

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Diana Yuli Nur Cahyani¹, Imronudin^{2*}

Universitas Muhammadiyah Surakarta

b100210392@student.ums.ac.id¹, imronudin@ums.ac.id^{2*}

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style and organizational culture on innovative work behavior. The research sample consisted of 94 respondents selected using the Slovin method and purposive sampling technique based on a minimum work tenure of one year. Primary data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS). The results indicate that transformational leadership positively and significantly influences innovative work behavior, demonstrating that leaders who inspire and drive change contribute to increased employee creativity. Furthermore, organizational culture also has a positive and significant effect on innovative work behavior, confirming that a supportive and change-oriented work environment fosters innovation. This study implies that hospital management should strengthen transformational leadership and cultivate an organizational culture that encourages innovation to enhance employee performance.

Keywords: *Innovation, Innovative work behavior, Organizational culture, SEM-PLS, Transformational leadership style.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Sampel penelitian berjumlah 94 responden yang dipilih menggunakan metode Slovin dengan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria masa kerja minimal satu tahun. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan mendorong perubahan berkontribusi pada peningkatan kreativitas karyawan. Selain itu, budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, menegaskan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan terbuka terhadap perubahan dapat mendorong inovasi. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa manajemen rumah sakit perlu memperkuat kepemimpinan transformasional dan membangun budaya organisasi yang lebih mendukung inovasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Innovation, Innovative work behavior, Organizational culture, SEM-PLS, Transformational leadership style.*

PENDAHULUAN

Kemampuan organisasi dalam menciptakan inovasi terus berkembang sebagai elemen krusial dalam meningkatkan layanan, produk, dan efisiensi

operasional. Aini, (2024) menegaskan bahwa organisasi menghadapi tekanan besar untuk terus berinovasi guna mempertahankan daya saing dan memenuhi tuntutan pasar. Oleh karena itu, inovasi perlu diintegrasikan dalam visi dan misi organisasi serta menjadi bagian dari strategi kerja. Pihak manajemen diharapkan mendorong karyawan untuk menghasilkan inovasi di lingkungan kerja agar adaptif terhadap perubahan dan tuntutan industri. Perilaku kerja inovatif merupakan aset berharga yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi dalam dinamika bisnis yang kompetitif. Tiga aspek utama yang mendukung perilaku inovatif mencakup penciptaan ide, berbagi gagasan, dan penerapan inovasi. Inovasi tidak hanya bergantung pada kreativitas individu, tetapi juga pada kolaborasi dalam tim dan implementasi ide yang memberikan dampak nyata terhadap efektivitas kerja (Tuala, 2020).

Salah satu contoh nyata inovasi dalam institusi pelayanan kesehatan dengan pengembangan Kain Penyelamat Jiwa (KPJ). Inovasi ini memiliki fungsi serupa dengan metode kanguru dalam menjaga stabilitas suhu tubuh bayi dan mencegah penurunan berat badan yang berlebihan (H.Putri & K.Rini, 2021). Meskipun belum diuji secara ilmiah secara luas, penerapan KPJ diklaim berhasil menekan angka kematian bayi di wilayah Wonogiri (News.solopos.com, 2023). Metode ini telah diadopsi oleh beberapa rumah sakit dan puskesmas di daerah tersebut karena dianggap sebagai solusi yang efisien dan mudah diterapkan dalam menangani bayi prematur. Keberhasilan inovasi ini menunjukkan bahwa dorongan dari organisasi dan tenaga kesehatan dalam menciptakan solusi berbasis kebutuhan dapat membawa dampak positif dalam meningkatkan kualitas layanan (Nurmala & Widyasari, 2021).

Dalam konteks kepemimpinan, peran pemimpin sangat menentukan dalam membangun lingkungan yang kondusif bagi inovasi di rumah sakit. Kepemimpinan yang memiliki perspektif strategis bertujuan untuk mendorong kreativitas dan inovasi di antara karyawan (Soejipto, 2018). Pemimpin dengan pendekatan transformasional berperan sebagai sumber inspirasi yang memotivasi karyawan untuk mengembangkan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan efektivitas operasional (Putri, 2021). Kepemimpinan transformasional memberikan keleluasaan bagi anggota tim untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan melakukan perubahan yang membawa manfaat bagi organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga berkontribusi dalam membentuk perilaku inovatif dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan perubahan (Wardhani; Gulo, 2017).

