

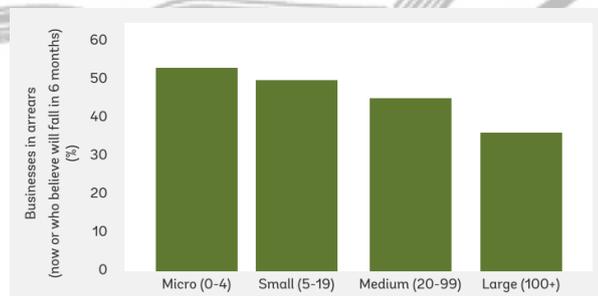
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam pidatonya pada acara The United Negro College Fund, tanggal 12 April 1959, John F. Kennedy menyampaikan bahwa kata "krisis" dalam bahasa Mandarin memiliki dua karakter “危机” (weiji). "危" (wei) berarti "bahaya" dan "机" (ji) adalah "kesempatan" (Am dkk. 2020, 1). Saat ini, kita mengalami krisis global yang “membahayakan”, namun sekaligus “menawarkan” peluang besar untuk transformasi dan inovasi. Pandemi Covid-19 menyadarkan kita bahwa dunia bergerak dengan sangat cepat. Perubahan ekspektasi, preferensi dan kebutuhan tidak dapat dikejar tanpa ada kelincihan (*agility*). Perubahan dalam kehidupan dan pekerjaan, bahkan, cara organisasi menghadapi pelanggannya merupakan tantangan baru bagi semua pihak. Krisis menciptakan banyak masalah dalam organisasi namun di sisi lain membuka banyak peluang bagi pertumbuhan organisasi.

Meskipun banyak peluang untuk berinovasi, tidak semua organisasi mampu melakukannya (Phong Ba dan Lei 2019, 2).



Gambar 2.1 Businesses in arrears
Sumber: World Bank, 2021

Data menunjukkan tidak sedikit perusahaan baik kecil maupun besar berpotensi menjadi bangkrut karena tidak memiliki likuiditas, tidak mampu

beradaptasi dan bertahan dalam krisis global (Bank 2021, 10). Demikian pula organisasi pendidikan mengalami goncangan yang tidak kecil. Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang melayani kebutuhan masyarakat sangat diperlukan untuk dapat menghasilkan generasi muda yang bertumbuh dan berkembang. Pendidikan tidak hanya harus komprehensif dan berkelanjutan, tetapi juga harus terus berkembang demi memenuhi tantangan globalisasi yang dinamis dan yang tidak dapat diprediksi.

Transformasi pendidikan akibat disrupsi teknologi tidak dapat dielakkan. Sistem pendidikan tradisional mendadak beralih menjadi digital. Masih banyak sekolah yang enggan berubah dari sistem pendidikan tradisional, menuju kepada sistem pendidikan modern yang menggunakan teknologi pendidikan yang lebih maju. Pembelajaran digital dengan model kolaborasi berkembang dengan cepat dan menjadi metode baru dalam proses pembelajaran di dunia pendidikan. Walaupun kondisi ini mempercepat proses digitalisasi dan pembangunan pendidikan di Indonesia, namun transformasi pendidikan juga menghadirkan sejumlah tantangan dan masalah yang tidak mudah dihadapi oleh semua *stakeholder* (pemerintah, pendidik, orang tua, murid) (World Bank 2020, 143). Percepatan teknologi yang mentransformasi pendidikan telah mengubah peran pendidik dari sekedar pemberi informasi menjadi mendukung, membimbing, dan mengubah ketergantungan murid terhadap waktu dan tempat belajar.

