mampu untuk mengidentifikasi setiap peluang yang akan diperoleh dari masalah tersebut. Kedua, guru kurang mendapatkan dukungan dan motivasi dari kepala sekolah dalam penyampaian ide atau gagasan baru. Ketiga, guru yang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk menunjang pembelajaran tergolong rendah. Keempat, guru yang mampu mengimplementasikan ide-ide dan gagasan baru menjadi sebuah program.

Perilaku kerja inovatif guru tidak terlepas dari peran seorang kepala sekolah sebagai pemangku jabatan tertinggi di sekolah tersebut dalam menjalankan roda keorganisasian. Kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki cara pandang ke depan demi mencapai tujuan organisasinya dia mampu untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para guru untuk memunculkan ide-ide atau gagasan yang kreatif dan inovatif untuk mewujudkan cita-cita bersama dan menguntungkan bagi sekolah. Kepemimpinan yang dikehendaki dengan kemampuan tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Hal ini serupa dengan pendapat yang menyatakan

kepemimpinan transformasional akan merangsang perilaku kerja inovatif anggota dan memberikan ruang bagi anggota tim untuk melakukan perubahan dan hal-hal baru (Ariyani & Hidayati, 2018).

Budaya dalam organisasi juga ikut membentuk dan menumbuhkan perilaku kerja inovatif guru. Budaya yang ada di suatu organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi seseorang, karena budaya organisasi ikut merangsang tumbuhnya kreativitas sehingga menumbuhkan perilaku kerja inovatif dari anggota organisasi (Parashakti, Rizki, & Saragih, 2016). Budaya organisasi sangat penting bagi setiap organisasi untuk menumbuhkan perilaku inovatif sebagaimana dalam penelitian Prayudhayanti (2014) yang menyatakan budaya organisasi sangat penting bagi setiap organisasi untuk menumbuhkan perilaku kerja yang inovatif dalam konteks pencapaian kinerja organisasi. Guru memahami secara betul teknik dalam menjalankan tugas dengan menggunakan pola-pola perilaku kerja. Setiap guru dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Komunikasi antara guru dengan rekan guru yang lainnya atau komunikasi antara guru dengan kepala sekolah harus berjalan dengan baik agar tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah akan cepat terwujud.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mendalami lebih lanjut tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru di SMA Swasta se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

## METODE

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Atas Swasta se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Oktober 2019 sampai bulan Februari 2020.

### Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diambil secara langsung kepada responden dan dikumpulkan dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner tertutup yang jawabannya sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang sesuai dengan dirinya. Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung dari responden. Data sekunder diambil menggunakan teknik pengumpulan data studi pustaka dan dokumentasi.

### Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru. maka perlu di uji signifikansi koefisien regresi berganda. Hasil uji regresi berganda dapat dilihat pada tabel 1. di bawah ini.

**Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	85.652	11.427	7.496	.000
Kepemimpinan Transformasional	.255	.072	3.559	.001
Budaya Organisasi	.088	.075	1.179	.241

Tabel 1. menunjukkan bahwa persamaan regresi yang menghubungkan perilaku kerja inovatif (Y) dengan kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) adalah  $\hat{Y} = 85,652 + 0,255X_1 + 0,088X_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa apabila kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) naik satu satuan, maka perilaku kerja inovatif (Y) akan naik sebesar 85,995. Apabila kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) semakin naik, maka perilaku kerja inovatif (Y) juga akan semakin naik. Hal ini menunjukan bahwa persamaan  $\hat{Y} = 85,652 + 0,255X_1 + 0,088X_2$  dapat dipergunakan sebagai acuan untuk memprediksi perilaku kerja inovatif guru melalui kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

Pengaruh kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap perilaku kerja inovatif (Y) dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Anova**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1588.835	2	794.417	8.114	.001 <sup>b</sup>
Residual	10476.220	107	97.909		
Total	12065.055	109			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

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

Tabel 2. menunjukkan nilai Sig. (0,001). Karena nilai Sig. (0,001) <  $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan

transformasional ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap perilaku kerja inovatif guru (Y).

Untuk dapat memprediksi perilaku kerja inovatif guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dihitung nilai koefisien determinasi pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi Regresi Berganda**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.363 <sup>a</sup>	.132	.115	9.895