Budaya organisasi berperan penting dalam membangun sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan serta mampu menghadapi tantangan yang berkembang. Menurut Asbari., (2022), budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang mempengaruhi perilaku anggota dalam menjalankan tugasnya. Budaya kerja yang solid akan memperkuat tujuan institusi serta menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi. Organisasi yang ingin menumbuhkan perilaku inovatif harus memahami pola kerja yang efektif dan memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan untuk berkontribusi. Selain itu, komunikasi yang baik, baik antar sesama karyawan maupun antara karyawan dan pemimpin, menjadi faktor esensial dalam membangun ekosistem inovatif yang selaras dengan tujuan organisasi. Oleh karena

itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa semakin kuat penerapan kepemimpinan transformasional dan semakin solid budaya organisasi, maka semakin tinggi tingkat inovasi dalam perilaku kerja karyawan (Byantara et al., 2023).

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menuntut pemimpin untuk berperan sebagai penggerak utama dalam merancang visi serta misi organisasi agar dapat diinternalisasi oleh seluruh anggota. Model kepemimpinan ini berorientasi pada nilai-nilai fundamental, keyakinan, serta kebutuhan inovatif yang mampu meningkatkan performa organisasi. Seorang pemimpin dengan karakteristik ini cenderung memiliki pandangan jangka panjang serta berupaya memfasilitasi peningkatan keterampilan bawahannya. Menurut Asmawiyah, (2019), kepemimpinan transformasional dapat membangkitkan motivasi serta inspirasi bagi karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Sementara itu, Sutrisno (2018) menekankan bahwa model kepemimpinan ini dapat membentuk budaya kerja yang inovatif dan progresif, sehingga memotivasi anggota tim untuk berkontribusi dalam pencapaian visi besar organisasi. Achmad, (2024) mengidentifikasi beberapa karakteristik utama kepemimpinan transformasional, yaitu memiliki integritas tinggi dan menjunjung keadilan, memiliki visi yang terarah, menetapkan ekspektasi tinggi bagi dirinya sendiri maupun bawahannya, mampu memotivasi serta menginspirasi, memberikan apresiasi terhadap pencapaian, membangun ikatan emosional dengan tim, serta mendorong individu untuk mengutamakan kepentingan kolektif dibandingkan kepentingan pribadi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai, keyakinan, serta norma yang menjadi pedoman dalam berperilaku bagi individu di dalam suatu organisasi dan membedakannya dari entitas lainnya. Budaya ini berfungsi sebagai kerangka kerja yang mengarahkan perilaku anggota dalam merespons lingkungan eksternal maupun internal. Waldianto, (2021) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem keyakinan serta norma yang secara kolektif diterima oleh anggota organisasi dan membentuk pola pikir serta tindakan mereka. Budaya organisasi terdiri dari tiga tingkatan: tingkat terdalam berupa keyakinan yang tidak disadari, tingkat menengah yang mencakup nilai-nilai serta norma eksplisit, dan tingkat luar yang mencakup simbol, ritual, serta elemen visual organisasi. Febrian, (2023) menekankan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku individu serta kinerja secara keseluruhan, dan sulit diubah karena telah menjadi identitas organisasi. Arfandi et al., (2022) mengelompokkan budaya organisasi ke dalam beberapa jenis, yaitu budaya klasik yang berfokus pada struktur dan disiplin, budaya bertanggung jawab yang

menitikberatkan profesionalisme, budaya kreatif yang menstimulasi inovasi, budaya humanis yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, budaya berorientasi kinerja yang menekankan hasil, budaya berbasis pasar yang berorientasi pada kepuasan pelanggan, serta budaya kepemimpinan yang menyoroti peran pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas.

Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif merujuk pada inisiatif individu dalam mencetuskan, mengembangkan, serta menerapkan gagasan baru yang bertujuan meningkatkan efisiensi serta kualitas pekerjaan dalam suatu organisasi. Perilaku ini berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif serta menjaga keberlangsungan organisasi. Joyosentoso, (2018) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai upaya individu dalam memperkenalkan konsep, metode, atau prosedur baru yang dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan. Arifudin, (2020) menambahkan bahwa pemimpin yang mendukung inovasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif. Fungsi utama perilaku kerja inovatif mencakup penciptaan ide-ide baru, peningkatan efisiensi kerja, serta peluang promosi bagi individu yang memiliki kontribusi inovatif. Syahidah et al., (2021) mengidentifikasi empat aspek utama dalam perilaku kerja inovatif, yaitu eksplorasi peluang dengan mengidentifikasi tantangan yang dapat menjadi sumber inovasi, generasi ide dengan menciptakan solusi kreatif, memperjuangkan gagasan dengan mencari dukungan dari pihak terkait, serta implementasi dengan menerapkan ide-ide baru dalam sistem kerja yang ada.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana kepemimpinan yang menerapkan gaya ini mampu menciptakan dampak positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, semakin meningkat pula kinerja inovatif karyawan. Hasil penelitian sebelumnya Sugiyono, (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Budaya organisasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana lingkungan kerja yang memiliki budaya kuat akan mendorong produktivitas serta perilaku kerja inovatif. Semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi pula kontribusinya dalam membangun kreativitas dan efektivitas pegawai. Temuan dari penelitian sebelumnya Hadi et al., (2020) dan Rizki et al., (2019) menguatkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

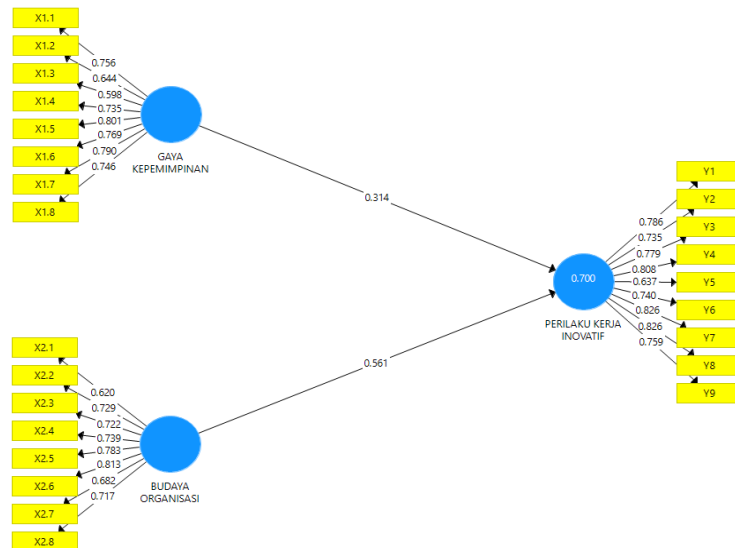
H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan, dengan sampel sebanyak 94 orang yang ditentukan menggunakan metode Slovin. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah non-probability sampling dengan pendekatan *purposive sampling*, di mana pemilihan sampel didasarkan pada kriteria tertentu, seperti masa kerja minimal satu tahun. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, yang dirancang untuk menguji hipotesis secara kuantitatif. Variabel yang diteliti meliputi gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan perilaku kerja inovatif, yang diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Evaluasi model dilakukan melalui pengukuran validitas dan reliabilitas instrumen, serta analisis struktural untuk mengetahui hubungan antar variabel. Uji hipotesis dilakukan untuk menilai pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat tingkat signifikansi statistik. Model penelitian juga dianalisis menggunakan koefisien determinasi, *predictive relevance*, dan *effect size* untuk memastikan kesesuaian serta kekuatan pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model



