**PERILAKU INOVATIF GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) “S” DITINJAU DARI PERSEPSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH**

**NASKAH PUBLIKASI**



*Oleh:*

**Wahyu Relisa Ningrum**

195010013

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**2022**

**PERILAKU INOVATIF GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) “S” DITINJAU DARI PERSEPSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH**

**Wahyu Relisa Ningrum, Sri Muliati Abdullah**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

wahyurelisa16@gmail.com

082324237035

Abstrak

Penelitian ini bertujuan : untuk mengetahui pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan perilaku inovatif guru SMK “S”, dan 3) untuk mengetahui pengaruh *openness to experience* dan persepsi kepemimpinan transformasional kepela sekolah secara bersama-sama dengan perilaku inovatif pada guru SMK “S”. Sampel penelitian ini berjumlah 69 guru SMK S. Metode pengumpulan data menggunakan skala *openness to experience*, skala persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan skala perilaku inovatif. Analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana untuk analisis hipotesis pertama dan kedua, serta regresi linier berganda untuk analisis hipotesis ketiga. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh antara *openness to experience* terhadap perilaku inovatif dengan nilai regresi sebesar 7,302 (*p*<0,01*)*; (2) ada pengaruh antara persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap perilaku inovatif dengan nilai regresi 4,296 (*p<*0,01); (3) terdapat pengaruh *openness to experience* dan persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap perilaku inovatif didapatkan nilai F sebesar 26,261 (*p*<0,01).

***Keywords: innovative behavior, openness to experience, perception of principal's transformational leadership***

**PENDAHULUAN**

Kemajuan suatu bangsa dapat diukur dari kualitas dan sistem pendidikan yang ada. Suatu negara dianggap jauh dan tertinggal dari negara lain, apabila kualitas pendidikannya rendah. Kualitas pendidikan di Indonesia pada dewasa ini sangat memprihatinkan. Adapun masalah dalam peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas pendidikan di berbagai jenjang pendidikan, baik pendidikan formal dan informal. Adapun pendidikan formal pada tingkat pendidikan jenjang menengah atas dibedakan menjadi dua jenis yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan waktu tempuh tiga tahun.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990 menjelaskan bahwa fokus utama pendidikan di SMA lebih mengutamakan perluasan pengetahuan yang sesuai dengan jurusan siswa. Sedangkan pada pendidikan SMK lebih memfokuskan untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan praktek agar mampu melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu. Pendidikan SMK merupakan jenjang pendidikan yang lebih menyiapkan siswa untuk mampu memasuki lapangan kerja secara langsung setelah siswa lulus sekolah.

Penelitian Ismiantari dan Mulyana (2021) menyatakan bahwa sekolah yang mempunyai guru dalam hal ini guru SMK lebih mampu memunculkan perilaku-perilaku yang membutuhkan inovasi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan karakteristik organisasi yang dimiliki oleh SMK yaitu proses pendidikan yang lebih aplikatif daripada SMA sehingga dapat mendorong pengembangan perilaku inovatif guru di SMK.

Menurut Iskandar (2013) bahwa masih banyak guru yang tidak inovatif, padahal guru masih dapat memanfaatkan internet untuk mengembangkan inovasi. Di antara 5,6 juta guru di Indonesia, baru sekitar 2% guru yang inovatif, artinya 98% guru tidak inovatif. Data *Global Innovation Index* (GII) pada tahun 2017-2021 yang menunjukkan bahwa Inonesia masih tergolong rendah apabila dilihat dari kinerja inovasi. Pada tahun 2017 Indonesia berada di posisi 87 dari 127 negara. Pada tahun 2018 Indonesia di posisi 73 dari 126 negara. Pada tahun 2019 Indonesia berada di posisi 85 dari 129 negara. Pada tahun 2020 Indonesia berada di posisi 85 dari 131 negara dan tahun 2021 Indonesia berada di posisi 87 dari 132 negara.

Menurut Jong dan Hartog (2010) perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreatifitas karyawan. Kreativitas dapat dilihat pada tahap pertama proses perilaku inovatif yang dibutuhkan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru. Sedangkan perilaku inovatif memiliki proses yang lebih kompleks karena ide-ide tersebut akan sampai pada tahap aplikasi.