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

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Tabel 3. menunjukkan nilai R Square sebesar (0,132) atau sama dengan 13,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap perilaku kerja inovatif guru (Y) sebesar 13,2 %. Sedangkan sisanya ( $100\%-13,2\% = 86,8\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parashakti, Rizki, & Saragih (2016) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dibuktikan dengan probabilitas dari kepemimpinan transformasional sebesar 0,023 kurang dari 0,05 sehingga  $p (0,000) < \text{cut off value} (0,05)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan probabilitas dari budaya organisasi sebesar 0,00 yang kurang dari 0,05 sehingga  $p (0,00) < \text{cut off value} (0,05)$ , sehingga  $H_0$  ditolak.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan perilaku kerja inovatif guru. Artinya semakin kuat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan (bersama-sama), maka perilaku kerja inovatif guru yang dihasilkan oleh guru akan semakin tinggi. Hal ini mengisyaratkan perilaku kerja inovatif guru di SMA Swasta se-Kecamatan Pamijahan Bogor dapat ditingkatkan melalui berbagai faktor, dalam hal ini kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki peranan penting dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif guru. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional mampu menjadi pioner dalam membangun budaya organisasi yang kuat dalam membaca setiap perubahan organisasi melalui perilaku guru yang kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang dikehendaki bersama.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dengan nilai Sig (0.000) <  $\alpha$  (0,05), maka Ho ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini di peroleh kesimpulan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap perilaku kerja inovatif guru (Y). Artinya, semakin kuat kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang timbul dari guru tersebut. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dengan nilai Sig (0.076) >  $\alpha$  (0,05), maka Ho diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini di peroleh kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap perilaku kerja inovatif guru (Y). Artinya variabel budaya organisasi tidak dapat digeneralisasi untuk populasi, maka dari itu perlu dibutuhkan variabel selain budaya organisasi yang memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dengan nilai Sig. (0,001). Karena nilai Sig. (0,001) <  $\alpha$  (0,05), maka Ho ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya semakin kuat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan (bersama-sama), maka perilaku kerja inovatif yang dihasilkan oleh guru akan semakin tinggi. Pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan variabel budaya organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel perilaku kerja inovatif sebesar 13,2%. Sedangkan sisanya yaitu 86,8 % dijelaskan oleh faktor lain di luar persamaan regresi ini. Kepala sekolah SMA Swasta se-Kecamatan Pamijahan Bogor diharapkan dapat memahami lebih jauh mengenai kepemimpinan transformasional agar perilaku kerja inovatif guru di SMA Swasta se-Kecamatan Pamijahan Bogor dapat tumbuh sesuai dengan visi dan misi setiap sekolah yang diinginkan. Bagi guru SMA Swasta se-Kecamatan Pamijahan Bogor diharapkan mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif dalam setiap melaksanakan tugasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5. No. 3. Hal. 1801-1830.
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of Transformational Leadership and Work Engagement on Innovatine Behavior. *Etikonomi: Jurnal Ekonomi*, Vol. 17. No. 2. Hal. 275-284.
- Asyari, S. (2017). *Manajemen Kepemimpinan: Integrasi Kepemimpinan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: CV. Building Nusantara.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity Innovation Management*. Vol. 19. No. 1. Hal. 23-26.
- Eskiler, E., Ekici, S., Soyer, F., & Sari, I. (2016). The Relationship between Organizational Culture and Innovativ Work Baehavior for Sports Services in Tourism Enterprises. *Physical Culture and Sport*. No 69. Hal. 53-64.
- Gkorezis, P. (2016). Principal Empowering Leadership and Teacher Innovative Behavior: a Moderated Mediation Model. *International Journal of Educational Management*. Vol. 30. No. 6. Hal. 1033-1044.

- I Gusti Ayu, T. S. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8. No. 6. Hal. 3417-3445.
- Indriyati, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Mutu. *Media Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 33. No. 1. Hal. 51-58.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees Innovation Behavior and the Management Advices. *Journal of Service and Management*. Vol. 7. Hal. 446-450.
- Mete, E. S. (2017). The Path Extended from Organizational Culture to Innovative Work Behavior: A Research on a Defense Company. *Journal Of Bisiness Research Turk*. DOI: 10.20491(251). Hal. 403-428.
- Muizu, W. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA: Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*. Hal. 61-78.
- Mukhtar, Ali, H., & Sarinah. (2016). *Profesionalitas Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol. 3. No. 2.
- Nursyirwan, V. I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan PT Bank X terhadap Kepuasaan Kerja. *Jurnal Madani*. Vol. 2. No. 1. Hal. 87-100.
- Parashakti, R., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Manajemen Teori dan terapan*. Hal. 81-96.
- Prabayanti, P. A., & Widhiyani, N. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Hal. 1059-1084.
- Prayudhayanti, B. (2014). Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Budaya Organisasi. *EKOIS*. Hal. 19-32.
- Purba, S. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan. *KINERJA*. Vol. 13. No. 2. Hal. 150-167.
- Reuvers, M., Engen, M. L., Vinkenburg, C., & Wilson-Evered, E. (2008). Transformasional Leadership and Innovative Work Behaviour: Exploring the Relevance of Gender Differences. *Creativity And Innovation Management*. Vol. 17. No. 03. Hal. 227-244.
- Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture Towards Employees' Innovative Behaviour and Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*. Vol. 7. No. 1. Hal. 227-239.