

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN PERILAKU INOVATIF
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM TERPADU
NURUL ILMI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat-syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi

OLEH:

WAHYU IRFANI HASIBUAN

16.860.0073



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN PERILAKU INOVATIF
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM TERPADU
NURUL ILMI**

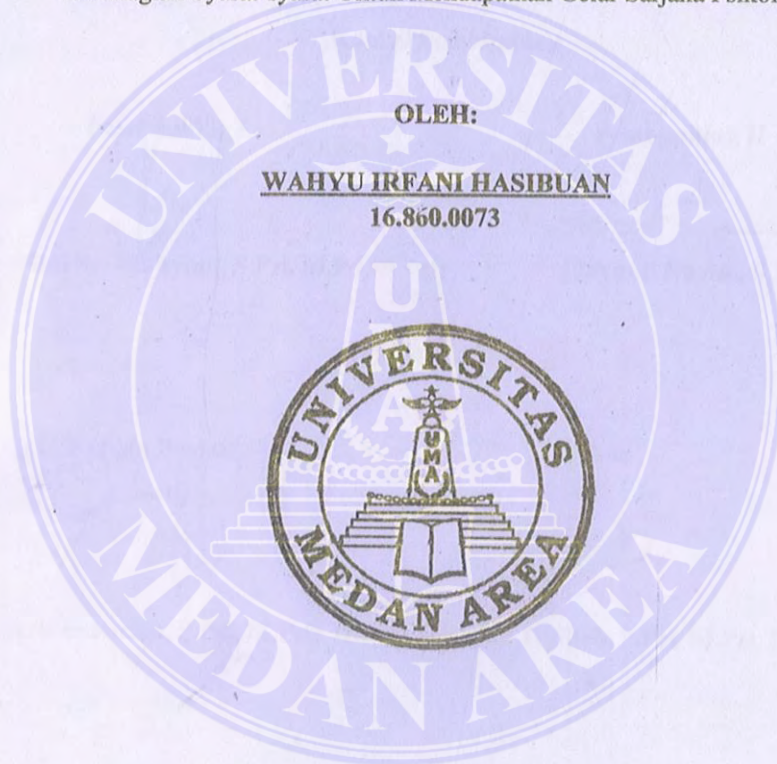
SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat-syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi

OLEH:

WAHYU IRFANI HASIBUAN

16.860.0073



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2021

i

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN PERILAKU
INOVATIF SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
ISLAM TERPADU NURUL ILMI

NAMA MAHASISWA : WAHYU IRFANI HASIBUAN

NO. STAMBUK : 16.860.0073

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi)

(Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan

(Arif Eachrian, S.Psi, M.Psi) (Dr.Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang

18 Januari 2021

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

18 Januari 2021

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA

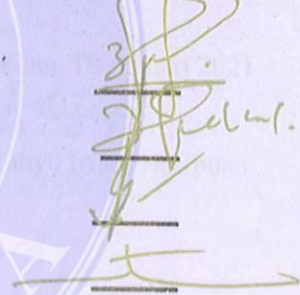
DEKAN


(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

DEWAN PENGUJI

1. Hasanuddin, Ph. D
2. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
3. Nini Sri Wahyuni S.Psi, M.Pd M.Psi
4. Eryanti Novita S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 18 Januari 2021

Wahyu Irfani Hasibuan
Wahyu Irfani Hasibuan

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahyu Irfani Hasibuan

NPM : 16.860.0073

Program Studi : Ilmu Psikologi

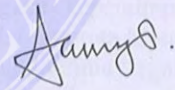
Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan antara gaya kepemimpinan transformatif dengan perilaku inovatif guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 18 Januari 2021
Yang menyatakan


(Wahyu Irfani Hasibuan)

Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi

Wahyu Irfani Hasibuan
16.860.0073

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi. Sampel penelitian sebanyak 40 orang guru yang mengajar di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi. Perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang memunculkan, mengenalkan, dan menerapkan sesuatu hal yang baru dan bermanfaat bagi suatu organisasi. Data ini diungkap dengan skala perilaku inovatif yang terdiri dari tiga dimensi yaitu: Menciptakan Ide (*Idea Generation*), Berbagi Ide (*Idea Promotion*), Realisasi Ide (*Idea Realization*). Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian diukur berdasarkan lima aspek yaitu : *Atributed Charisma*, *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada Ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif, dimana $R_{xy} = 0,798$ dengan $P = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,636$. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap perilaku inovatif sebesar 63,6%, hal ini menunjukkan bahwa ada 36,4% faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterima tergolong sedang dengan nilai rata-rata hipotetik 100 dan nilai rata-rata empiric 99,40 dan perilaku inovatif yang diterima tergolong sedang nilai rata-rata hipotetik 100 dan nilai rata-rata empiric 122,90

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Inovatif.

The relationship between transformational leadership style and innovative behavior of Integrated Islamic Junior High School teacher Nurul Ilmi

Wahyu Irfani Hasibuan
16,860,0073

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between transformational leadership style and innovative behavior of Integrated Islamic Junior High School teacher Nurul Ilmi. The research sample consisted of 40 teachers who taught at the Nurul Ilmi Islamic Junior High School. Innovative behavior is the entire individual action that raises, introduces, and applies something new and useful to an organization. This data is expressed by a scale of innovative behavior which consists of three dimensions, namely: Creating Ideas (Idea Generation), Sharing Ideas (Idea Promotion), Idea Realization. The Transformational Leadership Style is a leader who inspires followers to go beyond their personal interests and who is able to have a profound and extraordinary impact on followers. Transformational leadership style in research is measured based on five aspects, namely: Attributed Charisma, Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration. Based on the results of the analysis with the Product Moment r correlation analysis method, it is known that there is a positive relationship between transformational leadership style and innovative behavior, where $R_{xy} = 0.798$ with $P = 0.000 < 0.050$. This means that the proposed hypothesis is accepted. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is equal to $r^2 = 0.636$. This shows that the transformational leadership style contributes to innovative behavior by 63.6%, this shows that there are 36.4% other factors that influence innovative behavior. Based on the results of the empirical and hypothetical average values, it can be concluded that the transformational leadership style accepted classified as moderate with a hypothetical average value of 100 and an average empiric value of 99.40 and innovative behavior received is classified as moderate, a hypothetical average value of 100 and an average empiric value of 122.90.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Innovative Behavior.*

Motto

*SELALU ADA HARAPAN BAGI MEREKA YANG SERING
BERDOA DAN SELALU ADA JALAN BAGI MEREKA YANG
SERING BERUSAHA.*

“Optimisme merupakan kepercayaan yang menuju pencapaian.

Tidak ada yang bisa dilakukan tanpa adanya harapan dan
keyakinan.” – Hellen Keller

“Kesuksesan bukanlah akhir, dan kegagalan juga bukan hal yang
fatal. Hal tersebut merupakan keberanian untuk melanjutkan apa
yang penting.” – Winston Churchill

Bismillahirrahmanirrahim

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Karena taburan cinta dan kasih sayang-Nya yang telah memberiku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas nikmat dan kemudahan yang Allah SWT berikan akhirnya aku bisa sampai di titik ini. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan Baginda Rasulullah Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaat di akhirat nantinya, aamiin

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi

Ibu dan Ayah Tercinta

Sebagai tanda cinta, hormat dan terimakasih yang tak terhingga ananda persembahkan karya sederhana ini kepada Orangtua yang telah memberiku cinta dan kasih sayang tiada tara, memberiku dukungan dan mengajariku banyak hal, dan berusaha memberi semua apa yang ku mau, yang takkan mungkin bisa terbalas semua pengorbanannya. Semoga pencapaian sederhana ini bisa membuat kalian bahagia karena ananda sadar, selama ini belum bisa berbuat lebih dan membuat bangga kalian.

Untuk Orangtua terimakasih untuk semua pengorbanannya.

KATA PENGHANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala kesempatan yang sudah diberikan kepada saya, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dalam bentuk maupun isinya yang sangat sederhana. Semoga Skripsi ini dapat dipergunakan sebagai salah satu acuan, petunjuk maupun pedoman bagi pembaca dalam ilmu psikologi.

Harapan saya semoga Skripsi ini membantu menambah pengetahuan dan pengalaman bagi para pembaca, sehingga saya dapat memperbaiki bentuk maupun isi Skripsi ini sehingga kedepannya dapat lebih baik.

Skripsi ini saya akui masih banyak kekurangan karena pengalaman yang saya miliki sangat kurang. Oleh karena itu saya harapkan kepada para pembaca untuk memberikan masukan-masukan yang bersifat membangun untuk kesempurnaan Skripsi ini.

Medan, Oktober 2020

Penulis

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr.Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Bagian Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Ibu Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd selaku dosen pembimbing I dalam penyelesaian skripsi ini, terimakasih kepada ibu sudah banyak meluangkan waktu dan memberikan ilmu yang bermanfaat untuk saya kembangkan dalam penyusunan dan insya Allah dalam kehidupan saya kelak.
6. Ibu Eryanti Novita S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II dalam penyelesaian Skripsi ini. Terimakasih saya ucapkan karena selalu membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini.

7. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku Sekretaris saya dalam sempro, semhas, dan sidang. Terimakasih bapak sudah bersedia memberikan masukan dan meluangkan waktu demi kemajuan isi skripsi saya.
8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kabag Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
9. Terimakasih kepada pihak Yayasan Nurul Ilmi.
10. Terimakasih yang sebesar-besarnya Kepada kedua Ayah saya Tamrin Hasibuan, beserta Ibunda Sinar Siregar yang telah memberikan doa, dukungan dan memberikan apapun yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
11. Terimakasih kepada Teman-Teman seperjuangan serta sahabat saya
Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan mamfaat terutama bagi penulis. Semoga kiranya kita semua selalu dalam perlindungan Tuhan Yang Maha Esa.

Medan, 04 Oktober 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
UCAPAN TERIMA KASIH	ix
DAFTAR ISI	xiii
	Halaman

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8

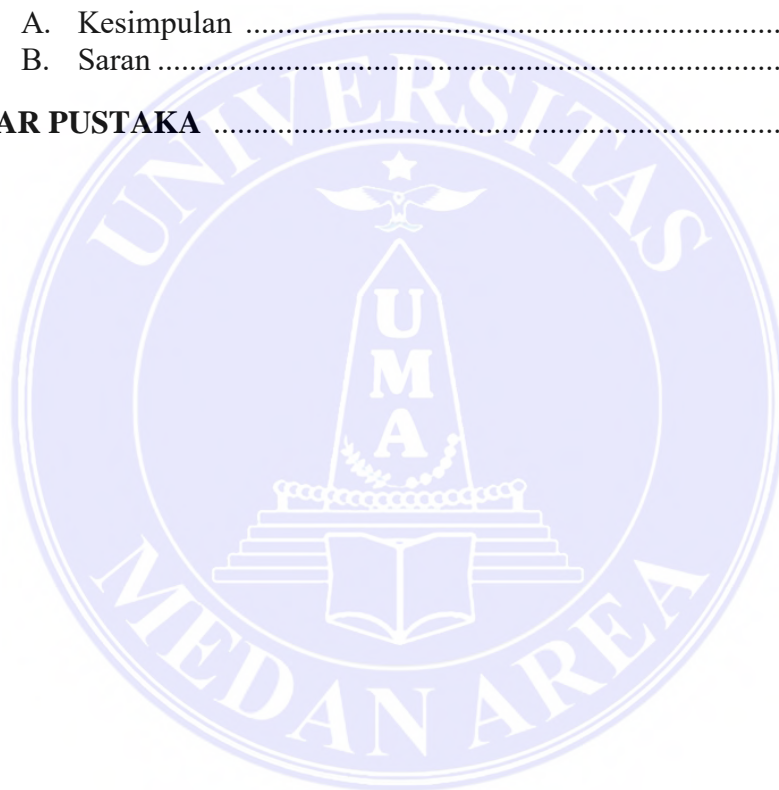
BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Guru	9
B. Perilaku Inovatif.....	15
1. Pengertian Perilaku Inovatif.....	15
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif.....	17
3. Dimensi Perilaku Inovatif	20
4. Ciri-Ciri Perilaku Inovatif.....	22
C. Kepemimpinan Transformasional	23
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	23
2. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional.....	25
3. Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional	28
4. Ciri-ciri kepemimpinan Transformasional.....	29
D. Hubungan kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif	32
E. Kerangka Konseptual	35
F. Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	36
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
C. Defenisi Operasional.....	37
D. Subjek Penelitian.....	37
E. Metode Pengumpulan Data.....	38

