



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PERILAKU
KERJA INOVATIF GURU DI SMA SWASTA SE-KECAMATAN PAMIJAHAN
BOGOR**

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE INNOVATIVE
WORK BEHAVIOR OF TEACHERS IN PRIVATE SENIOR HIGH SCHOOLS IN
PAMIJAHAN SUBDISTRICT, BOGOR***

Ima Rahmawati^{1*}, Muzhir Ihsan², Nurdin Fahrurrobi³

¹⁻³Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Insitut Agama Islam Sahid, Bogor
[*dafenta.ima13@gmail.com](mailto:dafenta.ima13@gmail.com)

ABSTRACT

Innovative work behavior is an individual action that is useful for certain organizations by recognizing a problem, coming up with new ideas, developing new ideas, and realizing every new idea with prescribed procedures. This research was conducted in private high schools throughout the Pamijahan District, Bogor Regency. This study aims to explain the effect of transformational leadership on teachers' innovative work behavior. This study uses quantitative methods with data collection techniques using a questionnaire or questionnaire. The sample used was 110 teachers, through probability sampling method with the type of proportionate stratified random sampling technique. The data analysis technique used is simple linear regression. Based on the results of the analysis, it was found that transformational leadership had a positive effect on teachers' innovative work behavior. This shows that the stronger the effect of the principal's transformational leadership, the higher the teacher's innovative work behavior will be. Therefore, to improve innovative work behavior in teachers, it is expected that there will be an increase in the indicators of transformational leadership of school principals.

Keywords: *Tarsnformational leadership; Innovative work behavior.*

ABSTRAK

Perilaku kerja inovatif merupakan tindakan individu yang berguna bagi organisasi tertentu dengan cara mengenali sebuah masalah, memunculkan gagasan baru, mengembangkan gagasan baru, dan merealisasikan setiap gagasan baru dengan prosedur yang ditentukan. Penelitian ini dilakukan di SMA Swasta se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 110 guru, melalui metode *probability sampling* dengan jenis teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka perilaku kerja inovatif yang dihasilkan oleh guru akan semakin tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif pada guru diharapkan adanya peningkatan indikator-indikator kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Kata kunci: Kepemimpinan transormasional; Perilaku kerja inovatif.

PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 memberikan dampak pada dunia pendidikan khususnya di Indonesia melalui persiapan diri dalam mengikuti kemajuan zaman tersebut. Pendidikan mampu merubah pola pikir para generasi milenial yang kritis dan berani, bisa mengembangkan bakat melalui kreativitas dan kemampuan inovatif, dan mampu mengelola sistem pembelajaran yang disesuaikan dengan dinamika perkembangan zaman.

Keberadaan guru yang kompeten sudah merupakan suatu keharusan di zaman yang penuh tantangan dan persaingan. Guru dituntut untuk dapat berinovasi dan kreatif dalam mengembangkan metode pembelajaran guna mengembangkan potensi siswa. Beliau juga menyampaikan inovasi menjadi kunci dalam pembelajaran kepada peserta didik. Mereka harus bisa menghadapi tantangan kemampuan abad ke-21 dan bisa menjadi SDM yang unggul. Perilaku kerja inovatif dipandang sebagai unsur yang penting dalam organisasi. Demikian pula, ada kesepakatan tentang perilaku inovatif bahwa hal itu berakar dari kontribusi individu yang fleksibel, berpikiran luas dan terbuka dalam organisasi (Reuvers, Engen, Vinkenbug, & Wilson-Evered, 2008).

Perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu untuk memunculkan ide-ide atau pemikiran yang baru, mempromosikan ide-ide baru dan mengimplementasikan ide-ide baru tersebut dalam sebuah organisasi untuk memudahkan penyelesaian pekerjaan sehingga menghasilkan sebuah manfaat dan keuntungan di masa yang akan datang (Sanders, Moorkamp, Torca, & Groeneveld, 2010; Li & Zheng, 2014; Darvishmotevali, 2018; Rahmawati & Permana, 2019).

Menurut Rosyiana (2019), perilaku inovatif adalah tindakan individu yang menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru dan merupakan implementasi dari ide-ide kreatif yang bermanfaat untuk peningkatan perfomansi kinerja kelompok atau organisasi.

Guru yang memiliki perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan untuk menjawab tuntutan perkembangan zaman yang semakin beraneka ragam. Oleh karena itu guru harus menyiapkan anak didiknya agar mampu menghadapi berbagai persoalan di masa depan mereka. Perilaku kerja guru yang tidak inovatif tentu akan menjadi kendala pencapaian tujuan pembelajaran di sekolah. Kehadiran guru selalu dinantikan oleh siswa dikarenakan memiliki ide-ide terbaru di dalam penyampaian setiap mata pelajaran. 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, Parashakti, & Saragih, 2019).

