



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 2686-2696

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru SMK Letris Indonesia 2 Kota Tangerang Selatan

Syawaludin¹ Bachtiar Arifudin Husain²

^{1,2}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Dosen02298@unpam.ac.id¹, dosen01773@unpam.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 60 guru, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan adalah $Y = 6,893 + 0,248X_1 + 0,564X_2$, di mana koefisien regresi untuk kepemimpinan transformasional bernilai positif sebesar 0,248 dan untuk budaya organisasi bernilai positif sebesar 0,564. Uji determinasi (*R-Square*) diperoleh nilai sebesar 0,528, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 52,8% terhadap perilaku kerja inovatif (*Y*). Hasil uji parsial (*Uji t*) menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai $T_{hitung} (1,882) < T_{tabel} (2,002)$ dan nilai signifikansi $0,065 > 0,05$, yang berarti pengaruhnya tidak signifikan. Sementara pengaruh budaya organisasi menunjukkan nilai $T_{hitung} (4,074) > T_{tabel} (2,002)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil uji simultan (*Uji F*) menunjukkan nilai $F_{hitung} (33,986) > F_{tabel} (3,16)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Perilaku Kerja Inovatif*

1. Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan kunci dalam pembangunan suatu bangsa, termasuk Indonesia. Sebagai negara dengan populasi yang besar dan beragam, pendidikan menjadi fondasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui pendidikan yang baik, individu yang mengembangkan potensi diri, meningkatkan keterampilan, dan mendapatkan pengetahuan yang diperlukan untuk bersaing di pasar global. Dengan begitu, pendidikan berkontribusi pada peningkatan taraf hidup masyarakat dan pembangunan ekonomi nasional.

Pendidikan yang berkualitas juga berkontribusi pada kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam proses demokrasi. Dengan pendidikan yang baik, individu menjadi lebih sadar dengan hak dan kewajiban mereka sebagai

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru SMK Letris Indonesia 2 Kota Tangerang Selatan

warga negara. Mereka dapat berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi kehidupan mereka dan komunitasnya. Maka dari itu, pendidikan tidak hanya mendidik individu secara akademis, tetapi juga membentuk karakter dan membantu menciptakan masyarakat yang lebih baik dan berdaya saing.

Peran guru dalam konteks pembelajaran yang merdeka melibatkan perancangan strategi atau metode pembelajaran yang berbasis pada prinsip merdeka belajar. Hal ini karena merdeka belajar merupakan tanggapan terhadap revolusi industri 4.0. Tugas guru adalah merancang pembelajaran dengan strategi implementasi yang relevan untuk memfasilitasi siswa mencapai kemampuan atau keterampilan terkait literasi baru, seperti literasi data, literasi teknologi, dan literasi manusia. Oleh karena itu, hal tersebut menunjukkan bahwa guru membutuhkan perilaku kerja inovatif untuk melanjutkan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Bagi guru, pekerjaan mereka yang menyesuaikan beberapa ketentuan akan terasa berat jika tidak mempunyai inovasi dan kreativitas dalam diri mereka.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang sangat diperlukan bagi suatu organisasi. Pada dasarnya setiap pemimpin akan mencoba mencari gaya kepemimpinan yang cocok bagi organisasi yang dipimpin. Sekolah merupakan tempat yang dipimpin oleh kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan yang dapat menggerakkan seluruh guru yang bekerja di sekolah. Penggunaan gaya kepemimpinan transformasional pada dunia pendidikan merupakan salah satu langkah yang digunakan demi memberikan perilaku kerja yang inovatif para guru.

SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan, merupakan sekolah yang relatif baru berdiri secara mandiri sejak tahun 2013. Dengan jumlah siswa yang terus meningkat dan tantangan fasilitas yang masih terbatas, sekolah ini menghadapi kebutuhan mendesak akan kepemimpinan yang visioner dan budaya organisasi yang mendukung perubahan. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional sangat relevan diterapkan.

Kepemimpinan transformasional, yang mengedepankan inspirasi, motivasi, serta perhatian terhadap pengembangan individu, dapat memberikan arah yang jelas dan semangat baru bagi guru-guru SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan. Seorang kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan visi pendidikan yang kuat, membangun komitmen kolektif, serta memberdayakan guru untuk terus berinovasi, meskipun di tengah keterbatasan fasilitas.

Budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, kolaborasi, dan apresiasi terhadap ide-ide baru juga menjadi kunci dalam membentuk perilaku inovatif guru. Di lingkungan seperti SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan, dimana pertumbuhan pesat dan perubahan terjadi, penting untuk menumbuhkan budaya sekolah yang adaptif dan progresif. Dengan demikian, guru tidak hanya dituntut untuk mengajar, tetapi juga terdorong untuk terus mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Pengaruh budaya organisasi dalam dunia pendidikan dapat dilihat dari pembelajaran para guru kepada para murid dari masing masing sekolah. Hal tersebut membuktikan bahwa setiap sekolah akan mempunyai budayanya masing-masing. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik akan menjadikan budaya individu seorang guru berkembang dan memberikan potensial terbaik dalam guru di sekolah tersebut.

