

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF GURU SLB N TAMANWINANGUN KEBUMEN

Tria Pertiwi

Prodi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Email: [triapertiwi23@gmail.com](mailto:triapertiwi23@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 40 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan sampling jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner berdasarkan skala likert yang telah dimodifikasi dengan 4 skala. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *SPSS 23 for windows*. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen. Variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen. Variabel kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R Square variabel perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan *self efficacy* sebesar 48,6% dan sisanya 51,4% variabel perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

**Kata kunci:** *Kepercayaan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Self Efficacy*

## Abstract

*This research was conducted to find out the influence of transformational leadership, emotional intelligence and self efficacy on the innovative work behavior of teacher at SLB N Tamanwinangun Kebumen. This data used in this research is primary data. This research used 40 respondents as the samples of the research are drawn based on the sampling of saturated. Retrieval of data using a questionnaire based on a likert scale that has been modified with scale 4. Methods of analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 23 for windows. The result of the research based on the t test showed that the variable transformational leadership had a significant effect on the innovative work behavior of teacher at SLB N Tamanwinangun Kebumen. The variable of emotional intelligence has a significant effect on the innovative work behavior of teacher at SLB N Tamanwinangun Kebumen. The variable of self efficacy has a significant effect on the innovative work behavior of teacher at SLB N Tamanwinangun Kebumen. The results test of the coefficient of determination of R Square value variable innovative work behavior is influenced by transformational leadership, emotional intelligence and self-efficacy of 48.6% and the remaining 51.4% of innovative work behavior variables are influenced by variables outside this research model.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Emotional Intelligence, Self Efficacy*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek yang tidak terlepas dari kehidupan manusia, karena pada dasarnya setiap individu manusia mengalami proses pendidikan untuk kelangsungan hidup yang lebih baik. Pendidikan diselenggarakan berdasarkan rencana yang matang, jelas dan menyeluruh dengan mempersiapkan peserta didik demi tujuan hidup yang nyata melalui adanya bimbingan dan pengajaran sehingga dapat melaksanakan peranan dimasa depan. Oleh sebab itu perlunya pengelolaan pendidikan yang berorientasi pada bagaimana menciptakan perubahan yang lebih baik dimasa yang akan datang. Hal ini sesuai dengan UU No. 20 Tahun

2003 Sistem Pendidikan Nasional yang memuat visi, misi, fungsi dan tujuan Pendidikan Nasional yaitu untuk mewujudkan Pendidikan Nasional yang bermutu, relevan dengan kebutuhan masyarakat dan berdaya saing dalam kehidupan global.

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin cepat telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru dalam organisasi. Bidang pendidikan berupaya terus memperkenalkan pembaharuan-pembaharuan untuk mengejar efisiensi dan efektifitas dalam memenuhi tantangan dan tuntutan masyarakat. Tujuan atau eksistensi sebuah lembaga pendidikan ditentukan oleh mutunya. Pendidikan yang bermutu

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF GURU SLB N TAMANWINANGUN KEBUMEN

merupakan pendidikan yang mampu menjawab kebutuhan masyarakat.

Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pendidikan, dalam penyelenggaraannya sekolah diharapkan mampu memenuhi tingkat standar mutu tertentu dan menjamin proses yang berlangsung disekolah berjalan dengan baik, sehingga dapat menghasilkan output yang berkualitas dan berkompeten. Keberhasilan pendidikan disekolah tidak terlepas dari sumber manusia yang ada pada sekolah tersebut. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia disekolah.

Guru merupakan faktor paling penting dalam berkontribusi terhadap kesuksesan dan prestasi yang diraih oleh anak didiknya. Keberhasilan seorang guru tidak hanya sebatas hasil uji kompetensi guru. Guru harus terus memperbaharui pengetahuannya, mencari ide-ide baru untuk melakukan pekerjaannya, menggunakan berbagai teknologi untuk meningkatkan kualitas dan efektifitas dalam menjalankan pekerjaannya. Begitu juga dalam pendidikan luar biasa guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang secara langsung mempengaruhi tingkat keberhasilan anak berkebutuhan khusus dan menempuh perkembangannya.

Menangani dan mendidik anak-anak yang memiliki kecacatan atau ketunaan seperti anak-anak yang bersekolah di SLB bukanlah hal yang mudah, guru SLB perlu memiliki ketekunan yang lebih besar dibandingkan dengan profesi guru lainnya, serta harus lebih sabar serta ikhlas dalam melayani siswanya. Salah satunya, menjadi guru SLB harus memiliki kemampuan dan ketrampilan khusus yang dimiliki agar dapat siap mengajar anak berkebutuhan khusus dengan baik, agar nantinya tercapai tujuan dari sekolah.