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan perilaku kerja inovatif guru. Pertama, guru yang menggunakan teknologi modern di dalam menunjang proses pembelajaran tergolong masih rendah. Kedua, guru yang mampu merealisasikan ide-ide baru menjadi sebuah progam belum sesuai yang diharapkan bersama. Ketiga, kurangnya guru dalam mendapatkan motivasi dan dukungan dari kepala sekolah dalam merangsang diri untuk memiliki ide atau gagasan baru. Keempat, sebagian besar guru kurang mampu untuk mengelompokan setiap peluang dan kesempatan yang akan diperoleh ketika menghadapi sebuah masalah.

Peran seorang kepala sekolah sebagai pemangku jabatan tertinggi di sebuah lembaga sekolah dalam menjalankan roda keorganisasian memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku kerja inovatif guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengembangkan kompetensi guru dengan cara memberikan tantangan agar guru berolah pikir mencari ide-ide dan cara baru dalam menyelesaikan masalah. Begitu juga kepemimpinannya mampu menghargai dan mendorong guru

untuk mengaktualisasikan potensi insani yang dimiliki agar bisa maju dan berkembang dalam karir dan kehidupannya. Kepemimpinan kepala sekolah yang dikehendaki tersebut adalah kepemimpinan yang transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu memotivasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan di masa depan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Ariyani & Hidayati, 2018; Triyono, 2019).

Menurut Rahmi (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah sketsa yang didalamnya mengandung suatu proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi, artinya ia mencoba untuk membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan, dan kemanusiaan.

Oleh karena itu, kepemimpinan tersebut memiliki cara pandang ke masa depan yang berguna untuk mencapai tujuan organisasinya dengan memberikan motivasi dan inspirasi kepada para guru untuk memunculkan ide-ide atau gagasan yang kreatif dan inovatif. Hal ini serupa dengan pendapat yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional akan menstimulasi perilaku kerja inovatif anggota dan memberikan kesempatan bagi para anggota tim untuk melakukan perubahan-perubahan yang baru (Ariyani & Hidayati, 2018).

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mendalami lebih lanjut tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif guru di SMA Swasta se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor

METODOLOGI

Lokasi penelitian ini adalah Sekolah Menengah Atas Swasta se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif guru. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 110 guru, dengan metode *probability sampling* dengan jenis teknik *proportionate stratified random sampling*.

Berdasarkan data uji validitas pernyataan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} (corrected item-total correlation) $> r_{tabel}$. Pada uji validitas variabel Perilaku Kerja Inovatif diketahui bahwa nilai pada r_{tabel} dengan taraf Sig. 0.05 sebesar 0.2638. Hasil yang ditemukan adalah ada 33 pernyataan yang dinyatakan valid. Pada uji validitas variabel Kepemimpinan Transformasional, diketahui bahwa nilai pada r_{tabel} dengan taraf Sig. 0.05 sebesar 0.2638. Hasil yang ditemukan adalah ada 32 pernyataan yang dinyatakan valid.

Berdasarkan data uji reliabilitas untuk variabel Y (Perilaku Kerja Inovatif), dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada tabel sebesar 0.885 dari 33 pernyataan pada variabel (Y), sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat reliabilitasnya sangat reliabel. Berdasarkan data uji reliabilitas untuk variabel X (Kepemimpinan Transformasional), dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada tabel sebesar 0.886 dari 32 pernyataan pada variabel (X), sehingga dinyatakan variabel tersebut sangat reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif guru maka perlu di uji signifikansi koefisien regresi sederhana. Hasil uji regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients				
	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	93.68	9.192		10.19	.000
Kepemimpinan Transformasional	.271	.070	.347	3.845	.000

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan $\hat{Y} = 93.68 + 0.271X$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap kenaikan satu unit skor variabel kepemimpinan transformasional (X) akan menyebabkan kenaikan 0.271 unit skor perilaku kerja inovatif (Y) pada konstanta 93.678.

Pengaruh kepemimpinan transformasional (X) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) dapat dilihat pada nilai Sig. (0.000). Karena nilai Sig (0.000)/2 < $\alpha = (0.05)$, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional (X) dengan perilaku kerja inovatif (Y). Dengan demikian, persamaan $\hat{Y} = 93.68 + 0.271X$ dapat dipergunakan sebagai acuan untuk memprediksi perilaku kerja inovatif guru melalui kepemimpinan transformasional.

Pengujian hipotesis pada pengaruh kepemimpinan transformasional (X) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif (Y). Hasil pengujian ini mendukung uji hipotesis yaitu kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru (Y) di SMA Swasta se-Kecamatan Pamijahan Bogor. Hal ini dapat diartikan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif guru adalah dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewa Nyoman Reza Aditya, Komang Ardana (2016) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier di dapat nilai Sig. pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,016 dan lebih kecil dari alpha 0,05. Dia mengatakan semakin kuat kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang timbul dari karyawan tersebut. Ariyani dan Hidayati (2018) juga berpendapat bahwa untuk meningkatkan perilaku inovatif perlu diterapkan gaya kepemimpinan transformasional. Pendapat tersebut didukung oleh Nardo, Evanita, & Syahrizal (2018) yang berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional mampu memunculkan perilaku inovatif.