Adapun aspek–aspek yang membentuk perilaku inovatif yaitu o*ppurtunity exploration* (eksplorasi peluang), g*enerativity* (generativitas), *formative investigation* (penyelidikan formatif), c*hampioning* (memperjuan*g*kan*)* dan *application* (aplikasi). Pertama, o*ppurtunity exploration* (eksplorasi peluang) mengacu pada mempelajari atau mengetahui peluang untuk berinovasi. Kedua, g*enerativity* (generativitas) mengacu pada pemunculan konsep-konsep untuk tujuan pengembangan. Ketiga, *formative investigation* (penyelidikan formatif) mengacu pada pemberian perhatian untuk menyempurnakan ide, solusi, opini, dan melakukan peninjauan terhadap ide-ide tersebut. Keempat, c*hampioning* (memperjuan*g*kan*)* mengacu pada adanya praktek-praktek usaha untuk merealisasikan ide-ide. Kelima, *application* (aplikasi) mengacu pada mencoba untuk mengembangkan, menguji coba, dan mengkomersialisasikan ide-ide inovatif (Kleysen & Street, 2001).

Selanjutnya faktor eksternal yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah dipilih dalam penelitian ini. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dipilih karena inovasi merupakan proses sosial dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berasal dari luar individu yaitu lingkungan. Oleh sebab itu pemimpin memiliki pengaruh yang kuat dalam menciptakan perilaku inovatif (Rank, Nelson, Allen, & Xu, 2008). Dimana persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang diukur dalam penelitian ini.

Bass (1990) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif dibanding kepemimpinan transaksional dilihat dari sisi sumbangan kepemimpinan transformasional yang lebih banyak dalam memotivasi para anggota organisasi dibanding dengan kepemimpinan transaksional. Relatif terhadap bawahan, kepemimpinan transformasional memberikan lebih banyak kepuasan dibanding kepemimpinan transaksional karena para bawahan tidak hanya membutuhkan untuk dibayarsetelah menyelesaikan pekerjaan, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian, stimulasi intelektual dan nasihat yang diperoleh dari pemimpin mereka.

Adapun persepsi merupakan suatu proses penataan dan penerjemahan kesan-kesan seseorang tentang lingkungan di mana individu berada. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai pengaruh yang dominan dalam meningkatkan mutu hasil belajar, dan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan pendidikan (Siagian, 2011). Sedangkan Jong dan Hartog (2007) menjelaskan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif terus berkembang dari tahun ke tahun. Ditambahkan penelitian yang dilakukan oleh Ahamad dan Kasim (2016) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat pada perilaku inovatif yang membuktikan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan menunjukan perilaku peduli pada pengikutnya, memberikan contoh yang baik, dan mampu memberikan inspirasi kepada bawahannya untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang diinginkan. Pendapat yang sama diungkapkan Choi dkk., (2016) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang besar pada perilaku inovatif yang ditunjukkan karyawan sehingga memberikan kemudahan bagi organisasi dalam membangun inovasi.

Hal ini yang mendasari peneliti mengangkat judul penelitian ini dengan “Perilaku Inovatif Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) “S” Ditinjau Dari Persepsi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah”. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap perilaku inovatif guru SMK “S” yang dalam hal ini para guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) negeri di salah satu sekolah di Kabupaten X.

**METODE**

Metode pengumpulan data menggunakan skala persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan skala perilaku inovatif. Analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana. Variabel Y yang diteliti dalam penelitian ini adalah perilaku inovatif dan varibel X nya adalah persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Subjek dalam penelitian ini adalah guru SMK “S” yaitu para guru di salah satu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) negeri di Kabupaten X yang berjumlah 69 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018). Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada pada tempat penelitian yaitu 69 orang.

Pada penelitian ini skala yang digunakan persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolahdan perilaku inovatif yang berbentuk skala Likert. Skala persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolahdisusun berdasarkan aspek-aspek kepemimpinan transformasional kepala sekolah*,* menurut Bass & Riggio (2006) yaitu f*idealized* influence*, individualized consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation dan attributed charisma.* Sedangkan Skala perilaku inovatif menggunakan aspek-aspek perilaku inovatif menurut Kleysen & Street (2001) yaitu eksplorasi peluang, generativitas, penyelidikan formatif, memperjuangkan dan aplikasi.

