

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Guru di Kota Depok

The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Innovative Work Behavior of Teachers in Depok City

Mochammad Rafif Arinugraha¹, Nidya Dudija²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, rafifarinugraha@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, nidyadudija@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Guru merupakan faktor terpenting dalam dunia pendidikan di seluruh dunia. Perannya menyertai pertumbuhan pendidikan dalam skala yang besar dalam setiap aspek. Dalam setiap perkembangan sistem pendidikan yang baik, ada peran guru dalam melaksanakan rencana-rencana yang dapat dilakukan dengan cara yang inovatif. Selain peran guru, peran kepala sekolah dalam memimpin tim pendidik dan budaya organisasi dalam sekolah juga penting untuk membimbing para guru. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui aspek-aspek yang dapat memudahkan guru dalam menghadapi perubahan. Aspek-aspek yang diteliti adalah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Dampak dari aspek tersebut, dilakukan untuk menganalisis perilaku kerja inovatif pada guru. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada guru dengan responden sebanyak 130 responden. Teknik pengambilan sampel digunakan dengan metode purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan PLS-SEM menggunakan aplikasi Smartpls 3.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen pertama yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif. Variabel independen kedua yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif. Begitu pula dengan kedua variabel independen jika dilakukan secara simultan, berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi para sekolah maupun pembuat kurikulum. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadikan para guru sadar betapa pentingnya perilaku kerja inovatif bagi para pendidik untuk menghadapi perubahan.

Kata Kunci-kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, budaya organisasi, guru di Depok

Abstract

Educators play a pivotal role in shaping the global educational landscape. Its role accompanies the growth of education on a large scale in every aspect. In every development of a good education system, there is a role for teachers in implementing plans that can be carried out in an innovative way. In addition to the role of teachers, the role of the principal in leading the educator team and organizational culture in the school is also important to guide teachers. This research aims to find out the aspects that can make easier for teachers to deal with change. The aspects studied are transformational leadership and organizational culture. The impact of this aspect was carried out to analyze innovative work behavior in teachers. This study employed a quantitative research approach, utilizing questionnaires to collect data from 130 teachers. This study utilized purposive sampling to select participants. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the aid of SmartPLS 3.2 software. The results of the study showed that the first independent variable, transformational leadership, had a significant and positive effect on innovative work behavior. Organizational culture has a significant positive impact on innovative

work behavior.. Likewise, the two independent variables, if carried out simultaneously, have a significant effect on innovative work behavior. The research that has been carried out is expected to be an evaluation material for schools and curriculum makers. In addition, this research can also make teachers aware of how important innovative work behaviors are for educators to face change.

Keyword-transformational leadership, organization culture, innovative work behaviour, teachers in Depok City

I. PENDAHULUAN

Guru merupakan peran yang sangat penting di masyarakat Jawa Barat, maupun di seluruh Indonesia, dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat dan pembangunan daerah ini. Guru merupakan pilar utama pendidikan bagi generasi muda. Mereka berperan dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan karakter anak yang akan menjadi landasan pembangunan wilayah Jawa Barat. Proses pendidikan merupakan suatu sistem yang melibatkan berbagai komponen saling terkait. Komponen-komponen tersebut meliputi materi pembelajaran, metode pengajaran, sarana dan prasarana pendidikan, dukungan administratif, serta upaya menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. (Tanjung *et al.*, 2022).