F.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	41
G.	Metode Analisis Data	43
BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
A.	Orientasi Kanchah Penelitian.....	44
B.	Persiapan Penelitian	45
C.	Pelaksanaan Penelitian.....	50
D.	Analisis data dan Hasil penelitian	51
E.	Pembahasan	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
A.	Kesimpulan	59
B.	Saran	60
DAFTAR PUSTAKA		62



DAFTAR TABEL

TABEL I: Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Gaya Kepemimpinan Sebelum uji coba	46
TABEL II: Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala perilaku inovatif Sebelum Uji Coba	47
TABEL III: Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Gaya Kepemimpinan Setelah uji coba.....	48
TABEL IV: Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala perilaku inovatif Setelah Uji Coba	49
TABEL V: Uji Reliabilitas.....	50
TABEL VI: Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	52
TABEL VII: Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	53
TABEL VIII: Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	53
TABEL IX: Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam membentuk sebuah peradaban bangsa. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 (dalam Neolaka dkk, 2017) menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan akan melahirkan perubahan dan penemuan baru dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk menuju kesana, perlu adanya faktor yang mendukung agar perubahan jauh lebih baik. Faktor yang berperan penting dalam pendidikan yaitu guru.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Figur yang satu ini akan menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal

disekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Upaya perbaikan apapun akan dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula. Bangsa dan masyarakat kita sangat membutuhkan guru yang mampu mengangkat citra dan marwah pendidikan yang terkesan sudah kacau balau ini. Sehingga muncul kesulitan bagaimana harus dimulai, kapan dan siapa yang memulainya, serta darimana harus dimulai. Kekacauan pendidikan akan dapat diatasi jika memiliki rasa kepedulian, dan berbagi rasa.

Guru masa depan juga harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan kemampuan para siswanya melalui pemahaman, keaktifan, pembelajaran sesuai kemajuan zaman dengan mengembangkan keterampilan hidup agar siswa memiliki sikap kemandirian, perilaku adaptif, kooperatif, kompetitif dalam menghadapi tantangan, tuntutan kehidupan sehari-hari. Secara efektif menunjukkan motivasi percaya diri serta mampu mandiri dan dapat bekerjasama. Kemampuan-kemampuan guru tersebut di dasari dengan adanya perilaku inovatif.

Menurut Wess & Farr (dalam De Jong & Kemp, 2012) perilaku inovatif adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru, yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi. Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreatifitas. Seorang guru memerlukan perilaku inovatif dalam merancang proses

pembelajaran. Pembelajaran kreatif dan inovatif seharusnya dilakukan oleh guru dalam upaya menghasilkan peserta didik yang kreatif. Tingkat keberhasilan guru dalam mengajar dilihat dari keberhasilan peserta didiknya sehingga dikatakan bahwa guru yang hebat (*great teacher*) itu adalah guru yang dapat memberikan inspirasi bagi peserta didiknya (Abdullah Sani, 2013).

Perilaku inovatif pada guru dilihat kurang mencerminkan perilaku inovatif karena lingkungan sekolah tidak terlihat unik dan biasa saja, sementara dalam hal belajar maupun lingkungan haruslah terlihat unik apabila adanya perilaku inovatif yang membuat semangat dan nyaman berada disekolah. Perilaku inovatif mencakup ide, tetapi juga perilaku-perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan ide tersebut dan mencapai kemajuan yang akan meningkatkan kinerja pribadi maupun organisasi. Inovasi menekankan pada sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu, sedangkan perilaku inovatif menekankan pada munculnya sikap kreatif yang mengarah pada pembaharuan dari tradisional ke modern, dari sikap yang belum maju menjadi maju. Observasi peneliti di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi menunjukkan para guru masih melakukan proses pembelajaran yang bersifat monoton, kurangnya pembaruan dan perubahan yang dilakukan guru dalam penciptaan stimulasi kepada siswa, baik secara individu atau kelompok sehingga tidak terjadi proses belajar dari dalam diri siswa. Kurangnya inovasi tersebut mencakup modifikasi pembelajaran, baik dari segi pendekatan, strategi maupun model pembelajaran yang diterapkan sehingga siswa motivasi belajar siswa rendah dalam mencapai prestasi. Pemahaman terhadap perilaku kerja seorang pemimpin, bermuara pada bagaimana seorang

pekerja mempersepsikan, harapan, dan perilaku atasan dalam mengembangkan perilaku kerja inovatif di dalam unit kerjanya. Selain itu, kreativitas yang juga merupakan salah satu komponen perilaku inovatif, dapat berkembang jika pemimpin dalam mengelola tugas bawahan menunjukkan kreativitasnya, terutama dalam mengelola pekerjaan yang bervariasi dengan tuntutan perubahan yang beragam (Ulrich,1997).

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku menurut Etikariena & Muluk (2014) adalah Faktor Eksternal yaitu Kepemimpinan. Robbins (2002) menjelaskan bahwa kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi merupakan keberhasilan individu memengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan visinya, selain itu adanya koordinasi atau kerjasama yang baik antarapimpinan dan bawahannya. Kepemimpinan merupakan sebuah aktivitas memengaruhi orang lain, aktivitas untuk mencapai suatu tujuan, dan setiap pemimpin memiliki gaya tersendiri dalam memimpin.

Menurut Robbins dan Timothy (2016) Kepemimpinan transformasional menitikberatkan pada individu merupakan perilaku yang memberdayakan para pengikut secara individu untuk mengembangkan, meningkatkan kemampuan mereka dan meningkatkan efektivitas diri. Dengan begitu, kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dianggap mampu memberikan dukungan untuk mengembangkan perilaku inovatif guru. Rusdiana (2014) menjelaskan kendala yang seringkali muncul dalam melakukan inovasi dalam

dunia pendidikan yaitu kuantitas dan pemerataan kesempatan belajar, kurangnya dana, kurangnya jumlah guru, dan kurangnya fasilitas pendidikan memengaruhi merosotnya mutu pendidikan, kurang sesuai materi pendidikan dengan menyusun kurikulum baru dan pendidikan harus diusahakan agar memperoleh hasil yang baik dengan dana dan waktu yang sedikit.

Berdasarkan hasil screening data diketahui bahwa jenis gaya kepemimpinan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi bahwa pemimpin tergolong transformasional. Hal ini terlihat dari ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh kepala sekolah dianggap efektif untuk meningkatkan perilaku inovatif guru dalam mengembangkan pembelajaran. Menurut Hasan Basri (2014) pemimpin mentransformasi dan memotivasi para guru dengan jalan membuat guru lebih sadar mengenai pentingnya hasil suatu pekerjaan, mendorong guru untuk lebih mementingkan lembaga sekolah.

Bass dan Avolio (dalam Yukl, 2009) menguraikan keempat ciri tersebut sebagai berikut; Karismatik, Inspirasional, Stimulasi Intelektual, Perhatian Secara Individual. Pemimpin transformasional memiliki integritas perilaku (*behavioral integrity*) atau persepsi terhadap kesesuaian antara perkataan dan tindakan. Ia sangat memperhatikan kebutuhan anggotanya, menanggung resiko bersama, memiliki *sense of mission*, serta menanamkan rasa bangga pada bawahannya. Melalui pengaruh seperti itu, pengikut atau anggota akan menaruh respek, rasa kagum, dan percaya kepada pimpinannya, sehingga mereka berkeinginan melakukan hal yang sama seperti yang dilakukan pemimpinnya. Pemimpin

yang inspirasional mampu memberikan visi-visi tentang apa yang mungkin dan bagaimana memperolehnya. Anggota juga didorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri, serta didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang.

Kepemimpinan transformasional berupaya untuk memotivasi karyawan agar bekerja demi tercapai sasaran organisasi dan memuaskan kebutuhan mereka pada tingkat lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional yang mampu diterapkan dengan baik oleh pimpinan akan memberikan motivasi bagi guru, sehingga tercapai rasa kepuasan dalam bekerja, yang semua hal ini akan memberi dampak positif terhadap kinerja dalam mengambil tanggung jawab untuk kepentingan organisasi, akan tetapi dalam fenomenanya kepemimpinan transformasional sudah terbentuk dan terlaksana dengan baik namun perilaku inovatif masih cenderung rendah, hal ini dikarenakan guru kurang menyadari dan memahami pentingnya potensi dan kreativitas agar membentuk motivasi serta tekad yang kuat untuk memajukan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, inilah yang melatar belakangi peneliti memilih judul hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut yaitu, proses pembelajaran yang monoton, kurangnya pembaruan dan perubahan para guru dalam penciptaan stimulasi kepada siswa. perilaku inovatif sangat bergantung

pada gaya kepemimpinan transformasional dan dapat memberikan pengaruh positif terhadap perilaku para guru. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kepemimpinan. Oleh karena hal tersebut penulis ingin meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi.

C. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan yang ada pada peneliti baik dari segi waktu dan tenaga, serta kemampuan peneliti, maka perhatian utama dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi. Penulis membatasi masalah penelitian pada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 40 guru tetap di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi.

D. Rumusan Masalah

Beritik pada konteks penelitian, maka peneliti merumuskan permasalahan yang relevan untuk diangkat dalam penelitian ini yaitu : “Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi”?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan bagi sekolah dalam mengambil kebijakan pemberian pelatihan kepada guru sehingga perilaku inovatif guru dapat meningkat dan juga dapat memberikan umpan balik bagi pemimpin agar mampu memberikan contoh yang lebih baik dan membuka wawasan yang lebih luas mengenai hubungan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Guru

1. Pengertian Guru

Guru adalah sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpolu, formal, dan sistematis. Dalam UU R.I Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab I pasal 1 dinyatakan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah. (Redaksi Sinar Grafika, 2009).

Guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti orang yang pekerjaannya (mata pencariannya, profesinya) mengajar (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2005). Pengertian ini memberi kesan bahwa guru adalah orang yang melakukan kegiatan dalam mengajar. Istilah guru sinonim dengan kata pengajar dan sering dibedakan dengan istilah pendidik. Perbedaan ini dalam pandangan Muh. Said (2007) dipengaruhi oleh kebiasaan orang Barat, khususnya orang Belanda yang membedakan kata *onderwijs* (pengajaran) dengan kata *opvoeding* Timur, termasuk tokoh-tokoh pendidikan kalangan muslim. Nata (1997) mengemukakan istilah-istilah yang berkaitan dengan penamaan atas aktivitas mendidik dan mengajar. Ia lalu menyimpulkan bahwa keseluruhan istilah-istilah tersebut terhimpun dalam kata pendidik. Hal ini disebabkan karena

keseluruhan istilah itu mengacu kepada seseorang yang memberikan pengetahuan, keterampilan atau pengalaman kepada orang lain.

Selanjutnya, guru menurut Idris (1995) adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan kepada peserta didik dalam hal perkembangan jasmani dan ruhaniah untuk mencapai tingkat kedewasaan, memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, makhluk individu yang mandiri, dan makhluk sosial.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan atas dan juga memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, makhluk individu yang mandiri, dan makhluk sosial.