Inovasi menjadi topik yang hangat saat ini. Proses inovasi biasanya diawali dengan adanya peluang atau permasalahan. Kedua hal tersebut mendorong terjadinya inovasi agar dapat menjadi solusi untuk memperbaiki kondisi yang memerlukan respons yang cepat atau dalam rangka menyelesaikan masalah. Inovasi

merupakan faktor penting untuk menciptakan masa depan organisasi yang berkelanjutan. Hosseini (2021, 1) mengemukakan bahwa perkembangan teknologi, sosial dan ekonomi dalam organisasi menuntut terjadinya inovasi. Inovasi merupakan kunci kesinambungan dan pertumbuhan organisasi yang berdampak besar bagi performa organisasi (Etikariena 2019, 109; Klaijisen, Vermeulen, dan Martens 2017, 2; Patterson, Kerrin, dan Gatto-Roissard 2009, 3; Santoso dan Furinto 2018, 1). Melakukan inovasi berarti mengembangkan dan memodifikasi ide, karena melalui ini diharapkan organisasi mampu mengubah krisis menjadi peluang dan menciptakan keunggulan yang kompetitif (Carmeli 2006, 76; Koziol-Nadolna 2020, 3).

Inovasi pendidikan merupakan proses yang memperkenalkan produk atau jasa pendidikan, paradigma berpikir, proses atau sistem pendidikan yang dilakukan dengan cara/metode/pendekatan yang baru, sehingga mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi dan kebaruan kualitas pembelajaran dalam hal teori pembelajaran, pedagogi, teknik mengajar, metode belajar, sumber belajar, struktur sekolah, dan manajemen pembelajaran. Gagasan inovasi dapat berupa *top-down* atau *bottom-up*. Pemerintah memiliki andil kuat dalam *top-down innovation* dengan menghasilkan kebijakan-kebijakan strategis yang akan menjadi pedoman pelaksanaan pendidikan dalam tataran makro. Di sisi lain, *bottom-up innovation* menjadi lebih efektif karena inovasi diinisiasi oleh pemimpin dalam mengelola proses pembelajaran dan operasional sekolah.

Untuk mendukung terjadinya inovasi pendidikan, salah satu modal yang paling esensial untuk dimiliki adalah kapasitas untuk berinovasi (*ability to innovate*). Tanpa kapasitas berinovasi pemimpin sekolah, maka sekolah sulit

bertumbuh, bahkan dapat kehilangan daya kompetitifnya dalam dunia pendidikan. Kapasitas inovasi dimengerti sebagai usaha yang berkelanjutan dalam menemukan peluang atau kesempatan dengan cara meningkatkan kemampuan dan sumber daya organisasi (Baharuddin, Masrek, dan Shuhidan 2020, 1940; Sena 2020, 2). Menurut De Jong & Hartog (2010, 23), kapasitas berinovasi dalam organisasi dipengaruhi oleh perilaku inovatif individu dalam organisasi.

Organisasi pendidikan memerlukan individu yang memiliki perilaku inovatif. Perilaku inovatif sangat bergantung kepada pimpinan atau individu dalam organisasi (Kozioł-Nadolna 2020, 3; Asbari dkk. 2020, 123). Kondisi di atas didukung oleh beberapa sumber penelitian yang mengemukakan bahwa inovasi tidak timbul dari kelompok atau organisasi, tetapi selalu diinisiasi oleh individu dalam organisasi yang mampu berpikir *entrepreneurial* (Thorp 2013, 7; Zainal dan Matore 2021, 1; Kozioł-Nadolna 2020, 3).

Perilaku inovatif merupakan kemampuan dan keinginan individu dalam organisasi untuk menciptakan ide dan mengimplementasikan ide sebagai solusi atas permasalahan yang dihadapi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan dalam tiga bagian, yaitu faktor kepemimpinan, personal, dan lingkungan kerja atau organisasi.

De Jong dan Den Hartog (2010, 25) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap perilaku inovatif. Seorang pemimpin sekolah dinilai mampu memberikan pengaruh dan motivasi yang kuat dalam menciptakan inovasi organisasi. Pemimpin sekolah yang hanya menjalankan fungsi manajerial seperti perencanaan, mengorganisasikan, dan

mengontrol, termasuk fungsi kepemimpinannya seperti memotivasi dan menginspirasi, dinilai sudah tidak cukup untuk dapat mengembangkan organisasi masa kini. Organisasi pendidikan membutuhkan seorang pemimpin yang tidak hanya mampu memimpin dengan baik, tetapi juga pemimpin yang mau bekerja dengan tim kerjanya dalam mencapai tujuan organisasi, yang fleksibel, kreatif, dan berani untuk mengambil risiko serta bertanggung jawab. Sitko-Lutek (2013, 143) mengemukakan perbandingan kepemimpinan tradisional dengan kepemimpinan yang berorientasi kepada inovasi pada gambar di bawah.