Pada penelitian ini skala perilaku inovatif diadaptasi dari instrumen yang dikemukakan oleh Kleysen dan Street (2001). Skala ini terdiri dari 40 butir pernyataan dengan 4 pilihan jawaban. Skala ini terdiri atas aitem-aitem yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

Penghitungan nilai pada skala dilakukan dengan menjumlahkan skor yang diperoleh subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka mengindikasikan tingginya perilaku inovatif yang dialami subjek, dan semakin rendah skor merupakan indikasi dari rendahnya tingkat perilaku inovatif yang dimiliki subjek. Adapun *blue print* dari Skala Perilaku Inovatif dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1. *Blue Print* Skala Perilaku Inovatif Sebelum Uji Coba**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Aspek** | **Pernyataan** | **Jumlah** |
| ***Favourable*** | ***Unfavourable*** |
| 1 | Eksplorasi peluang | 2, 11, 28, 33 | 6, 20, 25, 40 | 8 |
| 2 | Generativitas | 9, 14, 22, 37 | 3, 16, 26, 35 | 8 |
| 3 | Penyelidikan formatif | 8, 13, 24, 32 | 5, 15, 29, 34 | 8 |
| 4 | Memperjuangkan | 4,19, 27, 36 | 10, 17, 23, 31 | 8 |
| 5 | Aplikasi | 7, 18, 30, 38 | 1, 12, 21, 39 | 8 |
| **Total** | 20 | 20 | 40 |

Skala perilaku inovatif dapat digunakan setelah peneliti melakukan uji coba untuk mengetahui sejauh mana daya beda dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan. Daya beda aitem dianggap memuaskan dengan nilai 0.3. Jika jumlah aitem yang valid masih belum mencukupi jumlah yang diinginkan, peneliti dapat menurunkan kriteria menjadi 0.25 sampai 0.20 (Azwar, 2018). Sedangkan uji reliablitas skala menggunakan teknik *Cronbach Alpha*.

Uji coba dilakukan pada tanggal 21 sampai dengan 26 April 2021 dengan menggunakan google *form* dengan link <https://forms.gle/GmuQNh7vGAJCACScA>  yang disebarkan melalui *Whatsapp* (WA) terhadap 40 guru SMK negeri. Seleksi aitem menggunakan batas kriteria koefisien aitem total (rix) yang dipakai adalah 0.30. Hasil perhitungan analisis statistik menunjukkan bahwa dari 40 aitem terdapat 35 aitem skala yang menunjukkan daya beda aitem dengan rentang 0.320 – 0.836 sehingga terdapat 5 aitem yang gugur. *Blue print* skala perilaku inovatif setelah dilakukan uji coba dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2. *Blue Print* Skala Perilaku Inovatif Setelah Uji Coba**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Aspek** | **Pernyataan** | **Jumlah** |
| ***Favourable*** | ***Unfavourable*** |
| 1 | Eksplorasi peluang | 2, 11, 28, 33 | 6, 20, 25 | 7 |
| 2 | Generativitas | 9, 14, 22, 37 | 3, 16, 26, 35 | 8 |
| 3 | Penyelidikan formatif | 24, 32 | 5, 15, 34 | 5 |
| 4 | Memperjuangkan | 4,19, 27, 36 | 10, 17, 23, 31 | 8 |
| 5 | Aplikasi | 7, 18, 38 | 1, 12, 21, 39 | 7 |
| **Total** | 17 | 18 | 35 |

Pada uji coba skala perilaku inovatif dengan menggunakan analisis statistik didapatkan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0.918. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa skala perilaku inovatif merupakan pengukuran yang reliabel.