Guru yang berkompeten, tidak hanya mampu melaksanakan pekerjaan dalam satu situasi saja, melainkan mampu bekerja pada situasi yang berbeda. Pengaruh globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan, menjadikan guru sekolah perlu berinovasi agar mampu menghadapi arus globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan itu. Inovasi merupakan energi untuk bertahan dan memenangkan persaingan (Goestjahjanti, Purwanto, et al., 2020). Inovasi sangat penting dalam menghadapi tantangan baru dan peningkatan kinerja.

Inovasi adalah proses membuat perubahan dari sesuatu yang sudah ada dengan memperkenalkan sesuatu yang baru (Parashakti, et al., 2016). Tenaga pendidik atau guru yang mampu berinovasi dikenal memiliki perilaku kerja inovatif. Pentingnya perilaku inovatif guru salah satunya untuk mencapai tujuan organisasi sekolah.

Perilaku guru yang inovatif sangat penting dalam keberhasilan pendidikan disekolah dengan berbagai alasan termasuk perlunya menanggapi masyarakat yang cepat berubah mengikuti perkembangan zaman, pengetahuan, dan teknologi baru yang membutuhkan perilaku kerja inovatif guru dalam mengkombinasi metode pembelajaran dikelas sehingga lebih kreatif dan inovatif (Gkorezis, 2016).

Guru yang inovatif yaitu guru yang memiliki gagasan baru yang didasari berbagai pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang diaktualisasikan dalam

berbagai tugas pembelajaran, seperti inovasi terhadap bahan ajar, sarana/media pembelajaran, metode pembelajaran, evaluasi belajar, serta edukasi guru dan anak didik (Win, 2018). Dengan adanya perilaku kerja inovatif, akan menghasilkan terobosan-terobosan baru yang akan menjadikan sekolah tetap eksis dan bertahan.

Aditya dan Ardana (2016) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu atau anggota organisasi yang memperkenalkan ide-ide yang dibuatnya kepada sebuah kelompok atau organisasi tempat mereka bekerja. Gaynor (2002) dalam Prayudhanyanti (2014) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide atau pemikiran atau cara-cara baru guna diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Dari pendapat diatas menunjukkan bahwa tindakan inovatif merupakan tindakan yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi.

Masalah yang terjadi pada suatu organisasi saat ini adalah bagaimana memiliki sumber daya manusia yang memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi, bekerja tidak hanya menunggu perintah dari atasan, selain itu dalam melakukan pekerjaan sudahkan para anggota organisasi melakukan inovasi.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa guru di SLB N Tamanwinangun Kebumen, menunjukkan bahwa perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh guru-guru sudah cukup baik. Hal ini dapat diketahui dari perilaku guru-guru yang memiliki kemauan untuk mengeksplor peluang, seperti untuk pengembangan karir dan kemauan guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan tentang pengembangan diri seperti pelatihan *Microsoft 365*, strategi pembelajaran yang sesuai kurikulum, workshop. Guru sudah melakukan pengembangan model pembelajaran dan strategi pembelajaran untuk siswa, Seperti dalam mengajar, guru menerapkan strategi pengajaran yang diindividualisasikan atau dengan dibuat kelompok belajar sesuai dengan kemampuan anak, strategi kooperatif (membangun semangat dengan kekeluargaan) ada beberapa guru yang menerapkan pengajaran luring dan strategi tingkah laku untuk mengubah anak lebih baik. Guru juga menerapkan proses pembelajaran yang variatif dengan menggunakan sarana dan prasana disekolah, melibatkan anak langsung dengan objek pelajaran yang disampaikan. Guru-guru juga membuat modul pembelajaran (bahan ajar) sendiri dengan mengumpulkan berbagai sumber dari internet atau jurnal yang nantinya dijadikan sebagai buku ajar atau panduan dalam pembelajaran. Selain itu, pada masa pandemi seperti sekarang guru-guru secara cepat berusaha beradaptasi dengan sistem pendidikan yang baru, hal ini terlihat dari toleransi yang tinggi guru-guru untuk sama-sama belajar, guru sudah dapat memanfaatkan media pembelajaran dengan teknologi atau dengan media online seperti melalui aplikasi *Microsoft 365*, *Google Classroom*, *Zoom* dan *WA*, dibuat dengan media belajar yang menarik disesuaikan dengan kebutuhan anak seperti membuat video pembelajaran, iklan, musik atau bunyi-bunyian dialam dan lain sebagainya untuk siswa, agar tetap tertarik untuk belajar

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF GURU SLB N TAMANWINANGUN KEBUMEN

dan tidak merasa bosan, ada juga beberapa guru yang menerapkan pembelajaran luring. Hal-hal tersebut mengindikasikan bahwa inovasi di SLB N Tamanwinangun Kebumen sudah cukup baik.