| Innovation-Oriented Leadership | Traditional Leadership |
|----------------------------------|---|
| Long-term perspective | Short-term perspective |
| Vision | Plans and budgets |
| Risk-taking | Riskavoidance |
| Discovering new territories | Copying existing solutions |
| Initiating changes | Stabilization |
| Building commitment | Control and bureaucracy, formal procedures and instructions |
| Encouraging diversity | Supporting uniformity |
| Passion invoking | Rationality invoking |
| Innovation-oriented | Routine-oriented |
| Employee as a strategic resource | Employee substitutability |

*Gambar 2.2 Kepemimpinan Berorientasi Inovasi vs Tradisional
Sumber: Sitko-Lutek (2013, 142)*

Kepemimpinan yang berorientasikan kepada inovasi memiliki perspektif yang lebih jauh, visi organisasi, berani mengambil resiko, melakukan eksplorasi untuk menemukan area yang baru, menginisiasikan perubahan, berkomitmen untuk membangun, mendukung keberbedaan, berorientasi terhadap inovasi dan memandang karyawan sebagai sumber daya yang strategis.

Seorang pemimpin yang transformatif dalam era digital harus menjadi seorang desainer dan pelaku perubahan (Ardi dkk. 2020, 262). Pemimpin yang *melek* teknologi sangat dibutuhkan dalam semua organisasi, termasuk sekolah. Penggunaan teknologi tidak dapat dilepaskan dari kehidupan pembelajaran di sekolah. Digitalisasi proses pembelajaran akan berhasil jika setiap sekolah dipimpin

oleh seorang pemimpin sekolah yang andal dalam menyusun strategi demi meningkatkan kualitas pembelajaran digital yang efektif. Pemimpin sekolah atau kepala sekolah diharapkan mampu mengatasi kesenjangan teknologi, kesenjangan akses dan kesenjangan kompetensi pendidik dan murid, serta terampil dalam memimpin implementasi digitalisasi sistem dan proses pembelajaran. Namun sayang yang terjadi di Indonesia, masih banyak pemimpin yang lemah dalam memimpin sekolah era digital. Data *World Bank* (2020, 74) menyatakan bahwa keterampilan yang dimiliki kepala sekolah di Indonesia saat ini bahkan belum mampu mengelola peran kepemimpinannya dengan tepat dan masih memerlukan dukungan dalam mengembangkan keterampilan dasar seperti mengelola guru, kontrak, asesmen, penilaian, mentoring, dan promosi. Pimpinan sekolah belum mendapatkan *training* profesional untuk memimpin sekolah dengan baik dan kondisi ini menjadi tantangan pendidikan Indonesia dalam mencapai tujuan pendidikan.

Pengaruh kepemimpinan sekolah untuk akselerasi inovasi menjadi kunci penting dan berdampak langsung bagi masa depan sekolah. Model kepemimpinan yang dinilai berpengaruh terhadap inovasi sekolah merupakan model kepemimpinan transformasional.

Dalam model kepemimpinan ini, dimensi terkait motivasi, inspirasi dan stimulasi intelektual merupakan dimensi yang sangat berpengaruh bagi terbentuknya inovasi. Sejumlah tantangan yang dihadapi sekolah adalah proses pelatihan kepala sekolah agar mampu mengelola masa kini dan masa depan.

Mengelola masa kini diartikan sebagai kemampuan untuk mengatasi masalah yang dihadapi saat ini. Mengelola masa depan berarti kemampuan untuk

melihat visi ke depan dan memprediksi tantangan yang akan dihadapi, sehingga dapat merancang inovasi dan strategi yang diperlukan untuk mengantisipasinya.