Negara Indonesia melakukan reformasi kurikulum bisa melibatkan perubahan pada struktur kurikulum, metode pengajaran, penekanan pada keterampilan tertentu, atau penambahan materi pembelajaran yang mencerminkan perkembangan terkini. Karakteristik karyawan di atas telah diadopsi sebagai referensi oleh para pemimpin organisasi atau perusahaan dalam membentuk sistem, kepemimpinan, dan komunikasi, terutama bagi mereka yang memiliki karyawan dari generasi milenial (Sary *et al.*, 2023) . Kurikulum memainkan peran krusial dalam pendidikan karena terkait dengan penentuan tujuan, materi, dan metode pengajaran yang pada akhirnya menentukan kualifikasi lulusan suatu institusi pendidikan. Seiring dengan perubahan zaman dan kebutuhan masyarakat yang berkembang, dunia pendidikan perlu terus berinovasi untuk tetap relevan (Harsoyo, 2022). Karyawan milenial yang adaptif pada teknologi sudah terbiasa menggunakan teknologi internet untuk berkomunikasi (Widyaputri *et al.*, 2022).

Tabel 1 Tabel Pra-riset Perilaku Kerja Inovatif						
No.	Pertanyaan	Jumlah Sampel	Jawaban			
			Setuju	Ragu – Ragu	Tidak Setuju	
1.	Saya selalu memberikan ide baru untuk sekolah	31	4 (12.9%)	13 (41.9%)	14 (45.2%)	
2.	Saya menjalankan rencana baru untuk setiap pembelajaran di sekolah	31	9 (29%)	10 (32.3%)	12 (38.7%)	
3.	Saya merasa harus terlibat dalam perubahan rencana yang ada di sekolah	31	5 (16.1%)	12 (38.7%)	14 (45.2%)	

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Pada kuesioner pra-riset yang diberikan kepada 31 responden, menyatakan bahwa mayoritas guru menjawab pernyataan dengan “Ragu-ragu” dan “Tidak Setuju”. Hal ini menandakan bahwa guru masih belum memahami dan menerapkan perilaku kerja inovatif dalam tugasnya

Menurut Anabelle et al. (2023), perubahan serta tantangan yang muncul memberikan peran penting bagi perilaku kerja inovatif guru dalam memajukan dunia pendidikan. Perilaku kerja inovatif berarti perilaku yang dibutuhkan untuk pembuatan inovasi-inovasi dan mengimplementasikan secara efektif. Perubahan dalam pola pembelajaran menuntut sekolah untuk terus berinovasi. Penggunaan berbagai media pembelajaran, termasuk aplikasi dan modifikasi metode tatap muka, menjadi suatu keharusan untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Teknologi menjadi faktor penting dalam perubahan karena kebutuhan teknologi harus selalu menemukan inovasi baru (Hardianto et al., 2021).

Gaya kepemimpinan transformasional menjadi faktor penting dalam pembentukan perilaku kerja inovatif. Hal ini sependapat dengan Jensen et al. (2019) yang berpendapat bahwa konsep kepemimpinan transformasional seharusnya mencakup upaya sistematis pemimpin untuk mentransformasi karyawan agar memiliki tujuan organisasi karena tujuan tersebut dianggap menguntungkan dalam dirinya sendiri. Pemimpin transformasional mungkin tidak berhasil dalam mentransformasi karyawan, namun perilaku kepemimpinan transformasional ditandai dengan ambisi untuk memupuk pemahaman bersama di antara karyawan tentang bagaimana organisasi seharusnya berkontribusi terhadap apa yang dianggap sebagai hasil yang diinginkan. Saat ini, kepemimpinan transformasional semakin menjadi perbincangan dan merupakan jenis kepemimpinan yang menjadi salah satu variabel dalam penelitian ini. Kepemimpinan transformasional mampu memberikan implementasi yang signifikan bagi seluruh karyawan (Rizki et al., 2019). Kepemimpinan transformasional sebagai salah satu alat ukur dari inovasi menjadi lebih relevan jika menyangkut pada perubahan yang dapat terjadi sewaktu-waktu. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi opsi yang optimal jika menyangkut tentang inovasi dan lingkungan pendidikan yang dinamis.