2. Peran dan Tanggung Jawab Guru

Peranan dan kompetensi guru dalam proses pembelajaran meliputi banyak hal sebagaimana yang dikemukakan oleh Adam dan Decey dalam *Basic Principles of Student* (Moh. Uzer Usman, 2000) antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Guru sebagai Demonstrator (pengajar), peranan guru sebagai demonstran guru sebagai demonstrator adalah hendaknya guru senantiasa menguasai bahan atau materi pembelajaran yang akan diajarkan, serta mengembangkan atau meningkatkan kemampuan dalam pengetahuannya

karena hal ini sangat menentukan hasil belajar siswa. Guru harus belajar terus-menerus tanpa henti, memperkaya diri dengan berbagai wawasan dan ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam melaksanakan pembelajaran. Bila seorang guru mampu merencanakan proses baik dengan seyoknya pembelajaran yang disajikan mempunyai kualitas yang diharapkan. Disamping itu guru juga harus memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang cara motivasi siswa agar mereka senang belajar yang akhirnya menghasilkan pembelajaran yang berkualitas. Seorang guru akan mampu memainkan perannya sebagai pengajar apabila pada setiap kesempatan belajar, sehingga menguasai keterampilan dan mampu melaksanakannya didepan kelas.

- b. Guru sebagai pengelola kelas, dalam peranannya sebagai pengelola kelas guru hendaknya mampu mengelola kelas karena kelas merupakan lingkungan belajar yang perlu diorganisasikan. Lingkungan ini diatur dan diawasi agar kegiatan pembelajaran terarah kepada tujuan yang direncanakan. Pengawasan terhadap lingkungan kelas yang baik adalah lingkungan yang menantang dan merangsang siswa untuk belajar, memberikan rasa aman, dan kepuasan dalam mencapai tujuan.

Kualitas dan kuantitas belajar siswa di dalam kelas bergantung pada banyak faktor, anantara lain adalah guru, hubungan pribadi antar siswa, dan suasana di dalam kelas. Tujuan umum pengelolaan kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas bagi bermacam-macam kegiatan pembelajaran agar mencapai hasil yang optimal. Dan tujuan khususnya

adalah mengembangkan kemampuan siswa dalam menggunakan fasilitas belajar, menyediakan kondisi yang memungkinkan siswa bekerja dan belajar, serta mampu membantu siswa untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Guru bertanggung jawab memelihara lingkungan kelas, agar senantiasa menyenangkan bagi siswa untuk belajar dan mengembangkan intelektual dan sosial diantara siswa. Dan tanggung jawab guru adalah membimbing siswa agar mereka mampu bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, memanfaatkan waktu secara efisien, serta efektifitas dalam pencapaian tujuan.

- c. Guru sebagai mediator, sebagai mediator guru hendaknya memiliki pengetahuan tentang komunikasi yang terarah guna lebih mengaktifkan proses pembelajaran. Mediasi pendidikan merupakan dasar yang sangat dan diperlukan dan sifatnya melengkapai dan merupakan bagian integral demi berhasilnya proses pembelajaran disekolah. Sebagai mediator gurupun menjadi perantara dalam hubungan antar siswa. Untuk keperluan itu guru harus mampu menggunakan pengetahuan tentang bagaimana berinteraksi dan berkomunikasi dengan benar, sehingga tercipta lingkungan belajar yang interaktif. Guru tidak cukup hanya memiliki pengetahuan saja, tetapi harus dapat memilih komunikasi yang memungkinkan siswa untuk berbuat, baik berupa latihan, tugas, praktek secara kontinu dan terus menerus baik melalui pre service training.

Untuk itu ada tiga macam kegiatan yang dapat dilakukan oleh guru yaitu:

- a. mendorong berlangsungnya tingkah laku sosial yang baik
- b. mengembangkan gaya interkasi pribadi
- c. menumbuhkan hubungan yang positif dengan siswa.

Disisi lain guru juga harus mampu memilih dan menyediakan media belajar yang sesuai dengan tingkat perkembangan siswa dalam proses pembelajaran untuk menunjang pencapaian tujuan pembelajaran (media cetak dan elektronik, nara sumber, komputer, internet, dll).

- a. Guru sebagai evaluator, akhir pembelajaran apakah guru dan siswa berhasil dalam pembelajaran yang dilakukan adalah adanya evaluasi. Penilaian sangat diperlukan karena hal ini dapat terlihat kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar. Guru sebagai evaluator harus benar-benar objektif dalam melaksanakan pembelajaran, karena evaluasi dapat mengadakan perbaikan selanjutnya. Tujuan dari evaluasi tidak lain adalah untuk mengetahui kedudukan siswa dalam kelas atau kelompoknya. Dengan demikian guru dapat menetapkan pandai, cukup, cukup memberikan hasil yang memuaskan atau tidak, sehingga guru dapat memperbaiki pembelajaran yang digunakan, cara mengevaluasi, atau gaya mengajar yang tidak disenangi oleh siswa, bila hasilnya tidak memuaskan, dan selalu adanya pembaharuan bila hasil yang diharapkan baik.
- b. Guru sebagai inspirator, menuntut kemampuan guru memberikan inspirasi bagi kemajuan belajar peserta didik. Persoalan belajar adalah masalah

utama peserta didik. Sebagai inspirator guru hendaknya memberikan petunjuk bagaimana cara belajar yang baik. Sebagai inspirator guru harus dapat memberikan ilham yang baik bagi kemajuan belajar peserta didik. Petunjuk belajar tersebut tidak selamanya harus bertolak dari teori-teori belajar, dari pengalamanpun bisa dijadikan petunjuk bagaimana cara belajar yang baik. Yang penting bukan teorinya, tetapi bagaimana mengeliminir walaupun tidak menghilangkan sama sekali masalah yang dihadapi oleh peserta didik. Tanggung jawab guru yang profesional ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya.

Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Tanggung jawab profesional antara lain :

- a. Tanggung jawab intelektual, diwujudkan dalam bentuk penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
- b. Tanggung jawab profesi/pendidikan, diwujudkan melalui pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

- c. Tanggung jawab sosial, diwujudkan melalui kemampuan guru berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama kolega pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
- d. Tanggung jawab moral dan spiritual, diwujudkan melalui penampilan guru sebagaimana insan beragama yang perilakunya senantiasa berpedoman pada ajaran agama dan kepercayaan yang dianutnya serta tidak menyimpang dari norma agama dan moral.
- e. Tanggung jawab pribadi, diwujudkan melalui kemampuan guru memahami dirinya, mengendalikan dirinya dan menghargai serta mengembangkan dirinya dalam bentuk moral spiritual.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peran guru seperti sebagai pengelola, mediator, inspirator dan tenaga pendidik yang bertanggung jawab dalam hal moral, social maupun pribadi.

B. Perilaku Inovatif

1. Pengertian Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan (Kleysen dan street, dalam Fajrianthi, 2012). Sesuatu yang menguntungkan meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide-ide baru atau teknologi-teknologi untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan

efektifitas mereka (Kleysen dan street, dalam Fajrianti, 2012). Menurut Wess & Farr (dalam De Jong & Kemp, 2012) perilaku inovatif adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru, yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi. Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreatifitas karyawan.

Namun, keduanya memiliki konstruk perilaku yang berbeda (De Jong, dalam Amir 2015). Dimana, kreatifitas dapat dilihat pada tahap pertama dari proses perilaku inovatif yang dibutuhkan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru (West, dalam De Jong, 2007). Sedangkan perilaku inovatif memiliki proses yang lebih kompleks karena ide-ide tersebut akan sampai pada tahap aplikasi (De Jong, dalam Amir 2015). Menurut Purba (2009) mengartikan proses modernisasi dikaitkan dengan perilaku inovatif sebagai proses perubahan kehidupan masyarakat, ditekankan bahwa perubahan kehidupan akibat perilaku inovatif modernisasi ini diikuti oleh perubahan sikap, sifat atau gaya hidup individu-individu dalam masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang memunculkan, mengenalkan, dan menerapkan sesuatu hal yang baru dan bermanfaat bagi suatu organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

Etikariena & Muluk (2014) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

- 1) Tipe Kepribadian Menurut Janssen, Van den Ven dan West adalah orang yang memiliki tipe kepribadian adalah orang yang mampu dan berani mengambil resiko terhadap perilaku inovatif yang di buat.
- 2) Gaya individu dalam memecahkan masalah Karyawan yang memiliki gaya pemecahan masalah yang intuitif dapat menghasilkan ide-ide sehingga menghasilkan solusi yang baru.

b. Faktor Eksternal

- 1) Kepemimpinan Banyak bawahan yang kurang dapat menjaga hubungannya dengan pemimpinnya, dan hal tersebut dapat membuat perilaku inovatif seseorang tidak terlihat, namun karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan pemimpinnya, cenderung memunculkan perilaku inovatif pada karyawan. Harapan yang tinggi dari pemimpin agar karyawannya menjadi inovatif juga dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada karyawan (Scott & Bruce, dalam Fajrianti 2012).
- 2) Dukungan untuk berinovasi, Dukungan dari orang-orang disekitar individu sangat membantu bagi karyawan tersebut dalam

menciptakan suatu perilaku inovatif, bukan hanya itu dukungan dari orang dalam organisasi tersebut juga bisa memunculkan perilaku inovatif bagi karyawan tersebut (Scott & Bruce, dalam Fajrianti 2012).

- 3) Tuntutan dalam pekerjaan, Tuntutan dari perusahaan cenderung meningkatkan semangat para karyawannya untuk berperilaku inovatif. Tuntutan tersebut menjadi dorongan bagi karyawan tersebut (Koesmono, 2007). Salah satu hal yang muncul akibat adanya tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi tersebut adalah perilaku inovatif (Shalley & Gilson dalam Etikariena & Muluk, 2014).
- 4) Iklim psikologis, Iklim psikologis menunjukkan kepada bagaimana lingkungan organisasi dipersepsikan dan diinterpretasikan oleh karyawan Brown dan Leigh (dalam Yekty, 2006).

Terdapat faktor-faktor yang diperkirakan dapat meningkatkan munculnya perilaku inovatif karyawan. Nijenhuis (2015) mengemukakan beberapa faktor eksternal maupun faktor internal yaitu :

a. Faktor Eksternal

- 1) *Competitive pressures*, Semakin tingginya tekanan untuk berkompetisi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki efek positif untuk munculnya perilaku inovatif.
- 2) *Social – Political pressures*, Organisasi yang memiliki dukungan dari pemerintah harus terus memberi hasil kerja yang memuaskan

jika tetap ingin mendapat dukungan. Sehingga pemimpin dan karyawan harus memunculkan perilaku inovasi agar tetap memberi hasil kerja yang terus berkembang dan lebih baik.

b. Faktor Internal

- 1) Interaksi dengan atasan (Kepemimpinan), karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan atasan mereka lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku inovatif kerja dan mampu memberi keyakinan bahwa perilaku inovatif mereka akan menghasilkan keuntungan kinerja. Hubungan yang berkualitas sering ditandai dengan saling percaya dan menghormati.
- 2) Interaksi dengan grup rekan kerja (Team Work), karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lebih mungkin memudahkan mereka mengimplementasikan ide baru mereka juga meningkatkan idea generation di dalam sebuah grup rekan kerja mereka. Dan hal ini memudahkan perilaku inovatif kerja untuk berkembang.

Bedasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantara adalah faktor internal dan faktor eksternal.