Skala persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolahterdiri atas 40 aitem dengan empat pilihan jawaban. Perhitungan nilai pada skala dilakukan dengan menjumlahkan skor yang diperoleh subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka mengindikasikan semakin positif persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah*,* dan semakin rendah skor maka mengindikasikan semakin negatif persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolahyang dimiliki subjek. Adapaun *blue print* dari skala persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolahdapat dilihat pada tabel 3berikut:

**Tabel 3. *Blue Print* Skala Persepsi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Sebelum Uji Coba**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Aspek** | **Pernyataan** | **Jumlah** |
| ***Favourable*** | ***Unfavourable*** |
| 1 | *Idealized influence*  | 1, 6, 11, 16 | 25, 28, 35, 38 | 8 |
| 2 | *Individualized consideration* | 24, 29, 34, 39 | 2, 7, 12, 17 | 8 |
| 3 | *Inspirational motivation* | 3, 8, 13, 18 | 23, 30, 33, 40 | 8 |
| 4 | *Intellectual* stimulation | 22, 27, 31, 36 | 4, 9, 14, 19 | 8 |
| 5 | *Attributed charisma*  | 5, 10, 15, 20 | 21, 26, 32, 37 | 8 |
| **Total** | 20 | 20 | 40 |

Skala persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolahdapat digunakan setelah peneliti melakukan uji coba untuk mengetahui sejauh mana daya beda dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan. Hasil perhitungan analisis statistik menunjukkan bahwa dari 40 aitem terdapat 32 aitem skala yang menunjukkan daya beda aitem dengan rentang 0.354 – 0.788 sehingga terdapat 8 aitem yang gugur. *Blue print* skala persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah setelah dilakukan uji coba dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

**Tabel 4. *Blue Print* Skala Persepsi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Setelah Uji Coba**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Aspek** | **Pernyataan** | **Jumlah** |
| ***Favourable*** | ***Unfavourable*** |
| 1 | *Idealized influence*  | 1, 6, 11, 16 | 25, 35, 38 | 7 |
| 2 | *Individualized consideration* | 24, 29, 34 | 12, 17 | 5 |
| 3 | *Inspirational motivation* | 3, 8, 13, 18 | 23, 40 | 6 |
| 4 | *Intellectual* stimulation | 22, 27, 31, 36 | 14, 19 | 6 |
| 5 | *Attributed charisma*  | 5, 10, 15, 20 | 21, 26, 32, 37 | 8 |
| **Total** | 19 | 13 | 32 |

Pada uji coba skala persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah *dengan* menggunakan analisis statistik didapatkan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0.915. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa skala persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan pengukuran yang reliabel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data penelitian yang diperoleh dari skala perilaku inovatif,dan persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan digunakan sebagai dasar pengujian uji hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik dan skor empirik. Data yang diperoleh dari skor hipotetik dan skor empirik yang dideskripsikan adalah nilai minimum, maksimum, *range* (jarak sebaran), standar deviasi (SD) dan rata-rata (*mean*). Berdasarkan hasil analisis skala perilaku inovatif diperoleh data hipotetik dengan skor minimum subjek yaitu 1 X 35 = 35 dan skor maksimum 4 X 35 = 140. Pada rerata hipotetik diperoleh (140+35) : 2 = 87,5 dengan jarak sebaran hipotetik yaitu (140-35) : 6 = 17,5. Sedangkan hasil analisis data empirik adalah skor minimum 87 dan skor maksimum 135, dengan rerata empirik sebesar 109,20 dan standar deviasi sebesar 11,804.

Berdasarkan hasil analisis skala persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah diperoleh data hipotetik dengan skor minimum subjek yaitu 1 X 32 = 32 dan skor maksimum 4 X 32 = 128. Pada rerata hipotetik diperoleh (128+32) : 2 = 80 dengan jarak sebaran hipotetik yaitu (128-32) : 6 = 16. Sedangkan hasil analisis data empirik adalah skor minimum 40 dan skor maksimum 127, dengan rerata empirik sebesar 104,45 dan standar deviasi sebesar 14,829. Adapun deskripsi data penelitian skala perilaku inovatif, skala *openness to experience* dan persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Data Hipotetik dan Data Empirik**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Data Hipotetik** | **Data Empirik** |
| Min | Maks | Mean | SD | Min | Maks | Mean | SD |
| Y | 35 | 140 | 87,5 | 17,5 | 87 | 135 | 109,20 | 11,804 |
| X | 32 | 128 | 80 | 16 | 40 | 127 | 104,45 | 14,829 |

Keterangan:

Mean : Rerata

Min : Skor terendah

Maks : Skor tertinggi

SD : Standar Deviasi

Y : Perilaku Inovatif

X : Persepsi kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan kategorisasi pada tiga variabel penelitian. Menurut Azwar (2018) kategorisasi data dalam penelitian digunakan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang telah diukur. Peneliti melakukan kategorisasi skala perilaku inovatif, dan skala persepsi kepemimpinan tranformasional kepala sekolah berdasarkan nilai mean dan standar deviasi hipotetik dengan mengelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi, yang dapat dilihat pada tabel 6 untuk skala perilaku inovatif dan tabel 7 untuk skala persepsi kepemimpinan tranformasional kepala sekolah.