Pengembangan perilaku pegawai erat hubungannya dengan gaya kepemimpinan di suatu organisasi. Kepemimpinan yang memiliki cara pandang ke depan demi mencapai tujuan organisasinya, dia mampu untuk memberikan inspirasi dan memotivasi guru untuk mewujudkan ide-ide atau gagasan yang kreatif dan inovatif untuk cita-cita bersama.

Menurut Partiar dan Wang (2016), Schukert, Kim, Paek dan Lee (2018) dalam Asfar, Masood dan Umrani (2019, 1186) kepemimpinan yang tepat memiliki potensi untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif yakni dengan cara memotivasi para karyawannya dan menumbuhkan atmosfer kerja yang kondusif yang dapat mengembangkan kemampuan kreatif dan inovatif yang akhirnya dapat menuju kepada kemampuan berinovasi yang lebih tinggi serta keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Dalam konteks organisasi sekolah, Hallinger (2013) mengemukakan, "*transformational leadership focuses on developing the organization capacity to innovate*". Pernyataan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan inovasi. Selanjutnya menurut Hallinger "*Transformational leadership seeks to build the organization's capacity to select its purposes and to support the development of changes to practices of teaching and learning*". Kepemimpinan transformasional berupaya membangun kemampuan organisasi untuk menentukan tujuannya dan untuk mendukung perkembangan perubahan terhadap praktek-praktek pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru SLB N Tamanwinangun Kebumen, Kepala sekolah dapat dijadikan panutan yang baik atau inspirasi dalam bertindak dan berperilaku seperti kedisiplinan ketika datang ke sekolah (tepat waktu) sehingga menunjukkan kewibawaannya dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Kepala sekolah sudah baik dalam memberikan motivasi kepada guru baik motivasi berupa material maupun immaterial. Selain itu, kepala sekolah menjadi teladan guru seperti saat berlangsungnya rapat menyampaikan dengan jelas dan tegas. Kepala sekolah juga sudah baik dalam mendengarkan keluhan atau saran dari guru seperti untuk penambahan sarana dan prasarana untuk pembelajaran yang masih kurang, segera kepala sekolah menindaklanjuti. Kepala sekolah sudah cukup baik dalam memberdayakan guru dengan dilibatkannya guru dalam pengambilan keputusan, serta pemberian pelatihan untuk guru guna meningkatkan kreativitas.

Persoalan pengembangan perilaku inovatif juga tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Greenberg dan Baron (2008), kecerdasan emosional adalah salah satu jenis kecerdasan yang kerap memiliki peran penting untuk berperilaku dalam organisasi. *Emotional intelligence* atau kecerdasan emosional adalah tingkat dimana seseorang mempunyai kesadaran diri, dapat

mengelola emosi mereka, dapat memotivasi diri mereka sendiri, mengekspresikan empati untuk orang lain, dan memiliki ketrampilan-ketrampilan sosial (Griffin dan Moorhead 2013:67). Kecerdasan emosional yang baik mampu mengenali lingkungan, diri, dan orang-orang yang ada di sekitar sehingga dalam bertindak sehingga tidak menimbulkan permasalahan yang baru atau menambah permasalahan, melainkan bagaimana menghadapi dan mencari solusi dari suatu kondisi yang tidak baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru di SLB N Tamanwinangun Kebumen, kecerdasan emosional yang dimiliki guru sudah baik. Hal tersebut didukung dengan adanya fenomena guru sudah mampu melatih atau menahan emosi kepada siswanya seperti saat siswanya berbuat nakal (meludah, bertengkar dll) guru mampu menahan emosinya bersikap sabar dan tenang. Fenomena lainnya yaitu guru mampu memiliki tingkat kedekatan yang baik dengan para siswa seperti guru sebagai teman curhat, bermain. Kedekatan antar guru juga sangat baik, dengan guru memiliki empati yang tinggi.