Budaya merupakan salah satu pilar penting dalam pendidikan. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal, pengelola pendidikan harus mempertimbangkan dan mengakomodasi nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang ada dalam masyarakat. Banyaknya manfaat yang diberikan budaya organisasi menjadikan budaya organisasi menjadi faktor penting yang dijadikan sebagai acuan dari perilaku kerja inovatif. Perilaku pemimpin akan dipandu dengan nilai-nilai konsisten dengan budaya organisasi, organisasi dianggap sebagai rasional dan inovatif akan menunjukkan nilainya (Zheng et al., 2019). Berdasarkan penelitian Sari et al. (2022), budaya organisasi sekolah menjadi penentu utama kinerja sumber daya manusia di sekolah tersebut. Perilaku kerja para personel sekolah sangat dipengaruhi oleh karakteristik budaya organisasi, termasuk nilai-nilai, norma, dan asumsi yang dianut oleh organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik akan menjadikan budaya individu seorang guru berkembang dan memberikan potensial terbaik dalam guru di sekolah.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. *Organizational Behavior*

Organizational behavior adalah ilmu yang berupaya memahami, menjelaskan, memprediksi, dan mengubah perilaku manusia dalam organisasi. Ilmu ini memiliki tiga unsur utama. Pertama, studi tersebut melibatkan penyelidikan individu dan kelompok sebagai perilaku organisasi. Kedua, fokusnya adalah dampak struktur organisasi terhadap perilaku manusia. Ketiga, kajian ini berusaha mengimplementasikan pengetahuan tersebut untuk mencapai keefektifan organisasi. Kajian Perilaku Organisasi dapat dikelompokkan ke dalam tiga tingkatan sederhana: tingkat mikro (individu), tingkat meso (kelompok), dan tingkat makro (organisasi) (John, Wagner, & John, 2020). Menurut Robbins & Judge (2013), menyatakan bahwa perilaku organisasi menurut definisi berkaitan dengan studi yang dilakukan dalam suatu organisasi (sistem sosial), dan bagaimana perilaku memengaruhi kinerja organisasi di tingkat individu, kelompok, & organisasi.

B. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah kemampuan individu yang dapat memengaruhi suatu kelompok manusia yang digunakannya dengan tujuan mendapatkan sebuah tujuan. Asal dari pengaruh-pengaruh ini dapat berupa formal atau informal, seperti dengan pemimpin memberikan kekuatan manajerial kepada individu. Kepemimpinan terjadi ketika bawahan (pengikut) dipengaruhi untuk menjalankan tindakan yang etis dan menguntungkan baik bagi organisasi maupun bagi diri mereka sendiri (Robbins & Judge, 2023). Penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif oleh perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan, menciptakan kepuasan dalam pekerjaan, dan secara positif memengaruhi kinerja mereka. Dalam konteks ini, karyawan diakui untuk mengambil tanggung jawab mereka demi kepentingan perusahaan (Ramdini & Wahyuningtyas, 2022). Artinya kepemimpinan transformasional dapat merubah suatu organisasi menuju ke tujuan yang baru dengan menggunakan cara yang efektif dan inovatif sehingga para karyawan dapat mengikuti arah tujuan dari suatu organisasi.

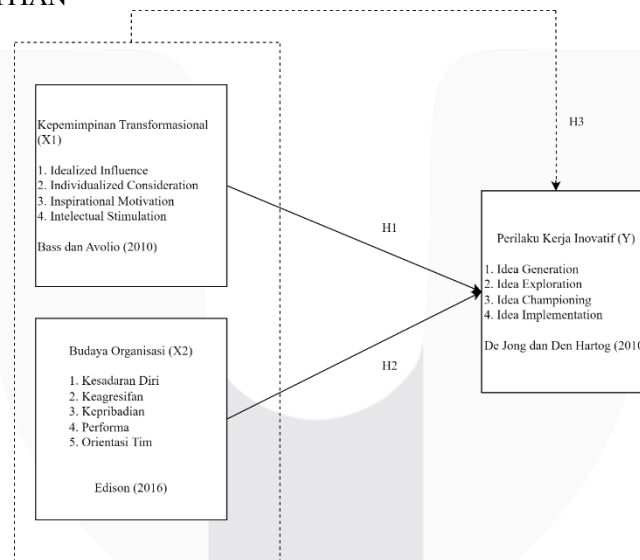
C. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat namun sangat mempengaruhi motivasi dan perilaku anggota organisasi. Setiap individu secara tidak sadar akan menyerap nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi tersebut (Kamaroellah, 2014). Menurut Amstrong (2020), Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai, norma, dan keyakinan bersama yang membentuk perilaku dan tindakan anggota organisasi. Meskipun tidak selalu dinyatakan secara eksplisit, budaya ini menjadi pedoman dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Dapat disimpulkan budaya organisasi adalah suatu budaya yang tertanam serta dibuat secara organik maupun non-organik pada suatu perusahaan dengan tujuan mempunyai nilai-nilai yang dapat diimplementasikan pada pekerjaan karyawannya.

D. Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku inovatif dalam organisasi berfokus pada upaya untuk menciptakan nilai tambah yang baru, baik bagi organisasi maupun lingkungan eksternal. Hal ini melibatkan komitmen organisasi, penggunaan sumber daya secara efektif, dan praktik manajemen yang mendukung inovasi. Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya inovasi dalam keberlangsungan organisasi, perilaku inovatif menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan (Dewi et al., 2023). De Jong & Den Hartog (2010) sebagaimana yang dikutip oleh Rizki et al., (2019) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai tindakan individu adalah untuk memperkenalkan atau mengimplementasikan ide, produk, atau proses baru yang memberikan nilai tambah bagi pekerjaan, kelompok, atau organisasi. Oleh karena itu, dalam mengukur perilaku inovatif, mereka berfokus pada dua tahap utama, yaitu tahap generasi ide dan tahap implementasi ide.

III. METODOLOGI PENELITIAN



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
(Sumber : Olahan peneliti)

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan 2 variabel bebas (*independent*) dan 1 variabel terikat (*dependent*). Penelitian ini menghasilkan 3 hipotesis seperti pada gambar 1. Untuk menguji hipotesis tersebut, pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner. Sebelum digunakan, kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas-nya untuk memastikan keakuratan dan keandalan alat ukur. Sampel penelitian dipilih menggunakan metode purposive sampling. Lalu, peneliti menggunakan SEM-PLS untuk mengolah data dengan aplikasi *smart-pls* 3.2.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden yang didapat berjumlah 130 responden yang dibagi menjadi 3 karakteristik oleh peneliti. Pada kategori Usia, mayoritas usia pengisi kuesioner adalah dengan rentang umur 36 – 40 tahun dengan jumlah 23 orang (17,7%). Pada kategori Jenis Kelamin, mayoritas adalah Perempuan dengan jumlah 73 orang (56,2%). Pada kategori pendidikan terakhir, bahwa mayoritas pengisi kuesioner adalah orang yang menempuh pendidikan terakhir S1 yang berjumlah 84 orang (64,6%).

B. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif yang diimplementasikan menggunakan kelas interval. Kelas interval dibagi menjadi 5 yang terdiri dari nilai sebesar 1,00 – 1,80 (Sangat Tidak Efektif dan Sangat Tidak Kuat), 1,81 – 2,60 (Tidak Efektif dan Tidak Kuat), 2,61 – 3,40 (Cukup Efektif dan Cukup Kuat), 3,41 – 4,20 (Efektif dan Kuat), 4,21 – 5,00 (Sangat Efektif dan Sangat Kuat).

Variabel	Nilai Rata-rata	Kategori
Kepemimpinan Transformasional	4,27	Sangat Efektif
Budaya Organisasi	4,28	Sangat Kuat
Perilaku Kerja Inovatif	4,24	Sangat Efektif

Pada hasil tersebut peneliti mendapatkan variabel kepemimpinan transformasional mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,27, variabel budaya organisasi mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,28, dan variabel perilaku kerja inovatif sebesar 4,24. Secara keseluruhan semua variabel mendapatkan kategori Sangat Efektif dan Sangat Kuat yang menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki pengaruh yang tinggi.