3. Dimensi Perilaku Inovatif

De Jong (2007) mengemukakan empat dimensi perilaku inovatif sebagai berikut:

- a. Melihat Peluang, proses Inovatif ditentukan oleh kesempatan. Kesempatan akan memicu individu untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan, proses pengiriman, atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan.
- b. Menemukan Ide, membangkitkan sebuah konsep untuk peningkatan. Menemukan Ide merupakan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada untuk meningkatkan performansi. Individu yang tinggi dalam level ini akan dapat melihat solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda.
- c. Memperjuangkan, melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak dan mempengaruhi karyawan atau manajemen, dan bernegosiasi mengenai suatu solusi.
- d. Aplikasi, individu tidak hanya memikirkan ide-ide kreatif terhadap suatu hal tapi juga mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata, Ide ide kreatif individu di lindungi oleh undang undang hak cipta.

Janssen (2000) memaparkan tiga dimensi untuk pengukuran perilaku inovatif di tempat kerja yaitu :

- a. Menciptakan Ide (*Idea Generation*) Karyawan mampu mengenali masalah yang terjadi dalam organisasi kemudian menciptakan ide atau solusi baru yang berguna pada bidang apapun. Ide atau solusi tersebut dapat bersifat

asli maupun dimodifikasi dari produk dan proses kerja yang sudah ada sebelumnya. Contohnya ketika muncul masalah di dalam organisasi, karyawan mampu untuk menemukan ide-ide sebagai pemecahan masalah.

- b. Berbagi Ide (*Idea Promotion*) Karyawan berbagi ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan kerja, sehingga ide tersebut dapat diterima. Selain itu, terjadi pula pengumpulan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan untuk diimplementasikan dan direalisasikan dalam organisasi. Contohnya ketika karyawan sudah menemukan ide sebagai sebuah pemecahan masalah, maka selanjutnya karyawan berbagi ide tersebut untuk mendapatkan dukungan yang nantinya dapat di terapkan di organisasi.
- c. Realisasi Ide (*Idea Realization*) Karyawan memproduksi sebuah prototipe atau model dari ide yang dimiliki menjadi produk dan proses kerja yang nyata agar dapat diaplikasikan dalam lingkup pekerjaan, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi. Contohnya ketika karyawan sudah mendapatkan dukungan dari rekan kerja untuk ide yang diciptakan, maka selanjutnya penerapan atau aplikasi ide tersebut kedalam sebuah organisasi sebagai sebuah pemecahan masalah.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi perilaku inovatif adalah mempelajari peluang, memunculkan konsep-konsep untuk tujuan pengembangan, peninjauan terhadap ide-ide, menunjukkan usaha-usaha untuk merealisasikan ide dan mengaplikasikan ide tersebut.

4. Ciri-ciri Perilaku Inovatif

Adapun ciri-ciri perilaku inovasi menurut (Purba, 2009) mengemukakan secara detail tentang ciri-ciri yaitu:

- a. bersikap terbuka terhadap inovasi.
- b. mempunyai persepsi positif terhadap potensi inovasi
- c. menghargai kreatifitas inovasi seseorang
- d. selalu siap menghadapi perubahan sosial
- e. berpandangan yang luas
- f. memiliki dorongan ingin tahu yang kuat
- g. berorientasi pada masa sekarang dan masa yang akan datang dari pada masa yang lampau
- h. berorientasi dan percaya pada perencanaan
- i. lebih percaya pada hasil perhitungan manusia dan pemikiran manusia dari pada takdir atau pembawaan,
- j. menghargai keterampilan manusia seutuhnya,
- k. menyadari sepenuhnya dampak keputusan yang dibuatnya.

De Jong & Hartog (2007) mengemukakan ciri perilaku inovatif sebagai berikut:

- a. individu untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan, atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan.
- b. meningkatkan performansi.

- c. mencari dukungan dan membangun koalisi
- d. mengevaluasi dan mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri perilaku inovatif adalah: individu untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan, atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan, meningkatkan performansi, mencari dukungan dan membangun koalisi, mengevaluasi dan mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata

C. Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2003) Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. ada empat tipe kepemimpinan, yaitu :

- a. Kepemimpinan Kharismatik Para pengikut terpicu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.
- b. Kepemimpinan Transaksional Pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.
- c. Kepemimpinan Transformasional Pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.

- d. Kepemimpinan Visioner Kemampuan menciptakan dan mengartikulasi visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini.

Kepemimpinan identik dengan pengaruh seorang sosok yang mampu menggerakkan massa atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu. Kepemimpinan merupakan inti dari organisasi dan manajemen. Kepemimpinan merupakan inti dari organisasi dan manajemen. Kepemimpinan mempunyai peran menentukan kegagalan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Ali, 2012). Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan itu sendiri. Yang artinya pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memperhatikan keprihatinan dan kebutuhan pengembangan diri pengikut, menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok (Bowel and Frort dalam Podsakoffel al., 1996) Dalam kepemimpinan transformasional pertukaran yang terjadi antara bawahan dan pimpinan tidak sekedar pertukaran seperti yang terjadi pada kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transformasional juga melibatkan pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan bawahan. Dengan kepemimpinan transformasional, pemimpin membantu bawahan untuk melihat

kepentingan yang lebih penting dari pada kepentingan mereka sendiri demi misi dan visi organisasi atau kelompok. Dengan mengembangkan kepercayaan diri, keefektifan diri dan harga diri bawahan, diharapkan pemimpin mempunyai pengaruh yang kuat pada tingkat identifikasi, motivasi dan pencapaian tujuan pengikut. Saat ini, sebagian besar hubungan antara pemimpin dan bawahannya telah berubah sama sekali, bergeser fokusnya pada pendekatan transformasional, pendekatan yang dimaksudkan untuk mempengaruhi bawahan tidak hanya melalui penggunaan alasan logis tetapi juga melalui penggunaan emosi (Bass, 1985).

Pendekatan transformasional pada kepemimpinan berusaha memperbaiki teori-teori yang telah ada dengan menekankan pada rasionalitas dan emosi sebagai dasar motivasi dan perilaku bawahan (Koh, Steers and Terborg, 1995). Kepemimpinan transformasional berbeda dan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional tidak hanya mengetahui kebutuhan bawahan tetapi juga berusaha mengungkit kebutuhan tersebut dan tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran dan memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu melebihi harapan yang mungkin demi kebaikan kelompok.

2. Faktor-faktor yang Kepemimpinan Transformasional

Jika kepemimpinan transaksional mendasarkan diri pada prinsip pertukaran maka kepemimpinan transformasional (*transformasional leadership*)

berdasarkan prinsip pengembangan bawah (*flower development*). Pemimpin transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas/pekerjaan sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan dimasa mendatang. Sebaliknya, pemimpin transaksional memusatkan pada pencapaian tujuan atau sasaran, namun tidak berupaya mengembangkan tanggung jawab dan wewenang bawahan demi kemajuan bawahan. Perbedaan tersebut menyebabkan konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional diposisikan pada satu kontinum dimana keduanya berada pada ujung yang berbeda (Dvir, 2005).

Bass (2006) serta Humphreys (2005) menjelaskan kemampuan pemimpin transformasional mengubah sistem nilai bawahan demi mencapai tujuan diperoleh dengan mengembangkan salah satu atau seluruh faktor kepemimpinan transformasional, yaitu:

- a. *Idealized influence* menurut Sarros dan Santora (2001) merupakan perilaku (behavior) yang berupaya mendorong bawahan untuk menjadikan pemimpin mereka sebagai panutan (role model).
- b. *Inspirational motivation* menurut Humphreys (2005) serta Rafferty dan Griffin (2004) memiliki kolerasi yang erat dengan idealized influence. *Inspirational motivation* menurut Humphreys (2005) berbentuk komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang di tujukan untuk memacu semangat bawahan.
- c. *Intellectual stimulation*, merupakan perilaku yang berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi.

Dampak intellectual stimulation dapat dilihat dari peningkatan kemampuan bawahan dalam memahami dan menganalisis permasalahan serta kualitas pemecahan masalah (problem solving quality) yang ditawarkan (Rifferty & Griffin, 2005; Yammarino, 2006).

- d. *Individualized consideration* mengarah pada pemahaman dan perhatian pemimpin pada potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap bawahannya. Pemimpin memandang bawahannya sebagai aset organisasi. Oleh karena itu, pemahaman pemimpin akan potensi dan kemampuan setiap bawahan memudahkan Pembina dan mengarahkan potensi dan kemampuan terbaik setiap bawahan (Bass, Sarros & Santora, dalam Yammarino 2005).

Menurut Reitz (2001) ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pemimpin transformasional meliputi:

- a. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya mempengaruhi pilihan akan gaya.
- b. Pengharapan dan perilaku atasan, pemimpin secara jelas memakai gaya yang berorientasi pada tugas.
- c. Karakteristik, harapan perilaku bawahan akan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan akan mempengaruhi gaya pemimpin.

- e. Iklim dan kebijakn organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan perilaku rekan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepemimpinan transformasional adalah motivasi, prestasi, kepribadian, karakteristik, tugas, dan harapan.

3. Aspek Kepemimpinan Transformasional

Wutun (2001) kepemimpinan transformasional memiliki lima aspek yaitu :

- a. *Atributed Charisma*: pemimpin yang memiliki kharisma memperlihatkan visi, kemampuan keahliannya serta tindakanyang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi.
- b. *Idealized Influence*: pemimpin berusaha mempengaruhi bawahan dengan komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, komitmen dan keyakinan, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan tetap mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang dibuat.
- c. *Inspirational Motivation*: pemimpin bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan melalui pemberian arti, partisipasi dan tantangan terhadap tugas bawahan.
- d. *Intelectual Stimulation* : pemimpin berusaha mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya.

- e. *Individualized Consideration*: pemimpin berusaha memberikan perhatian kepada bawahan dan menghargai sikap bawahan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian mengenai aspek-aspek kepemimpinan transformasional di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang memiliki kharisma memperlihatkan visi, pemimpin berusaha mempengaruhi bawahan dengan komunikasi langsung, pemimpin bertindak dengan cara memotivasi, pemimpin berusaha mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dalam menyelesaikan tugasnya, dan pemimpin berusaha memberikan perhatian.

4. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass mengidentifikasi tiga ciri gaya kepemimpinan transformasional yaitu; karismatik, stimulasi intelektual dan perhatian individual (Yukl, 2009). Bass (2000) dalam revisinya mengidentifikasi inspirasional sebagai salah satu ciri kepemimpinan transformasional. Dengan demikian ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional terdiri atas: karismatik, inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual. Bass dan Avolio (dalam Yukl, 2009) menguraikan keempat ciri tersebut sebagai berikut;

a. Karismatik

Pemimpin transformasional memiliki integritas perilaku (*behavioral integrity*) atau persepsi terhadap kesesuaian antara perkataan dan tindakan.