Selain itu, keyakinan diri individu bahwa ia dapat melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya sangat penting untuk membangun kemampuan berinovasi. Keyakinan diri termasuk didalamnya adalah efikasi diri. Konsep efikasi diri ini terkait dengan penilaian individu tentang kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan atau beradaptasi dengan kondisi tertentu. Individu dengan efikasi diri yang kuat memiliki kepercayaan diri yang tinggi tentang bagaimana dia dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga berusaha menemukan ide-ide baru atau sesuatu yang baru untuk dikembangkan yang akan mencapai kinerja yang tinggi. Efikasi diri dapat dipercaya mempengaruhi pemilihan tugas, usaha, ketekunan, kegembiraan dan prestasi (Bandura, 2012).

Menurut Bandura (1997) efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa efikasi diri merujuk pada keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tugas. Semakin tinggi efikasi dirinya maka semakin yakin atau percaya mampu meraih keberhasilan. Dengan memiliki efikasi diri atau keyakinan yang tinggi, seseorang menjadi percaya atau yakin akan adanya kemungkinan keberhasilan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu. Peluang untuk mencapai keberhasilan akan tercapai pada tugas dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki efikasi atau dengan efikasi diri yang rendah.

Hal-hal tersebut yang pada akhirnya memunculkan performansi yang lebih baik pada individu dengan efikasi tinggi yang demikian mempengaruhi kegigihan mengajar guru. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Ardana (2016) juga menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara guru SLB N Tamanwinangun Kebumen, guru sudah memiliki efikasi diri yang baik. Guru memiliki keyakinan mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai visi

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF GURU SLB N TAMANWINANGUN KEBUMEN

misi yang diharapkan. Guru mampu menghadapi hambatan dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun seperti menghadapi berbagai macam karakter anak dengan kebutuhan khusus yang berbeda, ditambah dengan pekerjaan-pekerjaan lain yang guru juga harus selesaikan (administrasi, humas, sekertaris, ketrampilan). Guru memiliki keyakinan untuk dengan pengalaman yang dimiliki guru seperti pengalaman mengajar, pelatihan, membuat mereka yakin dan percaya diri untuk mencapai keberhasilan dalam mengajar dan memberikan informasi kepada siswa.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan *Self Efficacy* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SLB N Tamanwinangun Kebumen.**

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan intisari yang dikemukakan diatas, maka peneliti merumuskan masalah pertanyaan yang akan diuji pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan *self efficacy* berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen?

## KAJIAN PUSTAKA

### Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Aditya dan Ardana (2016) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu atau anggota organisasi yang memperkenalkan ide-ide yang dibuatnya kepada sebuah kelompok atau organisasi tempat mereka bekerja.

Gaynor (2002) dalam Prayudhayanti (2014), mendefinisikan perilaku inovatif sebagai tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide/ pemikiran atau cara-cara baru guna diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

De Jong dan Hartog (2010:24) memaparkan empat (4) dimensi untuk pengukuran perilaku inovatif di tempat kerja yaitu:

- a. *Idea exploration*
- b. *Idea generation*
- c. *Idea championing*
- d. *Idea implementation*

### Kepemimpinan Transformasional

Certo (2012) juga mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi keberhasilan organisasi dengan

mempengaruhi keyakinan pengikut dalam sebuah organisasi, serta nilai-nilai mereka seperti keadilan dan integritas.

Menurut Gibson (2012) Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi para pengikut untuk berprestasi melampaui apa yang telah diharapkan sebelumnya. Indikator kepemimpinan.

Menurut Yukl (2010) indikator kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

- a. *Idealize influence*
- b. *Inspirational motivation*
- c. *Intellectual stimulation*
- d. *Individualized consideration*

### Kecerdasan Emosional

Menurut Nawawi (2016:335) kecerdasan emosional diartikan sebagai ketrampilan yang terbentuk dari hasil kerja sama antara kekuatan emosi dengan kekuatan rasional (kecerdasan intelektual) untuk mengendalikan diri, semangat ketekunan, dan kemampuan memotivasi diri, yang digunakan sebagai daya inti kehidupan, untuk mewujudkan sukses dalam membina hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan dan kehidupan.

Menurut Griffin dan Moorhead (2013:67) *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional adalah tingkat dimana seseorang mempunyai kesadaran diri, dapat mengelola emosi mereka, dapat memotivasi diri mereka sendiri, mengekspresikan empati untuk orang lain, dan memiliki ketrampilan-ketrampilan sosial.