Faktor personal yang memengaruhi perilaku inovatif merupakan kreativitas (*creativity*) dan keyakinan diri (*self-efficacy*). Kreativitas tidak dapat dilepaskan dari inovasi. Menurut Coelho (2011, 1), “*firms need creative employees to initiate organizational innovation*”.

Kreativitas merupakan faktor yang penting dalam organisasi untuk menghasilkan inovasi dan meningkatkan keunggulan kompetitif (Chiang, Hsu, dan Hung 2014, 1). Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk meneliti faktor-faktor yang dapat merangsang ide-ide kreatif di tempat kerja (Hashim 2021; Santoso dan Furinto 2018; Sethumadavan, Hassan, dan Basit 2020; Widyani, Sarmawa, dan Dewi 2017; Zainal dan Matore 2021).

Dalam penelitian Zainal (2021, 3) dikemukakan bahwa efikasi diri sangat berpengaruh terhadap perilaku inovatif. H. Santoso (2019, 2306) dan Slatten (2014, 327) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa *creative self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovative behaviour*. Terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten pada penelitian terdahulu, yaitu faktor *self-efficacy* tidak berpengaruh langsung terhadap *innovative behaviour*, dan faktor *self-efficacy* sebagai mediator juga tidak berpengaruh terhadap *innovative behaviour* (Widyani, Sarmawa, dan Dewi (2017) dan Sethumadavan, Hassan, dan Basit (2020)), namun pada penelitian lainnya, faktor *self-efficacy* berpengaruh terhadap *innovative behaviour* (Zainal dan Matore 2021).

Faktor lingkungan atau organisasi yang dinilai juga memengaruhi *innovative behaviour* dalam organisasi merupakan dukungan organisasi yang dirasakan

(perceived organizational support) oleh setiap individu dalam lingkungan kerjanya. Sistem, prosedur, dan cara kerja di sekolah dapat memotivasi ide-ide baru, namun juga dapat mematikan kreativitas individual sehingga tidak tercipta inovasi. Lingkungan kerja yang kondusif, menyenangkan, serta dukungan atasan terhadap permasalahan dan solusi dalam pekerjaan akan menimbulkan antusiasme kerja dan mampu mengembangkan ide-ide kreatif. Pemimpin yang mampu membuat iklim organisasi menjadi lebih fleksibel dan terbuka, akan mendukung terciptanya kreativitas serta inovasi dalam sekolah.

Sebagai salah satu sekolah swasta yang didirikan pada tahun 2014 di kawasan perumahan Bumi Serpong Damai, Tangerang, Banten, sekolah ini telah berkembang pesat menjadi salah satu sekolah unggulan. Yayasan pendidikan yang menaunginya menerapkan sistem manajemen dan kepemimpinan sekolah yang tersentralisasi. Mayoritas kebijakan baik makro maupun mikro pada kegiatan operasional di sekolah ditentukan secara terpusat. Saat ini, yayasan sekolah XYZ telah memiliki 40 unit sekolah yang masing-masing dipimpin oleh seorang pimpinan dengan jabatan koordinator lokasi dan kepala sekolah.

Selama bertahun-tahun, koordinator lokasi dan kepala sekolah tidak memiliki ruang gerak yang luas untuk menciptakan inovasi dalam mengembangkan sekolah sesuai ciri khas dan kekuatan sekolah masing-masing. Sistem manajemen terpusat yang diterapkan bertujuan untuk memastikan terjadinya standarisasi kebijakan, program, proses, dan hasil pada semua lokasi sekolah sehingga diharapkan semua lokasi sekolah memiliki standard dan kualitas yang sama.

Selain dampak positif sistem manajemen tersentralisasi, yaitu keseragaman kualitas pendidikan semua sekolah, sistem manajemen tersentralisasi ini juga

menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, salah satunya adalah pemimpin sekolah menjadi kurang berpengalaman dalam berinovasi mengembangkan sekolah sesuai dengan kekuatan sekolah masing-masing. Tertanam dengan kuat budaya kerja yang menjalankan keputusan kebijakan kantor pusat dalam operasional sekolah. Pemimpin sekolah menjadi implementor yang fokus menjalankan kebijakan yang sudah ditetapkan, sehingga inisiatif, terobosan ide, atau gagasan baru dalam pengembangan sekolah kurang diasah.