Gambar 1. Outer Model

Uji Instrumen

Tabel 1. Uji validitas dan Reliabilitas

Variabel	Items	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Ave
Budaya Organisasi	X1.1	0,620	0.872	0.900	0.530
	X1.2	0,729			
	X1.3	0,722			
	X1.4	0,739			
	X1.5	0,783			
	X1.6	0,813			
	X1.7	0,682			
	X1.8	0,717			
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,756	0.877	0.902	0.537
	X2.2	0,644			
	X2.3	0,598			
	X2.4	0,735			
	X2.5	0,801			
	X2.6	0,769			
	X2.7	0,790			
	X2.8	0,746			
Perilaku Kerja Inovatif	Y1	0,786	9.12	0.928	0.590
	Y2	0,735			
	Y3	0,779			
	Y4	0,808			
	Y5	0,637			
	Y6	0,740			
	Y7	0,826			
	Y8	0,826			
	Y9	0,759			

Sumber: Olah data, 2025

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat secara akurat mengukur variabel yang diteliti. Dalam studi ini, uji validitas diterapkan pada variabel laten, yakni Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Perilaku Kerja Inovatif.

Berdasarkan data pada tabel di atas, setiap variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5, yang menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi standar validitas konvergen. Dengan kata lain, instrumen yang digunakan dapat menjelaskan variabel laten dengan baik. Oleh karena itu, hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel memiliki kualitas yang cukup untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi instrumen penelitian dalam memberikan hasil yang stabil dan dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas diterapkan pada variabel laten Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Perilaku Kerja Inovatif.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Nilai ini menandakan bahwa setiap item dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang tinggi dalam mengukur konsep yang diteliti. Dengan kata lain, responden memberikan jawaban yang relatif stabil terhadap pertanyaan yang diajukan, sehingga instrumen dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan reliabilitas yang baik, instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa perlu kekhawatiran terkait inkonsistensi data.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antar variabel bebas dalam penelitian ini. Pengujian ini menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen saling berkorelasi secara linear. Jika terdapat korelasi yang sangat tinggi, maka hal tersebut dapat mempengaruhi keakuratan hasil analisis regresi. Berikut tabel hasil analisis uji reliabilitas:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

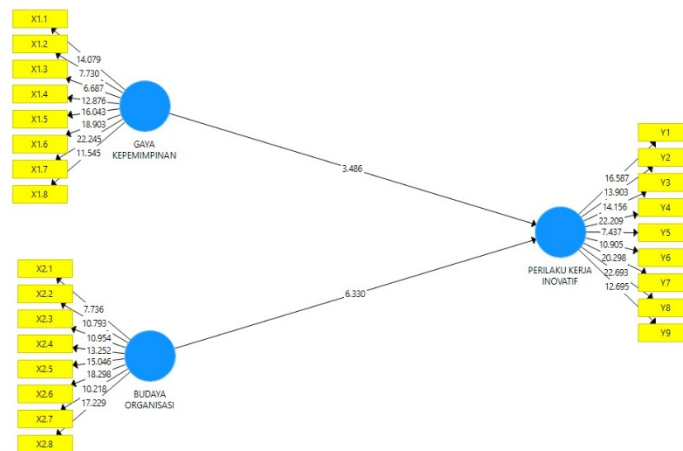
	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Perilaku Kerja Inovatif
Budaya Organisasi			1.916
Gaya Kepemimpinan			1.916
Perilaku Kerja Inovatif			

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 1,916, yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas dalam penelitian ini. Karena nilai VIF masih di bawah batas kritis 10, dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi satu sama lain, sehingga tidak akan menyebabkan distorsi dalam analisis regresi.

Dengan tidak ditemukannya indikasi multikolinearitas, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tetap valid dan dapat diandalkan. Artinya, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi dapat secara independen menjelaskan Perilaku Kerja Inovatif tanpa saling mempengaruhi secara berlebihan. Hasil ini memperkuat keakuratan analisis dan memungkinkan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara variabel dalam konteks.

Inner Model



Gambar 2. Outer Model

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Perilaku Kerja Inovatif	0.614	0.605

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²), diperoleh nilai R Square sebesar 0.614. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, mampu menjelaskan 61.4% variasi dalam variabel dependen, yaitu perilaku kerja inovatif.

Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0.605 mengindikasikan bahwa setelah dikoreksi dengan jumlah variabel independen dalam model, persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat tetap tinggi, yakni 60.5%. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki tingkat ketepatan yang baik dalam menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.