C. Uji Outer Model

Pada pengujian ini, peneliti akan menguji Reliabilitas Komposit, Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan *Average Extracted Variance (AVE)* dalam uji model pengukuran (*Outer Model*).

1. Uji Convergent Validity

Tabel 1 Tabel Uji *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	KT1	0.896	VALID
	KT2	0.867	VALID
	KT3	0.916	VALID
	KT4	0.927	VALID
	KT5	0.905	VALID
	KT6	0.903	VALID
	KT7	0.834	VALID
Budaya Organisasi	BO1	0.897	VALID
	BO2	0.928	VALID
	BO3	0.939	VALID
	BO4	0.916	VALID
	BO5	0.823	VALID
	BO6	0.940	VALID
	BO7	0.919	VALID
	BO8	0.879	VALID

	BO9	0.841	VALID
	BO10	0.929	VALID
	BO11	0.801	VALID
	BO12	0.918	VALID
	BO13	0.909	VALID
Perilaku Kerja Inovatif	PK1	0.946	VALID
	PK2	0.864	VALID
	PK3	0.926	VALID
	PK4	0.917	VALID
	PK5	0.904	VALID
	PK6	0.833	VALID

Dengan nilai diatas 0,7 maka seluruh indikator dapat dinyatakan valid. Penegasan tersebut didasarkan pada uji validitas konvergen yang dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Squares* (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk memiliki korelasi yang tinggi dengan konstruk tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa pengukuran yang dilakukan sudah valid

2. Uji Discriminant Validity

Tabel 2 Uji Discriminant Validity

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Transformasional	Perilaku Kerja Inovatif
BO1	0.897	0.870	0.879
BO2	0.928	0.906	0.904
BO3	0.939	0.926	0.918
BO4	0.916	0.900	0.893
BO5	0.823	0.812	0.845
BO6	0.940	0.939	0.933
BO7	0.919	0.892	0.888
BO8	0.879	0.857	0.881
BO9	0.841	0.820	0.820
BO10	0.929	0.897	0.899
BO11	0.801	0.745	0.738
BO12	0.918	0.871	0.877
BO13	0.909	0.862	0.872
KT1	0.867	0.896	0.864
KT2	0.863	0.867	0.858
KT3	0.895	0.916	0.904
KT4	0.928	0.927	0.923
KT5	0.893	0.905	0.894
KT6	0.849	0.903	0.888
KT7	0.767	0.834	0.784
PK1	0.929	0.925	0.946
PK2	0.851	0.853	0.864

PK3	0.898	0.895	0.926
PK4	0.892	0.897	0.917
PK5	0.910	0.905	0.904
PK6	0.773	0.804	0.833

Karena hubungan setiap indikator dengan variabel latennya lebih besar dari pada hubungan dengan variabel lainya. Dan setiap indikator dalam penelitian ini tidak saling memberatkan karena berdasarkan hasil uji discriminant validity semuanya valid.

3. Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Tabel 3 Uji *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.965	0.957	VALID
Budaya Organisasi	0.982	0.979	VALID
Perilaku Kerja Inovatif	0.962	0.952	VALID

Menurut uji reliabilitas diatas, variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Perilaku Kerja Inovatif melebihi 0,7 dalam uji composite realibility dan Cronbach's alpha. Hal ini dapat menyatakan bahwa seluruh variabel memenuhi syarat uji reliabilitas dan dinyatakan valid.

D. Inner Model

1. Variation Inflation Factor (VIF)

Tabel 4 Tabel Uji *Model Fit*

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.037	0.037
d_ ULS	0.473	0.473
d_ G	1.736	1.736
Chi-Square	973.159	973.159
NFI	0.827	0.827

Pada Goodness of Fit menurut Chin & Dibbern (2010) menyatakan bahwa syarat diterimanya adalah jika SRMR < 0.10. Nilai SRMR yang dihasilkan adalah 0.037 yang berarti kurang dari 0.10 artinya model diterima..