Pemimpin transformasional memberikan contoh dan bertindak sebagai *role model* positif dalam perilaku sikap, prestasi, maupun komitmen terhadap anggota atau pengikutnya. Keadaan ini tercermin dalam standar moral dan etis yang tinggi. Ia sangat memperhatikan

kebutuhan anggotanya, menanggung resiko bersama, memiliki *sense of mission*, serta menanamkan rasa bangga pada bawahannya. Melalui pengaruh seperti itu, pengikut atau anggota akan menaruh respek, rasa kagum, dan percaya kepada pimpinannya, sehingga mereka berkeinginan melakukan hal yang sama seperti yang dilakukan pemimpinnya. Hal ini sangat besar manfaatnya dalam upaya membangun kepercayaan pengikutnya.

b. Inspirasional

Pemimpin yang inspirasional oleh Bass dan Avolio (dalam Yukl, 2009) diartikan sebagai sejauh mana seorang pemimpin mampu mengkomunikasikan suatu visi yang menarik, mampu menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha pengikut dan memodelkan perilaku yang sesuai. Pemimpin yang inspirasional mampu memberikan visi- visi tentang apa yang mungkin dan bagaimana memperolehnya. Pemimpin mampu meningkatkan makna dan mempromosikan harapan-harapan positif tentang kebutuhan-kebutuhan yang harus dikerjakan. Perilaku pemimpin inspirasional menurut Yukl (2009), dapat merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan mengatakan hal-hal yang menimbulkan kepercayaan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan.

c. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual dipahami dalam upaya seorang pemimpin meningkatkan kesadaran anggota terhadap persoalan-persoalan anggota

dan mempengaruhi anggota untuk melihat persoalan tersebut melalui perspektif baru (Yukl, 2009). Lebih lanjut Bass (2000) menjelaskan bahwa melalui stimulasi intelektual, kreativitas anggota dirangsang, dan mendorong untuk menemukan solusi bagi pemecahan masalah- masalah lama dengan prespektif baru. Menurut Deluga dalam Yukl (2009) melalui pendekatan ini pengikut didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan dan bentuk organisasi yang ada saat ini. Anggota juga didorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri, serta didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang. Konsekuensi logis dari praktik stimulasi intelektual ini, seorang pemimpin harus selalu siap dan mengembangkan kapasitas untuk memecahkan masalah dengan caranya sendiri, secara kreatif dan inovatif. Ukuran dari efektivitas kepemimpinan adalah seberapa banyak kemampuan anggota dalam menyelesaikan tugas tanpa kehadiran pemimpin (Bass, 2000). Melalui praktik stimulasi intelektual ini anggota diberi kesempatan seluas- luasnya oleh pemimpin untuk bertindak secara kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, anggota diberi kesempatan oleh pemimpin untuk berekspresi diri dan mengembangkan diri.

d. Perhatian Secara Individual

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan bertindak selaku pelatih (*coach*) atau penasihat (mentor) (Yukl, 2009). Perhatian

yang berorientasi pada individu ditunjukkan oleh pimpinan melalui pemberian dukungan dalam memperlakukan anggota secara individual. Dengan demikian pimpinan dapat melihat perbedaan-perbedaan yang terdapat pada anggota, sehingga dapat memperlakukan anggota sesuai dengan kebutuhan mereka masing-masing. Mentoring merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui tindakan konsultasi, nasehat dan tuntunan yang diberikan oleh seorang pimpinan kepada anggotanya

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepemimpinan transformasional adalah Karismatik, Inspirasional, Intelektual Perhatian Secara Individual.

D. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan (Kleysen dan street, dalam Fajrianti, 2012). Sesuatu yang menguntungkan meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide-ide baru atau teknologi-teknologi untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektifitas mereka (Kleysen dan street, dalam Fajrianti, 2012). Menurut Wess & Farr (dalam De Jong & Kemp, 2012) perilaku inovatif adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru, yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi. Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreatifitas karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku menurut Etikariena & Muluk (2014) adalah Faktor Eksternal yaitu Kepemimpinan. Robbins (2002) menjelaskan bahwa kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi merupakan keberhasilan individu memengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan visinya, selain itu adanya koordinasi atau kerjasama yang baik antar pimpinan dan bawahannya. Kepemimpinan merupakan sebuah aktivitas memengaruhi orang lain, aktivitas untuk mencapai suatu tujuan, dan setiap pemimpin memiliki gaya tersendiri dalam memimpin.

Ancok (2012) menjelaskan bahwa kepemimpinan memegang peranan penting bagi kesuksesan perusahaan. Perusahaan ibarat sebuah kapal tanpa nahkoda, tanpa pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif mampu membawa perusahaan mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam sebuah organisasi sangat menentukan inovasi perusahaan. Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang penting untuk menumbuhkan komitmen organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menginspirasi, menstimulasi dan peduli terhadap kebutuhan pengikut. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap para pengikutnya. Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri sendiri demi keuntungan organisasi.

Kark dan Shamir (Bass & Riggio, 2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen dan identifikasi bawahan terhadap pemimpin, serta berpengaruh positif terhadap identifikasi bawahan pada kelompok atau organisasi. Conger dan Kanungo (Hartog, Deanne & Koopman, 2011) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional atau kharismatik memberikan efek pada bawahan seperti: keterikatan kerja yang tinggi, kepercayaan kepada pemimpin, ketaatan terhadap pemimpin, kinerja dan motivasi yang tinggi, kohesivitas kelompok, konflik intra yang rendah dan rasa pemberdayaan bawahan.

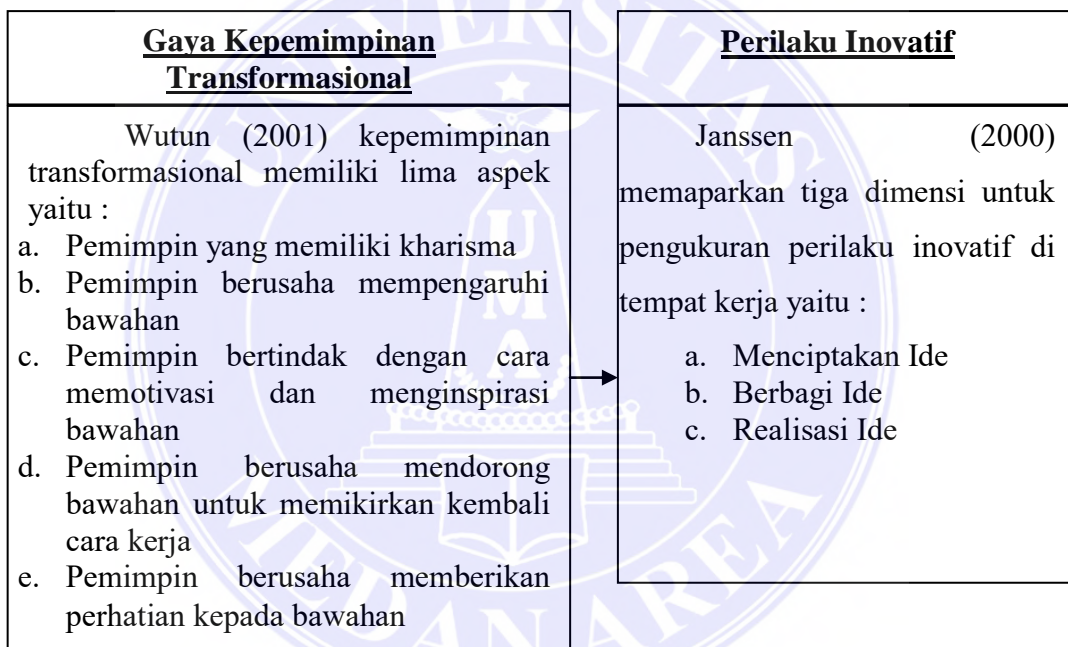
Adapun penelitian terdahulu tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif karyawan non proses (supporting) PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Plant Palimanan. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif karyawan ($r_{xy} = 0,226$; $p = 0,036$). Gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 5% terhadap perilaku inovatif.

Penelitian selanjutnya : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Parashakti, 2016). Hasil uji-t memberikan hasil bahwa semua variabel berpengaruh kepada inovasi, maka perusahaan dapat meningkatkan budaya organisasi dengan sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan bagi organisasi. Kepemimpinan transformasional mementingkan kepentingan bersama dengan menjelaskan betapa pentingnya tujuan perusahaan tersebut sehingga

anggota rela mengesampingkan kepentingan pribadinya. Dalam hal situasi internal dan eksternal organisasi, transformasional dipakai dalam hal yang bersifat strategis dan tak baku.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif dengan asumsi, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka perilaku inovatif semakin tinggi, atau semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah perilaku inovatif.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono,2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Terikat : Perilaku Inovatif
2. Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan Transformasional

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang memunculkan, mengenalkan, dan menerapkan sesuatu hal yang baru dan bermanfaat bagi suatu organisasi. Data ini diungkap dengan skala perilaku inovatif yang terdiri dari tiga dimensi yaitu: Menciptakan Ide (*Idea Generation*), Berbagi Ide (*Idea Promotion*), Realisasi Ide (*Idea Realization*).

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian diukur berdasarkan lima aspek yaitu : *Attributed Charisma*, *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intelectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Sampel Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hadi (2004) menyatakan bahwa

populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang guru tetap yang mengajar di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2003) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menyadari luasnya keseluruhan populasi dan keterbatasan yang dimiliki peneliti maka subjek penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dinamakan sampel.

Untuk menentukan sampel maka diperlukan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2003).

Pengambilan sampelnya menggunakan teknik total sampling yang diambil dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 40 tetap Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Skala Screening

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan screening gaya kepemimpinan terlebih dahulu. Untuk menentukan gaya kepemimpinan transformasional peneliti memilih acuan menurut teori path-goal Evans-House dalam Sentot Imam Wahjono (2008) ada empat gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Kepemimpinan transformasional, mengarahkan tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana caranya, menjadwalkan pekerjaan, mempertahankan standar kinerja, memperjelas peranan pemimpin dalam kelompok.
- b. Kepemimpinan otokratik biasanya jarang membutuhkan masukan dari anggota tim, membuat nyaris seluruh keputusan yang ada, cenderung mendikte pekerjaan dan proses kerja dari anggota tim, dan jarang mempercayai anggota timnya
- c. Kepemimpinan delegatif, gaya kepemimpinan ini biasanya memberikan wewenang penuh kepada anggota di dalam tim untuk memilih dan memutuskan sesuatu di dalam proyek.
- d. Kepemimpinan demokratis, memiliki ide dan solusi yang kreatif, komitmen terhadap seluruh anggota tim, memiliki produktivitas yang tinggi dalam proses pengambilan keputusan.

Semakin meningkat skor gaya kepemimpinan transformasional maka dapat dilihat bahwa individu tersebut cenderung menyatakan gaya kepemimpinan transformasional.

2. Skala Perilaku Inovatif

Janssen (2000) memaparkan tiga dimensi untuk pengukuran perilaku inovatif di tempat kerja yaitu :

- a. Menciptakan Ide (*Idea Generation*)
- b. Berbagi Ide (*Idea Promotion*)
- c. Realisasi Ide (*Idea Realization*)

3. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Wutun (2001) kepemimpinan transformasional memiliki lima aspek yaitu :

- a. *Attributed Charisma*
- b. *Idealized Influence*
- c. *Inspirational Motivation*
- d. *Intellectual Stimulation*
- e. *Individualized Consideration*

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (2007) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variable yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.

1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (2007) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2010). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r. bt = \frac{(r_{xy})(SDy) - (SDx)}{\sqrt{\{(SDx)^2 + (SDy) - 2(r_{xy})(SDx)(SDy)\}}}$$

Keterangan :

- r. bt = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole
 r. xy = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi
 SD. y = Standart deviasi total
 SD. x = Standart deviasi butir

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 = S2^2}{SX^2} \right]$$

Keterangan :

- $S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2
 Sx^2 = Varians skor skala.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left\{(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N}\right\} \left\{(\sum Y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas (lingkungan kerja) dengan variabel terikat (stres kerja)

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada Ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif dengan asumsi, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka perilaku inovatif semakin tinggi, atau semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah perilaku inovatif, dimana $R_{xy} = 0,798$ dengan $P = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,636$. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap perilaku inovatif sebesar 63,6%.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterima tergolong sedang dengan nilai rata-rata hipotetik 100 dan nilai rata-rata empiric 99,40 dan perilaku inovatif yang diterima tergolong sedang nilai rata-rata hipotetik 100 dan nilai rata-rata empiric 122,90

Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa perilaku inovatif tergolong sedang, maka disarankan kepada seluruh subjek penelitian ini untuk dapat memodifikasi metode belajar, membuat bahan ajar ataupun diskusi yang menarik, selanjutnya Gaya kepemimpinan juga tergolong sedang maka diharapkan kepada subjek akan melatih kreativitas karena kreativitas sangatlah dibutuhkan untuk mampu bersaing dan menciptakan suasana nyaman di lingkungan sekolah dengan cara menyediakan segala peralatan yang mendukung untuk belajar dan mengajar.