Perilaku kerja inovatif guru tidak terlepas dari peran seorang kepala sekolah sebagai pemangku jabatan tertinggi di sekolah tersebut dalam menjalankan roda keorganisasian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hunter & Cushenbery (2011) dalam (Rosyiana, 2019) menyatakan bahwa pemimpin harus menjadi contoh perilaku yang inovatif. Para pemimpin juga harus mampu mengatur perilaku anggota bawahan untuk memiliki perilaku yang sama sehingga ide-ide bawahan yang muncul dapat diterima, diberikan pengakuan, penilaian dan hadiah.

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. Guru memiliki peran yang amat vital dalam inovasi pembelajaran di kelas. Menurut Janssen (2000), perilaku inovatif adalah salah satu unsur paling penting dalam inovasi di tingkat individu. Guru menunjukkan perilaku inovatif ketika mereka menghasilkan ide-ide yang meliputi produksi ide-ide unik dan bermanfaat.

Berdasarkan hal tersebut, ada relevansi yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif guru di SMA Swasta se-Kecamatan Pamijahan Bogor, perlu adanya peningkatan indikator-indikator kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Kemampuan pemimpin yang transformasional dalam memberikan wawasan dan kesadaran akan visi organisasi, memotivasi dan memberikan perhatian kepada anggota untuk semangat bekerja, serta memiliki cara pandang baru dalam berpikir dan bertindak demi mencapai perubahan yang lebih baik sesuai dengan tujuan bersama dalam organisasi. Kepemimpinan yang memiliki cara pandang jangka panjang akan mampu memberikan inspirasi dan memotivasi para bawahan untuk memunculkan ide-ide atau gagasan yang kreatif dan inovatif untuk mewujudkan cita-cita bersama dan menguntungkan bagi sekolah.

Menurut pandangan Reuvers, dkk (2008) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang dipersepsikan bawahannya secara potensial dapat meningkatkan perilaku inovatif anggota bawahannya. Dia juga mengatakan pemimpin yang transformasional mampu merangsang pengikutnya melalui stimulasi intelektual dan motivasi inspirasi untuk mengevaluasi kembali masalah-masalah lingkungan kerja bawahan dan memberikan dorongan kepada bawahan sehingga gagasan inovatif dapat terwujud.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif guru yang didukung oleh penelitian sebelumnya dan oleh teori-teori tentang kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif yang berkembang. Atas dasar ini dinyatakan bahwa untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif guru di SMA Swasta se-Kecamatan Pamijahan Bogor adalah dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Artinya, semakin kuat kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang timbul dari guru tersebut.

PENUTUP

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dengan nilai $\text{Sig } (0.000)/2 < \alpha = (0.05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini di peroleh kesimpulan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional (X) terhadap perilaku kerja inovatif guru (Y). Artinya, semakin kuat kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang timbul dari guru tersebut.

Perilaku kerja inovatif guru sangat diperlukan, karena perilaku kerja yang inovatif menjadi salah satu usaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sekolah. Oleh karena itu, lembaga pendidikan di tingkat SMA Swasta se-Kecamatan Pamijahan Bogor harus memiliki minat dalam mendukung peningkatan perilaku inovatif guru yang dapat dilakukan melalui peran kepemimpinan transformasional. Apabila kepala sekolah yang transformasional memiliki visi dan misi di masa depan, menciptakan lingkungan organisasi yang harmonis demi tercapainya tujuan organisasi bersama-sama dan demi kemajuan organisasi pendidikan yang kreatif dan inovatif, maka secara tidak langsung dapat menciptakan perilaku kerja inovatif para guru di sekolah.

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. Kepala sekolah mempertahankan perilaku kerja inovatif guru dengan cara membuat wadah atau sarana untuk guru menyalurkan ide inovatifnya. Kepala sekolah juga diharapkan untuk terus meningkatkan dan mempertahankan perilaku kerja inovatif yang telah dimiliki oleh guru dengan meningkatkan indikator-indikator kepemimpinan transformasional.

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 Innovative Behavior. *Etikonomi: Jurnal Ekonomi*, Vol. 17. No. 2. Hal. 275-284.
- Darvishmotevali, M. (2018). Dezentralization and Innovative Behavior: The Moderating Role of Supervisor Support. *Internasional Journal of Organizational Leadership*. No. 8. Hal. 31-45.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions Of Effort-Reward Fairness, And Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 73. No. 3. Hal. 287-302.
- 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.
- 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.
- 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.
- Rahmawati, I., & Permana, J. (2019). Creating Teacher's Innovative Work Behavior Through Global Leadership And Knowledge Management. *Journal of Educational Administration Research and Review*. Vol. 3. No. 1. Hal. 54-58.
- Rahmi, S. (2014). *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Reuvers, M., Engen, M. L., Vinkenbug, 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.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work: Tinjauan Psikologi dan Implementasi di Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sanders, K., Mookamp, M., Torcka, N., Groeneveld, S. & Groeneveld, C. (2010). How To Support Innovative Behavior? The Role Of LMX And Satisfaction With HR Practices. *Technology and Investment*. Vol. 1. No. 1. Hal. 59-68.
- Triyono, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan: Formal, Non Formal, dan Informal*. Yogyakarta: Deepublish.