Sekolah ini juga rutin melakukan survei tahunan internal yang mengukur *Net Promotor Score* (NPS), yaitu satuan pengukuran untuk mengukur tingkat kepuasan orangtua dan murid terhadap kinerja sekolah. Nilai NPS positif berarti bahwa orangtua dan murid merasa puas dan bersedia merekomendasikan sekolah kepada teman dan saudara. Sebaliknya, nilai NPS negatif menunjukkan ketidakpuasan yang dirasakan orangtua dan murid sehingga hal ini dapat menjadi promosi negatif bagi orang lain.

Nilai NPS orangtua dan nilai NPS murid yang diperoleh pada tahun 2021 masih terdapat penurunan pada beberapa jenjang dan belum mencapai target yang diharapkan. Tabel di bawah ini menunjukkan nilai NPS orangtua dan murid tahun 2021.

Tabel 1.1 *Net Promotor Score*

| Jenjang | NPS Orangtua | | Kenaikan/ penurunan | NPS Murid | | Kenaikan/ penurunan |
|---------|--------------|-------|------------------------|-----------|--------|------------------------|
| | 2019 | 2021 | | 2019 | 2021 | |
| TK | 45.87 | 40.00 | -5.87 | | | |
| SD | 24.50 | 25.82 | 1.32 | | | |
| SMP | 16.98 | 26.18 | 9.2 | 2.88 | 10.76 | 7.88 |
| SMA | 18.92 | 18.80 | -0.12 | -44.12 | -17.89 | 26.23 |

Sumber: Laporan survei tahunan (2021)

Penurunan NPS orangtua jenjang TK sebesar -5.87 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan orangtua TK terhadap kinerja tim TK menurun, walaupun secara keseluruhan nilai NPS jenjang TK masih positif pada tahun 2019 dan 2021. Hal ini berarti orang tua murid TK tetap merekomendasikan TK kepada orang lain, namun jumlah yang merekomendasikan mengalami penurunan pada tahun 2021.

Selain itu, NPS murid SMA sebesar -17.89 (tahun 2021) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan murid masih sangat rendah. Demikian pula NPS orangtua jenjang SMA mengalami penurunan pada tahun 2021 sebesar -0,12. Walaupun terdapat peningkatan NPS murid SMA tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2019 sebesar 26.23, kenaikan ini masih dapat disebut sebagai hal yang positif, artinya murid SMA pada tahun 2021 sudah lebih ingin merekomendasikan sekolahnya kepada orang lain jika dibandingkan pada tahun 2019.

Untuk meningkatkan NPS pada sekolah, salah satu cara yang efektif adalah dengan meningkatkan persepsi yang positif dan kepuasan *stakeholders*, yaitu dengan cara menciptakan inovasi-inovasi layanan pendidikan yang berdampak langsung kepada murid dan orangtua, sehingga mereka mau merekomendasikan atau mempromosikan sekolah kepada teman dan saudaranya. Kurangnya inovasi pendidikan masa pandemi ini tentu sangat berdampak bagi kepuasan orangtua dan murid. Peran pemimpin sekolah sangat krusial dalam menstimulasi *innovative behaviour* guru dan karyawan demi terciptanya inovasi di sekolah.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi *innovative behaviour* dalam organisasi pendidikan. Walaupun terdapat multi-faktor yang memengaruhi *innovative behaviour*, peneliti memilih faktor *digital transformational leadership*, *creative self-efficacy* dan *perceived*