Menurut Daniel Goleman dalam Risma (2012) mengadaptasi lima indikator yang tercakup dalam kecerdasan emosional dari model Salovey dan Meyer yaitu :

- a. Kesadaran diri
- b. Pengaturan diri
- c. Motivasi diri
- d. Empati
- e. Ketrampilan Sosial

### *Self Efficacy*

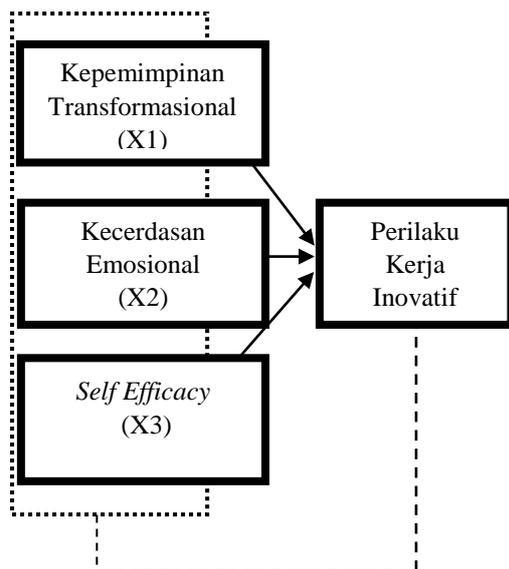
Menurut Luthans (2011:186) Efikasi diri adalah persepsi atau keyakinan individu bahwa ia dapat berhasil menyelesaikan tugas tertentu, dan hal ini terkait dengan komitmen tujuan.

Menurut Bandura (1997) dalam Busro (2017: 131) efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Bandura (1997) dalam Ghufro dan Risnawati (2010), indikator-indikator *self efficacy* yang dimiliki seseorang mengacu pada tiga dimensi yaitu:

- a. Tingkat
- b. Kekuatan
- c. Generalisasi

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF GURU SLB N TAMANWINANGUN KEBUMEN

## MODEL EMPIRIS



## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SLB N Tamanwinangun Kebumen berjumlah 40 guru. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah guru SLB N Tamanwinangun Kebumen yang berjumlah 40 orang. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) yang dimaksud sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui: wawancara, studi pustaka, kuesioner. Dalam perhitungan perolehan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi computer SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) versi 23. Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan interpretasikan.

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pemahaman karakteristik responden atau sifat – sifat data tersebut dan menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data terdiri dari : analisis deskriptif dan analisis statistika.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

Uji Validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dengan  $\alpha < 0,05$  maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) = n-2 atau (40-2=38) maka didapat nilai r tabel sebesar 0,3120.

**Tabel 1.**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional**

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,733	0,3120	0,000	Valid
2	0,794	0,3120	0,000	Valid
3	0,826	0,3120	0,000	Valid
4	0,792	0,3120	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

**Tabel 2.**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional**

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,674	0,3120	0,000	Valid
2	0,703	0,3120	0,000	Valid
3	0,727	0,3120	0,000	Valid
4	0,536	0,3120	0,000	Valid
5	0,570	0,3120	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

**Tabel 3.**

**Hasil Uji Validitas Variabel Self Efficacy**

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,719	0,3120	0,000	Valid
2	0,733	0,3120	0,000	Valid
3	0,649	0,3120	0,000	Valid
4	0,518	0,3120	0,000	Valid
5	0,568	0,3120	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

**Tabel 4.**

**Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif**

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,565	0,3120	0,000	Valid
2	0,644	0,3120	0,000	Valid
3	0,593	0,3120	0,000	Valid
4	0,687	0,3120	0,000	Valid
5	0,671	0,3120	0,000	Valid
6	0,568	0,3120	0,000	Valid
7	0,794	0,3120	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji validitas pada penelitian ini, keseluruhan variabel dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item butir pernyataan pada keseluruhan variabel dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka variabel tersebut reliabel dan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

**Tabel 5.**

**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r kritis	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,794	0,6	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional	0,640	0,6	Reliabel
3	<i>Self Efficacy</i>	0,639	0,6	Reliabel
4	Perilaku Kerja Inovatif	0,761	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF GURU SLB N TAMANWINANGUN KEBUMEN

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila memiliki nilai  $VIF \leq 10$  dan mempunyai angka  $tolerance \geq 0,10$ .