2. Coefficient of Determination (R-Square)

Tabel 5 Uji *Coefficient of Determination (R-Square)*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Perilaku Kerja Inovatif	0.970	0.969

Syarat dari koefisien determinasi adalah jika R Square Adjusted 0.25 (Lemah), 0.50 (Sedang), 0.75 (Kuat). Jika dilihat dari tabel di atas, maka variabel perilaku kerja inovatif mendapatkan nilai sebesar 0.97 yang berarti menunjukkan koefisien determinasi dengan model kategori yang kuat.

3. Effect Size (F-Square)

Tabel 6 Uji *F-Square*

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Transformasional	Perilaku Inovatif	Kerja
Budaya Organisasi			0.341	
Kepemimpinan Transformasional			0.602	
Perilaku Kerja Inovatif				

Nilai R^2 dapat dikategorikan menjadi 3 yaitu adalah 0,02 untuk efek kecil, 0,15 untuk efek sedang, dan 0,35 untuk efek besar. Dengan kedua hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh kuat terhadap variabel dependen.

E. Uji Hipotesis

Tabel 7 Tabel Uji Hipotesis

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Budaya Organisasi -> Perilaku Kerja Inovatif	0.426	0.433	0.081	5.254	0.000
Kepemimpinan Transformasional -> Perilaku Kerja Inovatif	0.566	0.558	0.082	6.943	0.000

Tabel 8 Tabel Uji *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Perilaku Kerja Inovatif	0.970	0.969

Kesimpulan yang dapat diberikan dari tabel diatas adalah :

1. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif, dengan original sample : 0.426, T-statistik : 5.254 > T tabel yaitu 1.645, dan P Values : 0.000 < 0.05 (Diterima).
2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan original sample : 0.566, T-statistik : 6.943 > T tabel yaitu 1.645, dan P Values : 0.000 < 0.05 (Diterima).
3. Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan nilai R Square Adjusted : 0.969 atau 96,9 %.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Guru di Kota Depok”, peneliti menyimpulkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji olah data, indikator yang paling berpengaruh adalah KT6 : Saya merasa mampu memberikan materi pelajaran dengan alat yang disediakan oleh sekolah yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,32 yang artinya guru merasa mampu secara sangat efektif memberikan materi dengan alat yang ada di sekolah. Sedangkan indikator terkecil adalah KT2 : Saya merasa menjadi contoh yang baik bagi para murid. Pernyataan ini mendapatkan rata-rata sebesar 4,18 yang artinya guru dengan efektif merasa menjadi contoh yang baik bagi para murid. Lalu, pada hasil uji statistik pada SmartPLS jawaban yang didapatkan adalah kepemimpinan

transformatif berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada guru di Kota Depok.