organizational support dalam penelitian ini berdasarkan beberapa pertimbangan, yaitu dari hasil telaah pustaka, teori-teori yang melandasi dan bukti-bukti empiris yang terkait.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah dalam organisasi pendidikan yang dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Krisis akibat pandemi Covid-19 yang terjadi selain membawa masalah global, juga “menawarkan” peluang besar untuk transformasi dan inovasi. Meskipun banyak peluang untuk berinovasi, tidak semua organisasi mampu melakukannya. Tidak sedikit organisasi bangkrut karena tidak sanggup beradaptasi dan bertahan dalam krisis global. Sebagaimana banyak organisasi terdampak karena krisis global, demikian dengan organisasi pendidikan pun mengalami masalah yang sama.
- 2) Disrupsi teknologi dimaknai sebagai sebuah perubahan fundamental akibat perkembangan sistem teknologi digital”. Sektor pendidikan bertransformasi dalam hal percepatan implementasi teknologi atau digitalisasi. Khususnya pada masa pandemi, pembelajaran luring secara tradisional harus diubah menjadi pembelajaran daring/online dalam waktu singkat. Tentunya hal ini menimbulkan banyak tantangan dan masalah di sekolah, seperti kurangnya kompetensi digital pendidik, kurangnya peralatan teknologi, masalah keuangan sekolah, dan lemahnya kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin transformasi sekolah.
- 3) Data *World Bank* (2020, 74) menyatakan bahwa keterampilan yang dimiliki kepala sekolah di Indonesia saat ini bahkan belum mampu mengelola peran kepemimpinannya dengan tepat dan masih memerlukan dukungan dalam

mengembangkan keterampilan dasar. Seorang pemimpin sekolah masa kini diharapkan mampu mendesain perubahan dan menjadi pemimpin yang transformasional dalam era digital.

- 4) Sistem manajemen tersentralisasi yang diterapkan pada Sekolah XYZ memiliki dampak negatif bagi organisasi, salah satunya adalah keterbatasan ruang gerak atau keleluasaan sekolah untuk berinovasi mengembangkan sekolah sesuai ciri khas dan kekuatannya. Pemimpin sekolah akhirnya hanya terlatih untuk menjadi implementor yang baik dan terfokus menjalankan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh pusat.
- 5) Sebuah survei tahunan internal sekolah yang dilakukan tahun 2021 mengukur *Net Promotor Score* selama masa pandemi, yaitu suatu metrik yang mengukur kesediaan *stakeholder* (orangtua dan murid) dalam merekomendasikan sekolah XYZ kepada orang lain. Skor NPS Sekolah XYZ tahun 2021 **mengalami penurunan** jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, khususnya pada Jenjang TK dan SMA.
- 6) Disrupsi teknologi yang terjadi saat ini memaksa sekolah untuk bertransformasi dan beralih kepada sistem digitalisasi. Kondisi ini menimbulkan tantangan yang cukup besar bagi pemimpin sekolah untuk dapat beradaptasi dan menjadi agen transformasi sekolah.
- 7) Inovasi yang dapat meningkatkan layanan pendidikan khususnya dalam kondisi pandemi ini sangat diperlukan. Sekolah memerlukan individu yang berperilaku inovatif untuk dapat menciptakan inovasi pendidikan yang berdampak luas.

8) Sistem manajemen sekolah yang tersentralisasi memberikan dampak negatif yaitu kurangnya pengalaman pemimpin sekolah dalam mengembangkan program sekolah menjadi lebih kreatif dan inovatif.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang teridentifikasi di atas, maka peneliti membatasi penelitian ini pada empat variabel laten, yaitu (1) *digital transformational leadership*; (2) *creative self-efficacy*; (3) *perceived organizational support*; (4) *innovative behaviour*.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini dilakukan analisis pengaruh langsung *digital transformational leadership* terhadap *innovative behavior*, *digital transformational leadership* terhadap *perceived organizational support*, *creative self-efficacy* terhadap *innovative behavior*, *creative self-efficacy* terhadap *perceived organizational support*, *perceived organizational support* terhadap *innovative behavior*. Penelitian ini juga menganalisis pengaruh tidak langsung antara *digital transformational leadership* dan *creative self-efficacy* terhadap *innovative behaviour* dengan mediator atau *intervening perceived organizational support*.