**Tabel 6. Kategorisasi Skor Skala Perilaku Inovatif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Skor** | **Kategori** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| x ≤ 17,5 | Rendah | 0 | 0 |
| 17,5 < x ≤ 87,5 | Sedang | 3 | 4,3 |
| x > 87,5 | Tinggi | 66 | 95,7 |
| Total | 69 | 100 |

Pada variabel perilaku inovatif ini dikategorisasikan menjadi 3 yaitu, rendah, sedang dan tinggi. Hasil kategori berdasarkan rerata dan standar deviasi hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 95,7% dengan jumlah subjek 66 orang. Kategori sedang sebesar 4,3% dengan jumlah subjek 3 orang dan kategori rendah dengan jumlah subjek 0 orang.

**Tabel 7. Kategorisasi Skala Persepsi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Skor** | **Kategori** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| x ≤ 16 | Rendah | 0 | 0 |
| 16 < x ≤ 80 | Sedang | 2 | 2,9 |
| x > 80 | Tinggi | 67 | 97,1 |
| **Total** | 69 | 100 |

Pada variabel persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini dikategorisasikan menjadi 3 yaitu, rendah, sedang dan tinggi. Hasil kategori berdasarkan rerata dan standar deviasi hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 97,1% dengan jumlah subjek 67 orang. Kategori sedang sebesar 2,9% dengan jumlah subjek 2 orang dan kategori rendah dengan jumlah subjek 0 orang.

1. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang diukur memiliki sebaran normal atau tidak. Pada uji normalitas teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *one sample* Kolmogorov-Smirnov (KS-Z). Menurut Hadi (2016) kaidah yang digunakan dalam uji normalitas apabila nilai signifikansi (p) > 0.050 maka sebaran data mengikuti distribusi normal dan apabila nilai signifikansi (p) < 0.050 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal. Adapun tabel uji normalitas disajikan pada tabel 8 berikut.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel Y** | **Variabel X** | **p** | **Subjek** | **Keterangan** |
| Perilaku Inovatif | Persepsi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | 0,200 | 69 | Normal |

Dari hasil uji normalitas dengan teknik *one sample* Kolmogorov- Smirnov (KS-Z) diperoleh hasil dari variabel perilaku inovatif dan persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah Asymp. Sig. (2-tailed) = 0.200 dengan p = 0.000. Data tersebut menunjukkan bahwa variabel perilaku inovatif dan persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada guru SMK “S”. Menurut Hadi (2016) normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh pada hasil akhir. Ketika subjek penelitian dalam jumlah besar atau jumlah subjek N ≥ 30 maka data dikatakan berdistribusi normal.

Berdasarkan hal tersebut maka variabel perilaku inovatif dan persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat digunakan dalam langkah selanjutnya yaitu uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji hipotesis karena jumlah data dalam penelitian ini adalah N = 69.

1. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas dan tergantung linier atau tidak dengan menguji nilai signifikansi F dengan acuan dasar jika nilai signifikansi (p) < 0,05 maka dapat dinyatakan data tersebut linier (Azwar, 2018). Adapun hasil uji linearitas disajikan pada tabel 9 berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Linearitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel Y** | **Variabel X** | **Nilai** | **Keterangan** |
| **F** | **p (Sig.)** |
| Perilaku Inovatif | Persepsi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | 36,273 | 0,000 | Linier |

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 9 diperoleh hasil bahwa variabel persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolahmempunyai nilai F sebesar 36,273 dengan nilai signifikansi pada *linearity* yaitu 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional kepaa sekolahdengan perilaku inovatif.

1. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2018) untuk menguji multikoliniearitas dapat dilakukan dengan memperhatikan Nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih besar dari 0,1 maka hubungan antara variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikoliniearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut.