2. Saran Kepada Pemimpin Sekolah

Melihat pentingnya hubungan organisasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan guru serta pentingnya kepemimpinan dalam membentuk perilaku inovatif maka disarankan agar mampu memeberikan pelatihan serta membentuk pegawai agar memiliki perilaku inovatif dalam bekerja, ketepatan waktu, serta kerja sama di dalam tempat kerja, dan mampu mengontrol hasil kerja atasan sehingga langsung menindak lanjuti guru yang melakukan kesalahan.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif seperti: tipe kepribadian, gaya individu,

dukungan, tuntutan dalam pekerjaan, iklim organisasi, dan dukungan dalam organisasi.



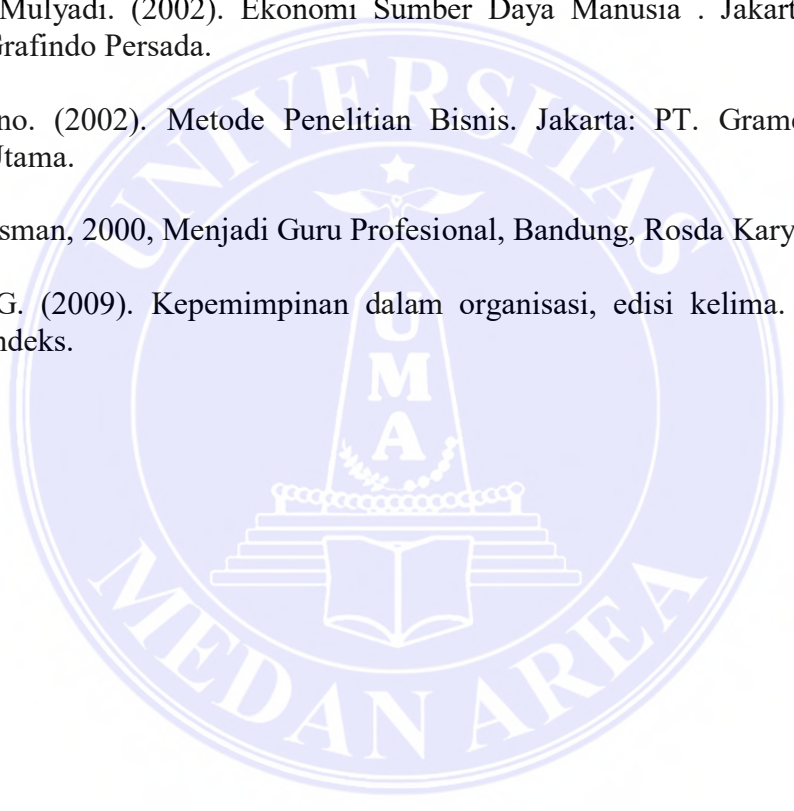
DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Sahid Gatara dan Moh. Dzulkiah Said. (2007). *Sosiologi Politik: Konsep dan Dinamika Perkembangan Kajian*. Bandung: Pustaka Setia.
- A. F., F., & Fajrianti. (2012). Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Coping pada Single mothers. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol.1 No.02, 94-101.
- Abuddin Nata. 1997. *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta : Logos Wacana Ilmu.
- Alwi, S (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Amir, Mohammad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Anderson, J. C. dan Narus, J A. (1990) *A Model of Distributor Firm and Manufacturer Firm Working Partnerships*. *Journal of Marketing*, Vol. 54, Januari, hal. 42-58.
- Armstrong, M. (1999). *The Art of Human Resource Management*. Vol. 2. 1st Edition. New Delhi: Grest Publishing House
- Azwar S.(2000). *Validitas dan Reabilitas* .Yogyakarta :Pustaka Pelajar
- Azwar S.(2005). *Penyusunan Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bass, B.M. & Riggio, R.E. 2006. *Transformational Leadership* - Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Societies.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2007). *How leaders influence employee's innovative behavior*. *European Journal of Innovation Management*. Vol. 10, No. 1, 41-64.
- De Jong, J.P.J. (2012). *Individual innovation: The connection between leadership and employee's innovative work behavior*. Amsterdam: University of Amsterdam .
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005 *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga* Balai Pustaka, Jakarta

- Dessler, G. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks.
- Dvir. (2002). *Impact of Transformasional Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment*. AMJ Pres.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 18 (2), 77 – 88. doi: 10.7454/mssh.v18i2.xxxx.
- Hasibuan (2007) . *Manajemen Sumber Daya Manusia, Daar dan Keberhasilan*. CU. Haji Masagung Jakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Humphreys, J.H. (2005). *Contextual Implications for Transformational and Servant Leadership: A Historical Investigation*. *Management Decision*, Vol. 43, No. 10, pp. 1410-1431.
- Idris, Zahara dan Lisma jamal, *Pengantar Pendidikan 1*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 1995.
- Janssen, O. 2000. “*Job Demands, Perceptions of Effort–Reward Fairness and Innovative Work Behaviour*”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 73: 287–302.
- Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). *Toward a Multi-dimensional Measure of Individual Perilaku inovatif*. *Journal of Intellectual Capital*. 2, 284-296.
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Career Plateau terhadap Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan OCB Perawat Rumah Sakit Haji Surabaya. *Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi*, Vol.7 No.1 April 2007.
- Kusdiarti, 1999. “Pendelegasian Wewenang Versus Pemberdayaan Karyawan dalam Perspektif Manajemen”. *Ekuitas*. 3:4:214-24.
- Manulang, 2002, *Manajemen Personalialia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Meyer, J.P, and Smith C.A(1993). *Commitment Organizational and Occupations :Extension and Tes of Three Component Conceptualization*.Journal of Applied Psychology.78:538-55.
- Meyer, J.P, (1997). *Commitment Organizational and Occupations :Extension and Tes of Three Component Conceptualization*.Journal of Applied Psychology.
- Mowday R, Porter L, Streers R, 1982. *Employee-organization Hnkages In P.Warr (Ed.)*, Organization, i ad Occupational psychology, New York.
- Mowday, T. Richard & Richard M. Steers. (2012). *The measurement of organizational commitment*. Journal of Vocational Behavior,14, 224-247.3.
- Nijenhuis, Koen. 2015. *“Impact Factors for Innovative Work Behavior in the Public Sector: The Case of the Dutch Fire Department”*. Master Thesis of University of Twente. Enschede.
- Octavia, Ayu, Ratnaningsih. 2017. hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif karyawan non proses (supporting) PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Plant Palimanan.
- Parashakti, dkk. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2
- Purba, Sukarman. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan. KINERJA, Volume 13, No.2. pp 150-167.
- Rivai, Veithzal, (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Pertama. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, SP. 2001. *Organization Behavior : Consept*. Convensus, dan Application, Prelinec Hall. Ind. Inc.
- Scott, S.G., & Bruce, R.A. (1994). *Determinants of innovative behavior: A path of individual innovation in the workplace*. Academy of Management Journal. Vol. 37, No. 3, 580-607.
- Safaria, T. (2004). Kepemimpinan. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sarros, J.C. & J.C. Santora. (2001). *The transformational-transactional leadership model in practice*, Leadership & Organization Deveelopment. Journal. Vol.22, No. 8, pp. 383-393.

- Siagian P, Sondang. Peranan Staf dalam Manajemen. Jakarta : Gumi Aksara. 2000.
- Siagian P, Sondang. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Rineka Cipta. 2000.
- Sopiah.2008. Prilaku Organisasi. Edisi I, Yogyakarta : Andi Offset.
- Streers, dan Porter, 1999. *Motivasion and work Behavior*, Accademic Press, New. York.
- Subri, Mulyadi. (2002). Ekonomi Sumber Daya Manusia . Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2002). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Uzer Usman, 2000, Menjadi Guru Profesional, Bandung, Rosda Karya.
- Yukl, G. (2009). Kepemimpinan dalam organisasi, edisi kelima. Jakarta: PT. Indeks.





LAMPIRAN A
HASIL SCREENING DAN
ALAT UKUR PENELITIAN

NO	1	2	3	4	5
1	a	a	a	b	a
2	a	b	a	a	a
3	c	a	a	b	a
4	a	a	a	a	c
5	a	a	d	a	c
6	a	a	a	a	d
7	a	a	a	b	c
8	a	a	a	a	a
9	a	b	a	a	d
10	a	b	a	a	d
11	a	b	a	a	a
12	c	a	a	b	a
13	a	a	a	a	a
14	a	a	d	a	a
15	b	a	a	a	a
16	a	a	b	a	a
17	a	a	a	a	a
18	b	a	a	a	b
19	a	a	b	a	a
20	a	a	a	a	a
21	b	a	a	d	a



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

22	b	a	a	a	a
23	a	a	b	a	a
24	a	a	a	a	a
25	a	a	a	a	b
26	a	b	a	a	a
27	a	a	a	a	a
28	a	a	a	b	a
29	a	b	a	a	a
30	a	a	a	a	a
31	a	a	b	a	a
32	a	a	a	a	a
33	a	b	a	a	a
34	a	a	a	a	a
35	a	a	a	a	0
36	b	a	a	b	a
37	a	a	a	a	a
38	a	a	a	a	a
39	a	a	b	a	a
40	a	a	a	a	a



NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN	
		Ya	Tidak
1.	Saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya		
2.	Saya memiliki atasan yang memiliki kreativitas		
3.	Setiap kelas diberikan symbol-simbil menarik untuk diterapkan		
4.	Penampilan rapi atasan membuat semua tenaga pengajar mengikutinya		
5.	Atasan saya akan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan		
6.	Atasan mengevaluasi pekerjaan seluruh tenaga kerja		
7.	Atasan saya memberikan pemahaman secara jelas		
8.	Setiap hari atasan datang tepat waktu, hal itu membuat saya mengikutinya		
9.	Apabila ada keterlambatan dalam pengiriman laporan, atasan akan membantu mengingatkan		
10.	Atasan saya sering memberikan pelatihan agar seluruh tenaga pengajar mampu bekerja dengan maksimal		
11.	Permasalahan yang ada dikantor akan diberikan solusi oleh atasan		
12.	Atasan menerapkan visi yang ada disekolah		
13.	Apabila ada keterlambatan pengiriman laporan, atasan akan membantu mengecek dan menjelaskan secara detail		
14.	Atasan saya turut berperan apabila ada permasalahan yang sulit diatasi		
15.	Segala yang saya kerjakan tak luput dari dukungan atasan		
16.	Setiap guru diwajibkan memakai seragam oleh atasan		
17.	Atasan bersedia menghadiri undangan dari setiap pengajar		
18.	Apabila ada kemalangan atasan akan ikut berpartisipasi membantu		
19.	Atasan mengikuti segala kegiatan diluar jam pelajaran		
20.	Atasan selalu memberikan motivasi kepada tenaga pendidikan		

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Guru Kelas :

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
- S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
- TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
- STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contohnya adadibawahini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya takut pekerjaan yang saya lakukan membuat hasil yang tidak baik bagi rekan kerja saya				