Atas dasar fenomena dan data yang dikumpulkan, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Guru SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan”**.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Yusuf (2017:44), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data kuantitatif dan diolah dengan teknik statistik. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menerapkan model matematis, teori, serta hipotesis berdasarkan fakta di lapangan. Jenis penelitian ini tergolong dalam penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih Penelitian ini dilakukan di SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan Jl. Siliwangi No.55, Pd. Benda, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15416.

Menurut Sugiyono (2019:133) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu seluruh guru SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan yang berjumlah 60 sampel.

Pengambilan sampel acak adalah cara yang baik untuk memastikan bahwa sampel tersebut representatif, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih mudah ke seluruh populasi. Dengan demikian, bisa yakin bahwa sampel yang diambil Semua guru SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan.

3. Hasil dan Diskusi

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut hasil olahan data regresi dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,893	4,037		1,707	,093
	KEPEMIMPINAN	,248	,132	,248	1,882	,065
	BDYORG	,564	,138	,536	4,074	,000

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,893 + 0,248 X_1 + 0,564 X_2 + \varepsilon$$

- a. Konstanta 6,893 menunjukkan ketika variabel-variabel independen diasumsikan 0, maka variabel dependen adalah sebesar 6,893.
- b. Koefisien kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,248 berarti setiap kenaikan dengan persepsi kepemimpinan transformasional 1 point, maka perilaku kerja inovatif (Y) akan naik sebesar 0,248.
- c. Koefisien budaya organisasi (X_2) sebesar 0,564 berarti setiap kenaikan dengan persepsi kepemimpinan transformasional 1 point, maka perilaku kerja inovatif (Y) akan naik sebesar 0,564.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap perilaku kerja inovatif (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.544	.528	2.766
a. Predictors: (Constant), BDYORG, KEPEMIMPINAN				

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,528. Pada nilai *R Square* yang diperoleh dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di atas adalah sebesar 0,544 (54,4%). Hal ini menunjukkan 52,8% perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Sedangkan $(100\% - 54,4\%) = 45,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Dalam uji t terlebih dahulu ditemukan T_{tabel} sebagai perbandingan dengan cara:

$$T_{tabel} = t(a / 2 ; n - k - 1)$$

$$T_{tabel} = t(0,05 / 2 ; 60 - 2 - 1)$$

$$T_{tabel} = t(0,025 ; 57)$$

Keterangan:

a = nilai signifikansi (0,05)

n = jumlah sampel (60)

k = jumlah variabel bebas (2)

Menentukan hipotesisnya adalah:

$H_{01} : \beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan.

$H_{02} : \beta_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,893	4,037		1,707	,093
	KEPEMIMPI	,248	,132	,248	1,882	,065
	BDYORG	,564	,138	,536	4,074	,000

a. Dependent Variable: INOVATIF

Sumber: Output SPSS Versi 26

Pada tabel hasil uji t (secara parsial) di atas untuk mengetahui apakah adanya terjadi berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau dengan nilai probabilitas < taraf signifikan 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), maka H_0 diterima dapat disimpulkan variabel independen secara parsial terdapat pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen. Dengan rumus menghitung T_{tabel} yaitu:

$$T_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 60-2-1) = (0,025 ; 57) = 2,002, \text{ maka untuk nilai } T_{tabel} \text{ sebesar } 2,002.$$

1) Uji t variabel kepemimpinan transformasional (X_1)

Variabel kepemimpinan transformasional (X_1) menunjukkan T_{hitung} 1,882 kurang dari nilai T_{tabel} 2,002 dan nilai signifikan 0,065 lebih besar dari probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif yaitu H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan.

Uji t variabel budaya organisasi (X_2)

Variabel budaya organisasi (X_2) menunjukkan T_{hitung} 4,074 lebih dari nilai T_{tabel} 2,002 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan variabel budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan..

1. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan. dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak.
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Dalam uji F terlebih dahulu ditemukan F_{tabel} sebagai perbandingan dengan cara:

$$F_{tabel} = F(k ; n - k)$$

$$F_{tabel} = F(2 ; 60 - 2)$$

$$F_{tabel} = F(2 ; 58)$$

Keterangan:

k = jumlah variabel bebas (2)

n = jumlah sampel (60)

Sehingga dengan melihat F_{tabel} (terlampir), maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,16. Berikut di bawah hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519,927	2	259,964	33,986	,000 ^b
	Residual	436,006	57	7,649		
	Total	955,933	59			
a. Dependent Variable: INOVATIF						
b. Predictors: (Constant), BDYORG, KEPEMIMPINAN						

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(33,986 > 3,16)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Transformasioal (X_1) Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Pada tabel 4.13 (Hasil Uji t) bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,248 nilai signifikannya 0,065 dan memiliki nilai T_{hitung} sebesar 1,882 dan T_{tabel} 2,002 yang berarti nilai $1,882 < 2,002$. Maka dari itu, variabel kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Y) atau dengan kata lain H_o diterima dan H_a ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Wahyuningtyas dan Ramdini (2022) mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Untuk menghasilkan ide-ide kreatif pemimpin harus mendorong pengikutnya dengan menunjukkan perilaku belajar (Ab Aziz dan Razavi,

2017). Seperti Stanescu et al. (2020) menjelaskan perilaku kerja inovatif sebagai perubahan praktik bisnis yang terjadi ditempat kerja. (Khalili, 2016; Shafi *et al.*, 2020) mengemukakan bahwa pemimpin dengan pendekatan transformasional dapat memberi motivasi para pengikutnya untuk mengambil risiko dan mencari ide alternatif dalam menyelesaikan tugas, hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif.

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Pada tabel 4.13 (Hasil Uji t) bahwa budaya organisasi memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,564 nilai signifikannya 0,000 dan memiliki nilai T_{hitung} sebesar 4,074 dan T_{tabel} 2,002 yang berarti nilai $4,074 > 2,002$. Maka dari itu, variabel budaya organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Y) atau dengan kata lain H₀ ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini sejalan dengan (Khan *et al.*, 2020) budaya organisasi mempengaruhi iklim perusahaan dan inovasi individu di dalam perusahaan. Perilaku kerja inovatif tidak hanya mencakup pertumbuhan produk baru dalam lingkungan pengembangan dan penelitian tetapi mencakup keseluruhan dalam organisasi. Menurut (Li *et al.*, 2020) mengatakan budaya organisasi berkontribusi dalam membentuk inovasi individu dengan mengamati perilaku pemimpin dan rekan kerja serta mengikuti norma yang ada dalam perusahaan. (Indajang, *et al.*, 2020) memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif atau penguatan budaya organisasi di sekolah dapat meningkat.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X₁) dan budaya organisasi (X₂) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,893 + 0,248 X_1 + 0,564 X_2$. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 52,8% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($33,986 > 3,16$). Dengan demikian H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Nurdin et al. (2020) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap perilaku kerja inovatif. Begitupun menurut Pramesti et al. (2024) yang menyatakan bahwa secara simultan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan begitu hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.

Pentingnya kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa diabaikan, terutama karena banyak penelitian tentang kepemimpinan cenderung berfokus pada posisi administratif dan manajerial di sektor korporat. Selain itu, budaya organisasi dalam sistem pendidikan atau tempat kerja dapat mempengaruhi para pendidik. Saat ini, pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap karyawan dapat mendorong mereka untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif.

4. Kesimpulan

Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan transformasional memiliki **nilai koefisien positif sebesar 0,248 nilai signifikannya 0,065 dan memiliki nilai T_{hitung} sebesar 1,882 dan T_{tabel} 2,002 yang berarti nilai $1,882 < 2,002$** . Maka dari itu, variabel kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Y) atau dengan kata lain H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Budaya organisasi memiliki **nilai koefisien positif sebesar 0,564 nilai signifikannya 0,000 dan memiliki nilai T_{hitung} sebesar 4,074 dan T_{tabel} 2,002 yang berarti nilai $4,074 > 2,002$** . Maka dari itu, variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Y) atau dengan kata lain H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dengan diperoleh **persamaan regresi $Y = 6,893 + 0,248 X_1 + 0,564 X_2$** . Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar **52,8%** sedangkan sisanya sebesar **45,6%** dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai **$F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $33,986 > 3,16$** . Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang

signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK letris indoneis 2 kota Tangerang selatan..

Referensi

1. Aditama, R. A. 2020. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
2. Akbar, Purnomo Setiady dan Usman, Husaini. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
3. Amalia Siti, Gani Irwan. 2018. *Alat Analisis Data*. Yogyakarta: Andi
4. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire*. Mind Garden.
5. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2014). The benchmark measure of transformational leadership.
6. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
7. Busro, M. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit XYZ.
8. Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
9. Makmuriana, L. (2021). *Kepemimpinan Transformasional*. Penerbit Nem.
10. Randi. 2018. *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
11. Santoso, Singgih. 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
12. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
13. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
14. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
15. Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foe, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
16. Tika, M.P (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
17. Yusuf, M. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.