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel X** | **Collinearity Statistics** |
| **Tolerance** | **VIF** |
| Kepemimpinan Transformasional | 0,511 | 1,956 |

Berdasarkan tabel 13 di atas diperoleh nilai VIF 1.956 < 10 dan nilai Tolerance 0.511 > 0.1 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana untuk pengujian hipotesis. Hasil analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel Y** | **Variabel X** | **Nilai** |
|  | **t** | **p (Sig.)** |
| Perilaku Inovatif | Persepsi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | 4,296 | 0,000 |

Hasil analisis regresi linear sederhana variabel persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan perilaku inovatifdiperoleh nilai regresi sebesar 4,296 dengan nilai p (sig.) 0.000 < 0.01, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan perilaku inovatif guru SMK “S”. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini **diterima**.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.216 yang menunjukkan bahwa variabel persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolahmenunjukkan kontribusi 21.6% terhadap perilaku inovatif. Sedangkan hasil kategorisasi persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolahyaitu kategori tinggi sebesar 97.1% dan kategori sedang 2.9%. Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMK “S” memiliki persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolahyang cenderung tinggi. Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya bahwa persepsi kepemimpinan transformasional mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan (bawahan) suatu organisasi dengan perubahan kebutuhan masyarakat yang cepat (Imran & Haque, 2011).

Scott & Bruce (2002) menyatakan bahwa persepsi positif terhadap perilaku inovatif berhubungan signifikan dengan perilaku inovatif perorangan didalam pekerjaan. Namun demikian sebaliknya akan terbentuk persepsi negatif pada diri individu, jika perilaku pemimpin maupun sikap rekan kerja kurang memberikan dukungan terhadap perilaku inovatif.

Persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mendorong inovasi dan kreativitas para guru di tempat kerja. Melalui aspek pengaruh ideal, pemimpin dalam hal ini kepala sekolah membuat bawahannya yaitu para guru kagum dan hormat. Pemimpin juga loyal kepada karyawan dan menekankan pentingnya mencapai tujuan bersama. Melalui aspek pertimbangan individual, pemimpin membangun hubungan personal dengan bawahannya dan memahami bahwa kebutuhan, keterampilan dan aspirasi mereka berbeda-beda. Selanjutnya, melalui aspek motivasi inspirasional, pemimpin mengartikulasikan visi dengan cara yang menarik dan jelas serta menunjukkan bagaimana cara untuk mencapai tujuan perusahaan. Aspek stimulasi intelektual merangsang bawahan untuk berpikir mengenai cara baru untuk menangani masalah lama (Bush, 2013) (dalam Octavia & Zenita, 2017).

Ditambahkan Bass dan Riggio (2006) bahwa pemimpin yang memiliki karisma (*attributed charisma*) memperlihatkan visi, kemampuan keahliannya serta tindakan yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang bersedia memberikan pengorbanan untuk kepentingan organisasi. Kepala sekolah menimbulkan kesan pada anggotanya bahwa kepala sekolah memiliki keahlian untuk melakukan tugas pekerjaannya, sehingga patut dihargai.

Hasil dari kelima aspek tersebut adalah persepsi guru yang positif terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat disadari dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dalam hal ini sekolah, guru merasa dibutuhkan oleh pemimpin, dan guru lebih fokus terhadap tujuan perusahaan hingga akhirnya mampu berinovasi (Bush, 2013) (dalam Octavia & Zenita, 2017).

Yulk (2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional harus mencerminkan visi, misi dan nilai-nilai yang dikembangkan. Mendorong dan memberikan pengaruh terhadap bawahan dalam pencapaian visi, sangat bergantung pada ekspektasi, rasa percaya diri, dan kemampuan bawahan. Ekspektasi yang tinggi terhadap visi, misi, dan nilai dengan rasa percaya yang tinggi dari pimpinan dalam mencapainya, akan memberikan pengaruh positif terhadap perilaku kerja bawahan.