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas	<i>Collonierity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<b>Kepemimpinan Transformasional</b>	0,947	1,056
<b>Kecerdasan Emosional</b>	0,760	1,315
<b>Self Efficacy</b>	0,736	1,359

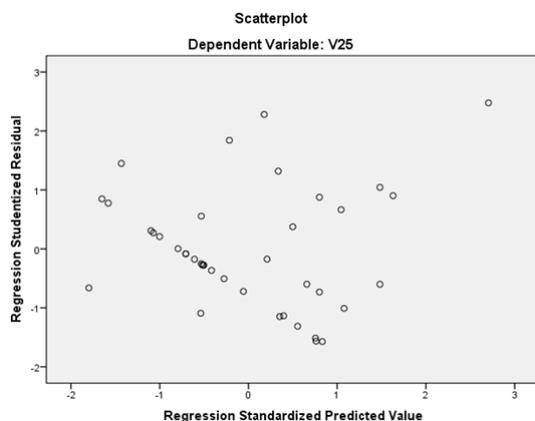
*Sumber : Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variable kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan *self efficacy* mempunyai nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai  $tolerance \geq 0,10$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Gambar 1.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber : Data primer diolah, 2021*

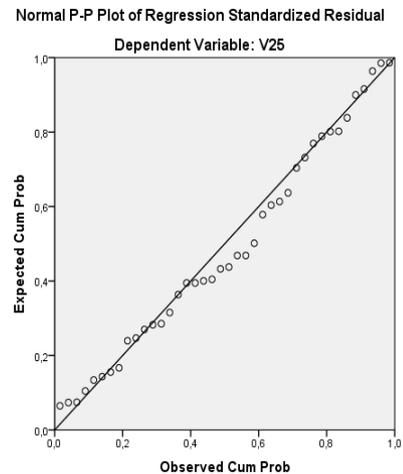
Berdasarkan gambar Scatterplot diatas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola tertentu yang berupa titik – titik yang membentuk pola tertentu, pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan

bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu dan residual memiliki distribusi normal.

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**



*Sumber : Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan gambar diatas, hasil uji normalitas diatas, dapat diketahui bahwa titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan *Self Efficacy* terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

**Tabel 7.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,609	3,128		1,474	,149
Kepemimpinan Transformasional	,262	,123	,262	2,133	,040
Kecerdasan Emosional	,347	,136	,350	2,554	,015
<i>Self Efficacy</i>	,472	,152	,432	3,100	,004

*Sumber : Data primer diolah, 2021*

### Uji Hipotesis

#### Uji parsial ( Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel-variabel bebas dalam hal ini adalah Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan *Self Efficacy* terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah Perilaku Kerja Inovatif, dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL,  
DAN SELF EFFICACY TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF GURU  
SLB N TAMANWINANGUN KEBUMEN**

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

variabel	t <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Signifika n	$\alpha$
Kepemimpinan Transformasional	2,133	2,028	,040	0,05
Kecerdasan Emosional	2,554	2,028	,015	0,05
Self Efficacy	3,100	2,028	,004	0,05

Sumber : Data primer diolah, 2021

1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif  
Berdasarkan uji t variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai t hitung sebesar 2,133 > t tabel sebesar 2,02809 dengan tingkat signifikan sebesar 0,040 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamawinangun Kebumen.
2. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Kerja Inovatif  
Berdasarkan uji t variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai t hitung sebesar 2,554 > t tabel sebesar 2,02809 dengan tingkat signifikan sebesar 0,015 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamawinangun Kebumen.
3. Hubungan Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif  
Berdasarkan uji t variabel self efficacy diperoleh nilai t hitung sebesar 3,100 > t tabel sebesar 2,02809 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel self efficacy berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamawinangun Kebumen.

**Uji Simultan (F)**

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Simultan (F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	56,290	3	18,763	11,332	,000 <sup>b</sup>
Residual	59,610	36	1,656		
Total	115,900	39			

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  adalah 11,332 >  $F_{tabel}$  2,87 dan mempunyai nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan self efficacy secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N

Tamanwinangu Kebumen dan hipotesis ke empat diterima.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 <sup>a</sup>	,486	,443	1,2868

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,443 atau 44,3% Perilaku Kerja Inovatif Guru SLB N Tamanwinangun Kebumen dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Self Efficacy (X3), sedangkan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru**

Pengujian hipotesis pertama yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen. Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen. Hasil pengujian thitung sebesar 2,133 > ttabel sebesar 2,02809 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,040 < 0,05 hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, jadi H1 diterima. Nilai R2 (koefisien determinasi) sebesar 0,486, artinya 48,6% variansi dari variabel independen dapat dijelaskan oleh varinsi dari variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel variansi dependen sebesar 48,6%, sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 51,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang timbul guru.