SS S TS STS

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Pimpinan langsung memberikan contoh bagaimana cara menghadapi siswa yang malas belajar	SS	S	TS	STS
2.	Pimpinan menempatkan saya sesuai dengan kemampuan	SS	S	TS	STS
3.	Saya mengajar sesuai dengan kemampuan saya	SS	S	TS	STS
4.	Pimpinan akan memberikan perintah sesuka hati	SS	S	TS	STS
5.	Saya malu apabila datang terlambat ke sekolah, sebab pimpinan selalu datang tepat waktu	SS	S	TS	STS
6.	Saya datang terlambat karena atasan juga tidak selalu tepat waktu	SS	S	TS	STS
7.	Pimpinan kami memberikan inspirasi melalui motivasi kepada setiap guru	SS	S	TS	STS
8.	Saya memiliki pimpinan yang tidak mempertimbangkan kemampuan dalam memberikan bahan ajar	SS	S	TS	STS
9.	Pimpinan akan memberikan penempatan yang sesuai dengan kemampuan	SS	S	TS	STS
10.	Saya melihat pimpinan tidak memiliki kemampuan dalam menghandle semua mata pelajaran	SS	S	TS	STS
11.	Saya memiliki pimpinan yang memiliki kreativitas	SS	S	TS	STS
12.	Prestasi atasan saya didapat karena ada pihak yang ikut membantu	SS	S	TS	STS
13.	Saya belajar dari pimpinan saya yang selalu punya alasan keluar untuk menghadapi siswa yang nakal	SS	S	TS	STS
14.	Saya sebagai pengajar tidak terinspirasi oleh atasan	SS	S	TS	STS
15.	Segala prestasi yang didapatkan pimpinan saya, akan	SS	S	TS	STS

	menjadi motivasi buat saya				
16.	Kemampuan yang dimiliki pimpinan tidak pernah di salurkan	SS	S	TS	STS
17.	Pimpinan akan memberikan arahan untuk memberikan materi secara online	SS	S	TS	STS
18.	Saya akan membiarkan siswa membuat keributan	SS	S	TS	STS
19.	Setiap guru diajarkan untuk mampu menghandle semua siswa yang membuat keributan	SS	S	TS	STS
20.	Guru yang melakukan kesalahan dalam menginput nilai, akan dikenakan sangsi	SS	S	TS	STS
21.	Pimpinan saya turut berperan apabila ada permasalahan di sekolah	SS	S	TS	STS
22.	Apabila tidak mengajar, pimpinan tidak pernah menanyakan kabar	SS	S	TS	STS
23.	Apabila ada keterlambatan dalam mengirimkan tugas, pimpinan akan membantu mengingatkan seluruh guru	SS	S	TS	STS
24.	Pimpinan membiarkan semua guru untuk mengatasi masalah sendiri	SS	S	TS	STS
25.	Apabila sedang ketimpa musibah pimpinan berkenan untuk memberikan bantuan	SS	S	TS	STS
26.	Apabila ada keterlambatan pengiriman tugas, pimpinan tidak memperdulikannya	SS	S	TS	STS
27.	Pimpinan selalu memberikan motivasi	SS	S	TS	STS
28.	Pimpinan memberikan motivasi kepada guru tertentu saja	SS	S	TS	STS
29.	Apabila tidak mengajar selama 3 hari berturut-turut, pimpinan akan menjenguk karyawannya	SS	S	TS	STS
30.	Setiap guru yang ditimpa musibah, pimpinan tidak pernah berempati	SS	S	TS	STS
31.	Pimpinan saya mengikut sertakan seluruh guru dalam	SS	S	TS	STS

	setiap seminar pelatihan				
32.	Segala yang saya kerjakan karena kemampuan yang saya miliki	SS	S	TS	STS
33.	Segala yang saya kerjakan tak luput dari dukungan atasan	SS	S	TS	STS
34.	Pimpinan saya tidak pernah memberikan pelatihan khusus	SS	S	TS	STS
35.	Apabila salah satu dari tenaga pendidik melakukan kesalahan atasan menegur dengan bijaksana	SS	S	TS	STS
36.	Pimpinan tidak memperdulikan karir para guru	SS	S	TS	STS
37.	Pimpinan saya akan memberikan petunjuk arah sebelum memberikan materi terbaru dalam kelas	SS	S	TS	STS
38.	Permasalahan yang ada di sekolah wajib saya selesaikan sendiri	SS	S	TS	STS
39.	Pimpinan akan memberikan tips khusus agar mampu mencapai karir yang memuaskan	SS	S	TS	STS
40.	Seluruh guru dituntut untuk mampu mengajar semua mata pelajaran	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki bahan yang mampu menarik minat belajar siswa meskipun melalui pembelajaran jarak jauh	SS	S	TS	STS
2.	Ketika siswa merasa jenuh saat belajar, saya akan mengakhiri pembelajaran	SS	S	TS	STS
3.	Saya tidak memberatkan siswa dengan tugas-tugas, akan tetapi saya tetap mengontrol pemahaman materi secara personal	SS	S	TS	STS
4.	Untuk membuat bahan yang menarik, saya tidak memiliki kemampuan	SS	S	TS	STS
5.	Segala unek-unek dari orang tua siswa saya jadikan bahan untuk mengatasi permasalahan daring	SS	S	TS	STS
6.	Saya memberi siswa tugas karena saya malas memberikan bahan ajar untuk mereka	SS	S	TS	STS
7.	Ketika siswa merasa jenuh pada saat belajar, saya akan memberikan games yang nantinya menjadi nilai tambahan untuk para siswa	SS	S	TS	STS
8.	Segala unek-unek orang tua siswa tidak pernah saya perdulikan	SS	S	TS	STS
9.	Meskipun melalui PJJ saya tetap berinteraksi dengan siswa agar mereka bersemangat mengikuti materi dari saya	SS	S	TS	STS
10.	Apabila peralatan dan perlengkapan kerja mengalami keterbatasan, saya tidak mencari alternatifnya	SS	S	TS	STS
11.	Peralatan dan perlengkapan kerja yang kurang memadai, akan saya lengkapi secara pribadi	SS	S	TS	STS
12.	Bahan yang saya download tidak saya perbaharui lagi	SS	S	TS	STS
13.	Bahan-bahan yang sudah saya buat, akan saya kirim kepada teman-teman untuk mendapatkan masukan	SS	S	TS	STS
14.	Semua bahan mata pelajaran saya ambil dari internet	SS	S	TS	STS
15.	Perencanaan yang saya buat untuk program mengajar akan di pertimbangkan oleh kepala sekolah	SS	S	TS	STS
16.	Saya sering meminta bahan ajar dari teman	SS	S	TS	STS
17.	Semua bahan mata pelajaran akan kami diskusikan bersama seluruh tenaga kerja pendidik	SS	S	TS	STS
18.	Bagi saya, memiliki gagasan baru tidak menjanjikan untuk meningkatnya kinerja	SS	S	TS	STS
19.	Saya mengajak teman-teman agar membentuk grup untuk membuat bahan ajar perminggu	SS	S	TS	STS
20.	Perencanaan yang dibuat pemerintah tidak pernah saya pahami	SS	S	TS	STS
21.	Bahan ajar yang sebelumnya akan saya modifikasi bersama teman saya	SS	S	TS	STS
22.	Perencanaan jangka panjang saya buat untuk keluarga	SS	S	TS	STS

	saja tidak untuk karir saya				
23.	Saya membuat perencanaan jangka panjang untuk mewujudkan harapan saya	SS	S	TS	STS
24.	Bahan ajar yang dibagikan ke siswa adalah materi dari kelas tahun lalu	SS	S	TS	STS
25.	Bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru sangat berperan dalam meningkatkan kinerja	SS	S	TS	STS
26.	Apabila siswa tidak bisa mengikuti pelajaran, akan diberikan sangsi	SS	S	TS	STS
27.	Setiap kelas akan dibagi menjadi 4 grup untuk lebih mudah melakukan PJJ	SS	S	TS	STS
28.	Semua guru memberikan laporan hasil kerja per semester	SS	S	TS	STS
29.	Bahan ajar yang sudah dimodifikasi akan dibagikan keseluruh siswa	SS	S	TS	STS
30.	Apabila bahan ajar telah selesai, saya akan menyebarkannya	SS	S	TS	STS
31.	Sebelum menyebarkan bahan ajar, saya dan rekan saling mengkoreksi pembahasan masing-masing	SS	S	TS	STS
32.	Keterampilan, pemahaman, dan penguasaan tugas yang dimiliki belum tentu mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	SS	S	TS	STS
33.	Semua tugas mata pelajaran akan menggunakan google form	SS	S	TS	STS
34.	Semua tugas mata pelajaran akan disalin dibuku tulis	SS	S	TS	STS
35.	Keterampilan, pemahaman, dan penguasaan tugas yang dimiliki guru sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	SS	S	TS	STS
36.	Setiap kelas akan mengikuti zoom secara bersama	SS	S	TS	STS
37.	Setiap siswa yang memiliki halangan untuk mengikuti pelajaran, akan dikirimkan bahan ajar	SS	S	TS	STS
38.	Pjj hanya akan merugikan saya	SS	S	TS	STS
39.	Semua guru wajib melaporkan hasil kerja perhari melalui telegram	SS	S	TS	STS
40.	Saya dan teman-teman membentuk grup untuk membahas masalah pribadi saja	SS	S	TS	STS

Kepemimpinan Transformatif																																											
No	Aitem																																								Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	103			
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	2	1	3	115		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	117		
4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	116	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79		
6	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	72		
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	122	
8	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	108		
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120		
10	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	115		
11	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	100		
12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	125		
13	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	105	
14	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	132		
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	88	
16	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	112	
17	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	108
18	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	1	1	1	87		
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	84	
22	3	2	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	119		
23	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	93		
24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	125		
25	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76		
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	
28	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	114		

29	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	109					
30	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	92				
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80				
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80				
33	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	4	4	2	3	3	118	
34	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	75		
35	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75			
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80		
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80		
38	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	116
39	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	111
40	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	106	



Perilaku Inovatif																																																						
No	Aitem																																																		Total			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50				
1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	130			
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	139			
3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	136			
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	136			
5	1	2	2	2	1	3	3	4	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98			
6	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	87
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	139		
8	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	170		
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100		
10	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	150			
11	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	117			
12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	158			
13	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	116		
14	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	139				
15	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	121		
16	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	156		
17	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	137		
18	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	101		
19	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	93		
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	92		
21	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	136			
22	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	171		
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	101		
24	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	3	143			
25	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95		
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100	



LAMPIRAN B
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31
aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39
aitem_40
/SCALE('Kepemimpinan Transformasional') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes	
Output Created	01-SEP-2020 20:47:02
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 40 Matrix Input Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 /SCALE('Kepemimpinan Transformasional') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,01