Menurut Avolio dkk., (1991) karakteristik kepemimpinan transformasional seorang pemimpin berkewajiban juga untuk melakukan kegiatan pengendalian, agar dalam usahanya memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi, selalu terarah pada tujuan organisasi. Karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio dkk., adalah *idealized* *influence*, *inspirational* *motivation*, *intellectual* *stimulation*, dan *Individualized consideration*. *Idealized influence* (*charismatic influence*) mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu mempengaruhi bawahan untuk bereaksi mengikuti pimppinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya. *Inspirational motivation* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinngi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari pawa bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

*Intellectual stimulation* ialah karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

*Individualized consideration* berarti bahwa karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan. Ditambahkan Reuvers,dkk., (2008) bahwa melalui *individualized consideration,* kepemimpinan transformasional dapat membuat bawahan untuk berperilaku inovatif karena pemimpin mampu memberikan penekanan pada keberagaman bakat yang dimiliki oleh bawahannya.

Hasil dari kelima karakteristik tersebut adalah pentingnya persepsi guru yang mampu mempersepsikan kelima karakter kepemimpinan transformasional kepala sekolah hingga pada akhirnya mampu membuat guru untuk berperilaku inovatif. Guru harus menyadari dan selalu fokus tentang pentingnya tujuan organisassi dan menyadari peran dan tugas guru di sekolah sehingga akhirnya guru mampu berinovasi (Bush, 2013) (dalam Octavia & Zenita, 2017).

Adapun kendala untuk melakukan inovasi di organisasi antara lain karena kurangnya sumber daya manusia yang berpengalaman, organisasi yang tidak terbuka terhadap perubahan, tidak adanya dukungan, budaya organisasi yang menentang inovasi dan minimnya reward terhadap pelaku inovatif (Pasaribu, dkk., 2016). Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu solusi bagi kendala inovasi. Hasil dari gaya kepemimpinan efektif adalah tercapainya tujuan individu, tujuan kelompok dan tujuan organisasi namun harus tetap mengusahakan keseimbangan antara tujuan organisasi dengan keinginan bawahan supaya bawahan dapat lebih bergairah dalam bekerja, Soekarso & Putong, (2015). Oleh karena itu, penting bagi pemimpin dalam sebuah perusahaan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif agar organisasi mampu mencapai tujuan bersama tanpa mengabaikan kesejahteraan anggota sehingga anggota merasa didukung untuk berperilaku inovatif.

Hasil penelitian Ayu O. dan Ika Z.R (2017) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif karyawan. Ditambahkan Trikusuma dan Gulo (2017) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional menggunakan indikator, menghormati, motivasi, inovatif dan menghargai. Sedangkan variabel perilaku kerja inovatif menggunakan indikator yaitu metode kerja baru, persetujuan ide inovatif dan mengimplementasikan ide yang berarti kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah data awal yang diperoleh peneliti dalam assessment awal bahwa guru SMK “S” salah satu sekolah di Kabupaten X berperilaku inovatif rendah, sedangkan data yang diperoleh pada skor kategorisasi pada skala perilaku inovatif diperoleh skor perilaku inovatif tinggi. Hal ini dikarenakan pertanyaan-pertanyaan yang diberikan pada saat assessment awal masih kurang mendalam sedangkan pernyataan-pernyataan dalam skala perilaku inovatif yang diberikan pada subjek saat penelitian lebih mendalam sehingga terjadi perbedaan hasil yang diperoleh oleh peneliti.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolahdengan perilaku inovatif yang ditunjukkan dengan nilai regresi 4,296 dan p (sig.) 0,000 < 0,01 maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolahdengan perilaku inovatif guru SMK. Hal tersebut juga sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa semakin positif pesepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin tinggi perilaku inovatif pada guru SMK. Sebaliknya, semakin negatif pesepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah semakin rendah perilaku inovatif pada guru SMK. Besar sumbangan persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap perilaku inovatif guru sebesar 21,6 %.

**REFERENSI**

Ahmad, Z., & Kasim, A. L. (2016). Organizational Climate as a Mediator of the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Behavior in school Authors. I*nternational Journal of Scientific ResearchAnd Education,* 4(4), 5168–5176.

Avolio, B., Waldman, D. and Yammarino, F. (1991). Leading in the 1990: The four Is of transformational leadership”. *Journal of European Industrial Training, 15(4): 9-16.*

Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi* (2th ed). Penerbit Pustaka Pelajar.