Pengaruh kepemimpinan transformasional yang signifikan mengidentifikasi bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan yang memotivasi anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi, memberikan contoh perilaku, memberikan dukungan terhadap para guru, membangun kerjasama, mendorong bawahan mengeluarkan pendapat ataupun inovasi-inovasi baru, serta memperkuat budaya sekolah yang mampu mendorong perilaku inovatif guru yang dibuktikan dengan semakin tingginya tingkat penerimaan guru terhadap gagasan-gagasan baru terkait dengan metode-metode pembelajaran

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF GURU SLB N TAMANWINANGUN KEBUMEN

maupun media-media pembelajaran yang nantinya akan diterapkan dikelas untuk kemajuan organisasi.

## 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru

Pengujian hipotesis kedua yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen. Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen. Hasil pengujian thitung sebesar 2,554 > ttabel sebesar 2,02809 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015 < 0,05 hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, jadi H2 diterima. Nilai R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) sebesar 0,486, artinya 48,6% variansi dari variabel independen dapat dijelaskan oleh variansi dari variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel variansi dependen sebesar 48,6%, sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 51,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosi guru, maka perilaku inovatif guru akan meningkat.

Guru yang memiliki kecerdasan emosional mampu akan merasakan emosi yang positif dan menyenangkan (senang, bersemangat, aktif, percaya diri) sehingga individu tersebut akan lebih mudah menerima, bertahan dan siap apabila ada perubahan yang terjadi, sehingga akan berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru di SLB N Tamanwinangun Kebumen.

## 3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru

Pengujian hipotesis ketiga yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen. Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen. Hasil pengujian thitung sebesar 3,100 > ttabel sebesar 2,02809 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 hal ini menjelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, jadi H3 diterima. Nilai R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) sebesar 0,486, artinya 48,6% variansi dari variabel independen dapat dijelaskan oleh variansi dari variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel variansi dependen sebesar 48,6%, sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 51,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* guru maka perilaku inovatif guru akan meningkat.

Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi mampu meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi untuk berperilaku inovasi yang pada akhirnya berdampak pada inovasi kerja.

## 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan *Self Efficacy* terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru

Pengujian hipotesis ke empat yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan *self sefficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan *self sefficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Hal tersebut diketahui dari hasil uji F dengan Fhitung 11,332 > dari Ftabel sebesar 2,87 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan *self sefficacy* secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen.

## PENUTUP

### Simpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SLB N Tamanwinangun Kebumen.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SLB N Tamanwinangun Kebumen.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SLB N Tamanwinangun Kebumen.
4. Variabel Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan *Self Efficacy* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif Guru SLB N Tamanwinangun Kebumen.

### Keterbatasan

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen, penelitian ini hanya terbatas pada faktor kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan *self efficacy*, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama tetapi lokasi berbeda karena bisa jadi hasil yang diperoleh akan berbeda, disarankan juga untuk menambah variabel-variabel lain seperti perilaku proaktif, iklim organisasi, motivasi kerja dan lain-lain.
2. Keterbatasan dalam menggali informasi dan pengambilan data yang diberikan responden melalui wawancara dan penyebaran kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat dan jawaban responden yang sebenarnya, hal ini dapat dikarenakan perbedaan anggapan, pemikiran juga faktor lain bisa jadi tidak jujur dalam mengisi kuesioner.

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF GURU SLB N TAMANWINANGUN KEBUMEN

## Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis.

### Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka implikasi praktis yang dapat dikemukakan penulis untuk dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru. Artinya tipe gaya kepemimpinan transformasional yang ada di SLB N Tamanwinangun Kebumen sudah baik, hendaknya dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan dapat memahami lebih jauh mengenai kepemimpinan transformasional, seperti dapat memenuhi indikator kepemimpinan transformasional yang dimilikinya dengan cara dapat menghargai setiap ide dan saran dari guru dengan memberikan ruang untuk berpendapat, mendorong guru untuk lebih inovatif menggunakan kreatifitasnya dalam bekerja yang nantinya perilaku kerja inovatif guru di SLB N Tamanwinanguun Kebumen dapat tumbuh sesuai dengan visi dan misi yang diinginkan.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru. Artinya dari penelitian yang diperoleh informasi bahwa meningkatkan kecerdasan emosional dapat menumbuhkan perilaku inovatif. Berdasarkan hasil tersebut maka penulis menyarankan kepada guru untuk memenuhi indikator kecerdasan emosional dengan cara meningkatkan kemampuan mengendalikan diri, rasa empati dan motivasi diri serta mempertahankan ketrampilan sosial yang dimiliki, dan kesadaran diri akan emosi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengadakan atau mengikuti pelatihan dalam mengenal, memahami dan mengendalikan emosi.
3. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru. teknis didalam menjalankan pekerjaan seorang guru. Artinya hal ini menunjukkan apabila efikasi diri turun akan berdampak pada menurunnya perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, kepada pihak sekolah atau pengawas pelrunya memberikan berbagai pelatihan untuk para guru SLB N Tamanwinangun Kebumen untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaannya sehingga muncul inisiatif dan kekuatan mempengaruhi lingkungan mereka melakukan suatu perubahan sehingga akan memunculkan ide-ide inovatif dalam pekerjaannya.
4. Perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun sudah baik. Oleh karena itu SLB N Tamanwinangun Kebumen harus tetap mempertahankan dan meningkatkan perilaku inovatif guru yang sudah ada dengan cara adanya kepemimpinan transformasional yang dapat mengubah anggota organisanya untuk mencapai tujuan organisasi, sekolah sebagai badan pengawas untuk guru berperan dalam menjaga dan mengembangkan psikologis (kecerdasan emosional

dan efikasi diri) guru sehingga perlu diberikan stimulus-stimulus yang bersifat mendidik, membangun, dan mendukung segala jenis kegiatan dan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru seperti pengadaan fasilitas pembelajaran, pelatihan untuk menjaga psikologis guru tetap stabil dan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh sekolah.

### Implikasi Teoritis

Berikut ini adalah implikasi teoritis dalam penelitian ini :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional yang positif akan meningkatkan perilaku inovatif guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parashakti, Rizki dan Saragih (2016) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru. Hal ini berarti kecerdasan emosional yang tinggi akan meningkatkan perilaku kerja inovatif guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tobing & Ratnaningsih (2021) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan perilaku kerja inovatif.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru. Hal ini berarti efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan perilaku kerja inovatif guru. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Ardana (2016) juga menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif.

## 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.
- Afsar, B. and Umrani, W. Transformational Leadership and Innovative Work Behavior. *European Journal of Innovation Management*. 2019.
- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York. W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. 2012. *On the Functional Properties of Perceived Self Efficacy Revisited*. *Journal of Management*. 38, 9-44.
- Busro, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL,  
DAN SELF EFFICACY TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF GURU  
SLB N TAMANWINANGUN KEBUMEN**

- Certo, Samuel C. and Certo, S Trevis. 2012. *Modern Management: Concepts And Skills*. New Jersey: Pearson Education, Inc
- De Jong, J., & Den Hartog, D. 2010. Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-26.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. Nur dan Rini Risnawati. 2010. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Gibson et al., *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: Mc Graw-Hill, 2012.
- Gkorezis, P. 2016. Principal Empowering Leadership and Teacher Innovative Behavior: a Moderated Model. *International Journal of Educational Management*. Vol. 30. No. 6. Hal. 1033-1044.
- Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., & Radita, F. R. 2020. Pengaruh Organizational Learning Terhadap Peningkatan Hard Skills dan Inovasi Guru. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 203-236.
- Griffin R.W., Moorhead G. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 2008. *Behavior in organizations* (9th ed.). New Jersey, NJ: Pearson.
- Hallinger, H. 2013. Transformational Approach to Scholl Leadership: Contribution to Continued Improvement of Education. *Journal of Change and Leadership*, (17). 239.
- Luthans, F. 2011. *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University.
- Parashakti, R., Rizki, M., & Saragih, L. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Hal. 81-96.
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 19-32.
- Purba, Sukarman. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan. *Jurnal Kinerja*, Vol. 3, No. 2.
- Risma, Devi. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *EDUCHIL*. Vol.01. No.01.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*. Fifteenth edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Tobing, M. J. P & Ratnaningsih, I. Z. 2021. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Penyiar Radio Kampus Di Jakarta. *Jurnal empati*. Vol. 10 No. 01, hal.69-77.
- UU No. 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional.
- Win, K. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Guru Smp Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 7(13).
- Yulk, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Indeks. Jakarta.