**Scale: Kepemimpinan Transformatif
Case Processing Summary**

		N	%
Valid		40	100,0
Cases Excluded ^a		0	,0
Total		40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,968	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,43	,813	40
aitem_2	2,58	,675	40
aitem_3	2,63	,667	40
aitem_4	2,53	,679	40
aitem_5	2,58	,636	40
aitem_6	2,60	,545	40
aitem_7	2,45	,504	40
aitem_8	2,30	,564	40
aitem_9	2,38	,667	40
aitem_10	2,38	,628	40
aitem_11	2,43	,813	40
aitem_12	2,50	,716	40
aitem_13	2,63	,740	40
aitem_14	2,53	,716	40
aitem_15	2,55	,552	40
aitem_16	2,55	,783	40
aitem_17	2,50	,751	40
aitem_18	2,35	,700	40
aitem_19	2,50	,641	40
aitem_20	2,48	,716	40
aitem_21	2,65	,736	40
aitem_22	2,68	,694	40
aitem_23	2,48	,599	40

aitem_24	2,53	,679	40
aitem_25	2,43	,594	40
aitem_26	2,53	,716	40
aitem_27	2,55	,714	40
aitem_28	2,35	,580	40
aitem_29	2,43	,675	40
aitem_30	2,48	,716	40
aitem_31	2,48	,751	40
aitem_32	2,50	,716	40
aitem_33	2,53	,679	40
aitem_34	2,53	,679	40
aitem_35	2,40	,632	40
aitem_36	2,53	,716	40
aitem_37	2,58	,675	40
aitem_38	2,33	,694	40
aitem_39	2,25	,588	40
aitem_40	2,40	,672	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	96,98	309,461	,626	,967
aitem_2	96,83	308,148	,820	,966
aitem_3	96,78	307,769	,847	,966
aitem_4	96,88	309,702	,748	,967
aitem_5	96,83	310,046	,785	,967
aitem_6	96,80	312,728	,778	,967
aitem_7	96,95	313,331	,810	,967
aitem_8	97,10	317,374	,515	,968
aitem_9	97,03	315,204	,523	,968
aitem_10	97,03	316,487	,500	,968
aitem_11	96,98	307,461	,699	,967
aitem_12	96,90	309,374	,721	,967
aitem_13	96,78	307,769	,759	,967
aitem_14	96,88	310,369	,681	,967
aitem_15	96,85	311,259	,845	,967
aitem_16	96,85	307,772	,716	,967
aitem_17	96,90	308,913	,703	,967
aitem_18	97,05	311,792	,638	,967
aitem_19	96,90	313,938	,603	,967
aitem_20	96,93	316,276	,442	,968
aitem_21	96,75	309,218	,707	,967

aitem_22	96,73	307,999	,803	,967
aitem_23	96,93	312,020	,741	,967
aitem_24	96,88	313,035	,605	,967
aitem_25	96,98	316,333	,537	,968
aitem_26	96,88	310,163	,689	,967
aitem_27	96,85	309,926	,700	,967
aitem_28	97,05	313,331	,701	,967
aitem_29	96,98	315,666	,497	,968
aitem_30	96,93	317,815	,381	,968
aitem_31	96,93	311,712	,595	,967
aitem_32	96,90	315,118	,488	,968
aitem_33	96,88	310,574	,711	,967
aitem_34	96,88	308,369	,806	,967
aitem_35	97,00	312,256	,688	,967
aitem_36	96,88	310,933	,658	,967
aitem_37	96,83	309,584	,758	,967
aitem_38	97,08	316,738	,438	,968
aitem_39	97,15	320,131	,359	,968
aitem_40	97,00	317,897	,405	,968

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
99,40	328,041	18,112	40

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31
aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39
aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47
aitem_48 aitem_49 aitem_50
/SCALE('Perilaku Inovatif') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes	
Output Created	01-SEP-2020 20:47:10
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input Definition of Missing Cases Used
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 aitem_49 aitem_50 /SCALE('Perilaku Inovatif') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,02

Scale: Perilaku Inovatif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,976	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,48	,847	40
aitem_2	2,53	,640	40
aitem_3	2,58	,675	40
aitem_4	2,48	,716	40
aitem_5	2,48	,751	40
aitem_6	2,58	,747	40
aitem_7	2,45	,714	40
aitem_8	2,30	,687	40
aitem_9	2,30	,648	40
aitem_10	2,48	,784	40
aitem_11	2,53	,847	40
aitem_12	2,45	,714	40
aitem_13	2,35	,700	40
aitem_14	2,45	,749	40
aitem_15	2,45	,714	40
aitem_16	2,45	,714	40
aitem_17	2,60	,744	40
aitem_18	2,50	,641	40
aitem_19	2,48	,679	40
aitem_20	2,38	,628	40
aitem_21	2,30	,791	40

aitem_22	2,33	,797	40
aitem_23	2,48	,751	40
aitem_24	2,60	,744	40
aitem_25	2,55	,714	40
aitem_26	2,50	,599	40
aitem_27	2,43	,712	40
aitem_28	2,40	,709	40
aitem_29	2,43	,636	40
aitem_30	2,45	,677	40
aitem_31	2,40	,841	40
aitem_32	2,53	,716	40
aitem_33	2,55	,677	40
aitem_34	2,40	,778	40
aitem_35	2,38	,807	40
aitem_36	2,48	,816	40
aitem_37	2,60	,778	40
aitem_38	2,40	,672	40
aitem_39	2,35	,622	40
aitem_40	2,43	,747	40
aitem_41	2,45	,876	40
aitem_42	2,55	,749	40
aitem_43	2,60	,672	40
aitem_44	2,63	,705	40
aitem_45	2,58	,675	40
aitem_46	2,43	,712	40
aitem_47	2,43	,747	40
aitem_48	2,40	,709	40
aitem_49	2,25	,670	40
aitem_50	2,40	,709	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	120,43	578,558	,498	,976
aitem_2	120,38	578,548	,670	,975
aitem_3	120,33	576,328	,703	,975
aitem_4	120,43	577,276	,634	,975
aitem_5	120,43	573,071	,722	,975
aitem_6	120,33	572,687	,736	,975
aitem_7	120,45	576,972	,644	,975
aitem_8	120,60	584,195	,449	,976
aitem_9	120,60	579,477	,630	,975
aitem_10	120,43	575,635	,620	,975
aitem_11	120,38	567,676	,773	,975
aitem_12	120,45	573,279	,754	,975
aitem_13	120,55	578,356	,616	,975
aitem_14	120,45	573,074	,723	,975
aitem_15	120,45	574,972	,703	,975
aitem_16	120,45	575,228	,696	,975
aitem_17	120,30	576,472	,631	,975
aitem_18	120,40	579,169	,649	,975
aitem_19	120,43	582,404	,510	,975
aitem_20	120,53	577,281	,726	,975
aitem_21	120,60	570,862	,743	,975
aitem_22	120,58	571,379	,723	,975
aitem_23	120,43	575,071	,665	,975
aitem_24	120,30	574,728	,681	,975
aitem_25	120,35	581,362	,514	,976
aitem_26	120,40	581,477	,614	,975
aitem_27	120,48	576,717	,654	,975
aitem_28	120,50	580,513	,543	,975
aitem_29	120,48	578,871	,663	,975
aitem_30	120,45	575,536	,726	,975
aitem_31	120,50	571,385	,683	,975
aitem_32	120,38	574,548	,715	,975
aitem_33	120,35	575,926	,713	,975
aitem_34	120,50	574,410	,659	,975
aitem_35	120,53	572,358	,688	,975
aitem_36	120,43	571,276	,708	,975
aitem_37	120,30	573,856	,674	,975
aitem_38	120,50	576,462	,703	,975
aitem_39	120,55	576,767	,750	,975

aitem_40	120,48	574,204	,693	,975
aitem_41	120,45	567,536	,750	,975
aitem_42	120,35	578,746	,562	,975
aitem_43	120,30	576,574	,699	,975
aitem_44	120,28	575,589	,695	,975
aitem_45	120,33	575,917	,716	,975
aitem_46	120,48	576,769	,652	,975
aitem_47	120,48	578,102	,582	,975
aitem_48	120,50	580,256	,551	,975
aitem_49	120,65	579,874	,597	,975
aitem_50	120,50	578,410	,606	,975

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
122,90	599,579	24,486	50



LAMPIRAN C
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

NEW FILE.
 DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
 NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=x y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		01-SEP-2020 20:55:32
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Handling	Definition of Missing Value	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepemimpinan Transformasional	40	99,40	18,112	72	132
Perilaku Inovatif	40	122,90	24,486	87	171

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kepemimpinan Transformasional	Perilaku Inovatif
N	40	40
Mean	99,40	122,90
Std. Deviation	18,112	24,486
Most Extreme Differences	Absolute	,183
	Positive	,183
	Negative	-,133
Kolmogorov-Smirnov Z	1,157	1,356
Asymp. Sig. (2-tailed)	,137	,051

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN E
UJI LINIERITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepemimpinan Transformasional Perilaku Inovatif *	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

Report

epemimpinan Transformasional

Perilaku Inovatif	Mean	N	Std. Deviation
87	72,00	1	.
92	79,00	1	.
93	80,00	1	.
95	75,33	3	,577
98	79,00	1	.
100	85,71	7	15,119
101	90,00	2	4,243
115	92,00	1	.
116	105,00	1	.
117	100,00	1	.
121	102,50	2	20,506
130	103,00	1	.
135	111,00	1	.
136	100,00	2	22,627
137	108,00	1	.
138	109,00	1	.
139	123,00	3	8,544
140	116,00	1	.
143	125,00	1	.
145	118,00	1	.
146	114,00	1	.
150	115,00	1	.
156	112,00	1	.
158	125,00	1	.
161	106,00	1	.
170	108,00	1	.
171	119,00	1	.
Total	99,40	40	18,112

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepemimpinan Transformasional * Perilaku Inovatif	(Combined)	10325,005	26	397,116	2,091	,082
	Between Groups	8142,517	1	8142,517	42,880	,000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	2182,488	25	87,300	,460	,954
	Within Groups	2468,595	13	189,892		
	Total	12793,600	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepemimpinan Transformasional * Perilaku Inovatif	,798	,636	,898	,807



LAMPIRAN F
UJI HIPOTESIS


```

CORRELATIONS
/VARIABLES=x y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes

Output Created		01-SEP-2020 20:57:38
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet2 <none> <none> <none>
Missing Handling	Value Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,00 00:00:00,01

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepemimpinan Transformatif	99,40	18,112	40
Perilaku Inovatif	122,90	24,486	40



Correlations


		Kepemimpinan Transformatif	Perilaku Inovatif
Kepemimpinan Transformatif	Pearson Correlation	1	,798**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Perilaku Inovatif	Pearson Correlation	,798**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN G
SURAT PENELITIAN

	UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360108 / 7360109 / 7360108 - (061) 7368012 Medan 20223	
Kampus II : Jalan Setubudi Nomor 70 / Jalan Sei Gerayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 - (061) 8226331 Medan 20122	
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ.medanarea@juma.ac.id	
Nomor : 408/FPSI/01.10/11/2020	Medan, 26 Februari 2020
Lampiran : -	
Hal : Pengambilan Data	
Yth, Kepala Sekolah SMP Islam Terpadu Nurul Ilmi Di Tempat	
Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:	
Nama : Wahyu Irfani Hasibuan	
NPM : 16 860 0073	
Program Studi : Ilmu Psikologi	
Fakultas : Psikologi	
Untuk melaksanakan pengambilan data di SMP Islam Terpadu Nurul Ilmi Jl. Teratai No. 1 Medan Estate Kecamatan Percut Sei Tuan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Ilmi" .	
Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.	
Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.	
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih..	
Wakil Dekan Bidang Akademik,  Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog	
Tembusan - Mahasiswa Ybs - Arsip	
	

**YAYASAN PENDIDIKAN HAJI AGUS SALIM**
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM TERPADU (SMPIT)
NURUL 'ILMI
Jl. Kolam No. 1 Komplek Universitas Medan Area Telp./Fax. (061) 73359762
Medan Estate 20223

No. : 131/SMPIT-NI/L/III/2020
Lamp. : -
Hal : Selesai Melaksanakan Pengambilan Data

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Di _____
Tempat _____


Dengan Hormat,
Sesuai dengan surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor:408/FPSI/01.10/II/2020, dengan ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwasanya yang di bawah ini:

Nama : Wahyu Irfani Hasibuan
NIM : 16 860 0073
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar telah selesai melaksanakan pengambilan data di Sekolah SMP-IT Nurul Ilmi Medan Estate pada tanggal 09 Maret 2020.

Demikian surat ini kami perbuat, agar dapat digunakan seperlunya.

Percut Sei Tuan, 12 Maret 2020
Kepala SMP-IT Nurul Ilmi


SMP-IT NURUL 'ILMI
Aprida Wastuti Daulay, S.Pd.
NUKS: 1902310930701 232124471