2. Berdasarkan hasil uji olah data, indikator yang paling berpengaruh adalah BO20 : Saya merencanakan strategi sebelum bekerja. Pernyataan ini mendapatkan nilai rata-rata 4,35 yang artinya guru secara sangat kuat merencanakan strategi sebelum bekerja. Sedangkan indikator terkecil adalah BO13 : Saya merasa puas bekerja sebagai guru di sekolah ini. Pernyataan ini mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,19 yang artinya guru secara kuat merasa puas bekerja sebagai guru di sekolahnya. Lalu, pada hasil uji statistik pada SmartPLS mendapatkan jawaban yang didapatkan adalah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada guru di Kota Depok.
3. Berdasarkan hasil uji olah data, jawaban yang didapatkan adalah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada guru di Kota Depok.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil uji, total nilai yang didapatkan pada variabel kepemimpinan transformasional adalah 4,27 yang berarti termasuk ke dalam kategori sangat efektif. Hal tersebut dapat menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional di sekolah sudah terlaksanakan dengan baik. Namun sekolah masih harus memberikan pelatihan kepada kepala sekolah agar mempunyai nilai kepemimpinan transformasional dengan tujuan membantu guru dalam mengajar menggunakan perilaku kerja inovatif.
2. Berdasarkan hasil uji, total nilai yang didapatkan pada variabel budaya organisasi adalah 4,28 yang berarti termasuk ke dalam kategori sangat efektif. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi pada guru di Kota Depok menghasilkan hasil efek yang sangat kuat dalam penerapannya. Namun, budaya organisasi yang baik harus selalu dinamis dengan perubahan yang bisa terjadi sewaktu-waktu. Oleh karena itu, sekolah disarankan menciptakan budaya organisasi yang ideal dan dinamis agar para guru dan karyawan bekerja lebih optimal di lingkungan organisasi yang ideal.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada guru di Kota Depok dengan sampel yang terbatas. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat lebih banyak domisili yang diteliti agar sampel bertambah agar tingkat akurasi penelitian lebih akurat.
4. Peneliti merekomendasikan agar peneliti selanjutnya mengembangkan penelitian dengan variabel dan model yang terbaru agar penelitian mengikuti perkembangan dengan kondisi terbaru yang dapat berubah.

REFERENSI

- Anabelle, J., Febriantina, S., Negeri Jakarta, U., & Fakultas Ekonomi, D. (2023). *PERILAKU KERJA INOVATIF GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) SWASTA DI JAKARTA TIMUR* (Vol. 2, Issue 3). <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/seroja>
- 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>
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A. L., Jacobsen, C. B., Ladenburg, J., Nielsen, P. A., Salomonsen, H. H., Westergård-Nielsen, N., & Würtz, A. (2019). Conceptualizing and Measuring Transformational and Transactional Leadership. *Administration and Society*, 51(1), 3–33. <https://doi.org/10.1177/0095399716667157>
- Dewi, K. C., N., Zola, M., Bolabali, S., Nengah Aristana, I., Ekonomi dan Bisnis, F., & Mahasaraswati Denpasar, U. (2023). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERILAKU KERJA INOVATIF: MODERASI BERBAGI PENGETAHUAN*. 4(2), 135–152. <http://jamas.triatmamulya.ac.id/>
- Ram dini, P. M., & Wahyuningtyas, R. (2022). *Journal of Business and Management Studies (JBMS) THE ROLE OF LEARNING ORIENTATION IN MODERATING THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF PT TELKOMSEL EMPLOYEES*. <https://doi.org/10.32996/jbms>
- Rizki, M., Dhyana Parashakti, R., & Saragih, L. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture Towards Employees' Innovative Behaviour and Performance. In *International Journal of Economics and Business Administration: Vol. VII* (Issue 1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. 19th edition. Upper Saddle River: NJ Pearson Education Limited.

- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Sari, D. M., Khairani, E. P., Naufal, A., Ritonga, G., & Islam, M. P. (2022). *Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah*.
- Sary, F. P., Dudija, N., & Moslem, M. (2023). Do Digital Competency and Self-Leadership Influence Teachers' Innovative Work Behavior? *European Journal of Educational Research*, 12(3), 1449–1463. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.12.3.1449>
- Tanjung, R., Supriani, Y., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). MANAJEMEN MUTU DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN. *JURNAL PENDIDIKAN GLASSER*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.32529/glasser.v6i1.1481>
- Widyaputri, P., & Sary, F. P. (2022). DIGITAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION TOWARD MILLENNIAL EMPLOYEES IN A TELECOMMUNICATION COMPANY. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(4), 157–167. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i4p15>
- Zheng, J., Wu, G., Xie, H., & Li, H. (2019). Leadership, organizational culture, and innovative behavior in construction projects: The perspective of behavior-value congruence. *International Journal of Managing Projects in Business*, 12(4), 888–918. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2018-0068>