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah, maka rumusan masalah penelitian dirumuskan dalam tujuh pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Apakah *digital transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *innovative behaviour* di sekolah XYZ?
- 2) Apakah *creative self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovative behaviour* di sekolah XYZ?

- 3) Apakah *digital transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *perceived organizational support* di sekolah XYZ?
- 4) Apakah *creative self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *perceived organizational support* di sekolah XYZ?
- 5) Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *innovative behaviour* di sekolah XYZ?
- 6) Apakah *digital transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *innovative behaviour* jika dimediasi oleh *perceived organizational support* di sekolah XYZ?
- 7) Apakah *creative self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovative behaviour* jika dimediasi oleh *perceived organizational support* di sekolah XYZ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) menganalisis pengaruh positif *digital transformational leadership* terhadap *innovative behaviour* di sekolah XYZ
- 2) menganalisis pengaruh positif *creative self-efficacy* terhadap *innovative behaviour* di sekolah XYZ
- 3) menganalisis pengaruh positif *digital transformational leadership* terhadap *perceived organizational support* di sekolah XYZ
- 4) menganalisis pengaruh positif *creative self-efficacy* terhadap *perceived organizational support* di sekolah XYZ
- 5) menganalisis pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *innovative behaviour* di sekolah XYZ.

- 6) menganalisis pengaruh positif *digital transformational leadership* terhadap *innovative behaviour* jika dimediasi oleh *perceived organizational support* di sekolah swasta XYZ
- 7) menganalisis pengaruh positif *creative self-efficacy* terhadap *innovative behaviour* jika dimediasi oleh *perceived organizational support* di sekolah XYZ.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan bukan hanya memberikan manfaat bagi peneliti tetapi juga memberikan manfaat kepada organisasi pendidikan. Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pendidikan. Hasil kajian terkait pengaruh *digital transformational leadership* dan *creative self-efficacy* terhadap *innovative behaviour*, dan pengaruhnya jika dimediasi *perceived organizational support*, diharapkan menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis atau penelitian-penelitian lanjutan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat berkontribusi secara praktis bagi organisasi pendidikan dalam membuat perencanaan strategis untuk membangun *innovative behaviour* di lingkungan sekolah. Hasil penelitian juga diharapkan dapat membantu pimpinan sekolah dalam merancang program pelatihan profesional bagi pimpinan sekolah sehingga inovasi pendidikan dapat dihasilkan dan memberikan perubahan positif bagi pengembangan sekolah.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada tesis ini disusun atas lima bab dengan beberapa bagian berupa daftar gambar, daftar tabel, lampiran dan referensi. Sistematika dalam penelitian ini adalah:

Bab I Latar Belakang Masalah

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang memberikan gambaran tentang latar belakang permasalahan yang terjadi sebagai dampak terjadinya pandemi Covid-19 dan disrupsi teknologi yang mentransformasi dunia pendidikan, kondisi kepemimpinan di Sekolah XYZ dan pengaruh sistem manajemen sekolah yang memerlukan inovasi pendidikan dan perilaku inovatif individu yang ada dalam organisasi sekolah.

Bab II Landasan Teori

Bab ini berisi landasan teori yang terdiri dari deskripsi teoretis dan kaitan antarvariabel *digital transformational leadership*, *creative self-efficacy*, *perceived organizational support* dan *innovative behavior*. Dalam bab ini juga digambarkan beberapa model penelitian terdahulu dan dan hipotesis penelitian yang ditentukan.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian kuantitatif yang digunakan. Peneliti menggunakan studi sensus, mengumpulkan data melalui kuesioner online, dan menganalisis hasil penelitian dengan teknik PLS-SEM untuk menjawab hipotesis penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan analisis hasil penelitian dengan menggunakan program SmartPLS yang terdiri dari analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif membahas deskripsi umum responden dan data statistik setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis statistik inferensial menguji *outer model* dan *inner model* serta pengujian hipotesis penelitian.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab penutup yang memberikan kesimpulan penelitian dan implikasi bagi praktik profesionalisme, rekomendasi bagi penelitian lanjutan serta refleksi bagi peneliti.