Bass, B.M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamic, Elsevier,* 3 (1). <http://discoverthought.com/Leadership/References_files/Bass%20leadership%2019> 90.pdf

Bass, B.M., & Riggio, R. M. (2006). *Transformational leadership* (2nd Ed). London: Lawrence Erlbaum Associates.

Choi, Y. K.; Kim, J.; and McMillan, S. J. 2009,Motivators for the Intention to Use Mobile TV: A Comparison of South Korean Males and Females, *Inter-national Journal of Advertising,* 28, 147-167.

Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch, V. S. (2017*). Global innovation index 2017: innovation feeding* the *world. (*10thEd.) Geneva, Switzerland: the World Intellectual Property Organization (WIPO) & New Delhi: the Confederation of Indian Industry (CII).

Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch, V. S. (2018*). Global innovation index 2018: energizing the world with innovation*. (11th Ed*.)* Geneva, Switzerland: the World Intellectual Property Organization (WIPO) & New Delhi: the Confederation of Indian Industry (CII).

Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch, V. S. (2019*). Global innovation index 2019: creating healthy lives-the future of medical* innovation. (12th Ed*.)* Geneva, Switzerland: the World Intellectual Property Organization (WIPO) & New Delhi: the Confederation of Indian Industry (CII).

Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch, V. S. (2020*). Global innovation index 2019: creating healthy lives-the future of medical* innovation. (13rd Ed*.)* Geneva, Switzerland: the World Intellectual Property Organization (WIPO) & New Delhi: the Confederation of Indian Industry (CII).

Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch, V. S. (2021*). Global innovation index 2019: creating healthy lives-the future of medical* innovation. (14th Ed*.)* Geneva, Switzerland: the World Intellectual Property Organization (WIPO) & New Delhi: the Confederation of Indian Industry (CII).

Hadi, S. (2016). *Metodologi riset*. Penerbit Pustaka Pelajar.

Imran, R., & Haque, M. A. (2011). Mediating Effect of Organizational Climate between Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 26(2), 183-199.

Iskandar, H. (2013). *Wah* baru *2% guru yang inovatif.* Retrieved on April, 2020 from: [http://kampus.okezone.com](http://kampus.okezone.com/).

Ismiantari, F.D. & Mulyana O.P. (2021). Perbedaan perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Ditinjau Dari Karakteristik Sekolah. *Character: jurnal penelitian Psikologi, 8 (6), 1-11.* <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41530/35747>

Jong, J. P. J. D., & Hartog, D. N. D. (2007). How leaders influence employee’s innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management, 10 (1), 41-64.* [https://DOI](https://doi/) 10.1108/1460106071072054.

Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a multi dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital, 2 (3), 284-296.*

Jong, J. P. J. D., & Hartog, D. N. D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation* Management*, 19, 23-36.* *Doi: 10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x*

Octavia A. & Zenita R. I. (2017). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif karyawan non proses (supporting) pt indocement tunggal prakarsa tbk plant palimanan. *Jurnal Empati, 6 (1), 40-44.*

Pasaribu, Yuniyanti M., dkk. (2016). Pengaruh Struktur Modal, Struktur Kepemilikan Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Industri Dasar Dan Kimia Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2011-2014. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Menengah Pasal 14 ayat 1 dan 2.

Priyatno, D. (2018). SPSS *Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Penerbit Andi (Anggota IKAPI).

Rank, J., Nelson, N.E., Allen, T.D., & Xu, X. (2008). Leadership predictors of innovation and task performance: Subordinate’s self-esteem and self-presentation as moderators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,81.*

Reuvers, M., van Engen, ML , Vinkenburg, CJ , & Wilson-Evered, E. (2008). Kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif: Menjelajahi relevansi perbedaan gender . Manajemen Kreativitas dan Inovasi , *17* (3), 227-244. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2008.00487.x>

Scott, S.G. & Bruce, R.A. (2002). “Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace”. *Academy of Management Journal 38, 1442-1465.*

Siagian, P. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Bumi Aksara.

Soekarso dan Putong, Iskandar. (2015). *Kepemimpinan: kajian teoritis dan praktis.* Mitra Wacana Media.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan*. Penerbit Alfabeta.

Trikusuma W. D. & Gulo Y. (2017). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi, 19(1a(3)), 212-217.*

Yulk, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi,(5th Ed.).* Penerbit PT Indeks.