Uji Q-Square

Tabel 4. Hasil uji Q-Square

	Sso	Sse	Q ² (=1-Sse/Sso)
Budaya Organisasi	658	658	
Gaya Kepemimpinan	658	658	
Perilaku Kerja Inovatif	846	548.417	0.352

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan hasil analisis, nilai Q-Square untuk variabel Perilaku Kerja Inovatif adalah 0,352. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan

prediktif yang cukup baik dalam menjelaskan variabel Perilaku Kerja Inovatif. Dengan kata lain, sekitar 35,2% variabilitas dalam Perilaku Kerja Inovatif dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Sementara itu, variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan memiliki nilai SSE yang sama dengan SSO, yang berarti nilai Q-Square mereka adalah nol. Hal ini mengindikasikan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif untuk variabel-variabel tersebut. Secara keseluruhan, hasil uji Q-Square ini memberikan gambaran tentang sejauh mana model dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dalam penelitian ini.

Uji Effect Size (Uji F²)

Tabel 5. Uji Effect Size (Uji F²)

	Budaya organisasi	Gaya kepemimpinan	Perilaku kerja inovatif
Budaya organisasi			0.409
Gaya kepemimpinan			0.117
Perilaku kerja inovatif			

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa Budaya Organisasi memiliki nilai $F^2 = 0.409$, yang masuk dalam kategori pengaruh besar terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam institusi, semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh karyawan. Budaya organisasi yang kuat mampu mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, beradaptasi dengan perubahan, serta menghasilkan inovasi dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, Gaya Kepemimpinan memiliki nilai $F^2 = 0.117$, yang termasuk dalam kategori pengaruh kecil terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi terhadap peningkatan inovasi dalam bekerja, pengaruhnya tidak sebesar budaya organisasi. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor lain seperti keterlibatan individu, motivasi internal, atau dukungan organisasi yang lebih luas dalam mendorong inovasi.

Normal Fit Index (NFI)

Tabel 6. Hasil Normal Fit Index (NFI)

SRMR	0.097	0.097
d_ULS	3.034	3.034
d_G	2.362	2.362
Chi-Square	849.07	849.07
NFI	0.58	0.58

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, nilai Normal Fit Index (NFI) adalah 0.58. Nilai ini tergolong rendah karena berada di bawah batas 0.80, yang mengindikasikan bahwa model belum memiliki kecocokan yang baik dengan data empiris yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, model yang diuji masih perlu dilakukan perbaikan atau modifikasi, seperti menyempurnakan indikator variabel atau menyesuaikan struktur model agar mencapai tingkat kecocokan yang lebih optimal.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/Stdev)	P Values
Budaya Organisasi -> Perilaku Kerja Inovatif	0.55	6.805	0,000
Gaya Kepemimpinan -> Perilaku Kerja Inovatif	0.295	3.529	0,000

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, seluruh hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai P-Values = 0 yang berada di bawah 0,05. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan nilai $t = 6,805$, $p = 0,000$, dan koefisien pengaruh 0,55, yang menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi perilaku kerja inovatif karyawan. Sementara itu, Gaya Kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan nilai $t = 3,529$, $p = 0,000$, dan koefisien pengaruh 0,295, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan Budaya Organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif karyawan dibandingkan dengan Gaya Kepemimpinan, sehingga hasil ini mendukung model penelitian yang diajukan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t sebesar 3,529 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$), yang mengindikasikan hubungan yang cukup kuat antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif. Dengan nilai p yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,01, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dapat diterima. Menurut Aini, (2007), gaya kepemimpinan ini mampu menginspirasi, mendorong, serta merangsang kreativitas karyawan dalam bekerja. Pemimpin dengan pendekatan transformasional cenderung menyajikan visi yang jelas, mendorong pengembangan diri, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi. Dalam konteks penelitian ini, pemimpin yang menerapkan gaya

transformasional dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan, memacu mereka untuk menemukan solusi inovatif, serta bersikap lebih proaktif dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

Dari sisi praktis, temuan ini menekankan pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif. Pemimpin dapat mengasah keterampilan kepemimpinan transformasional melalui pemberian inspirasi, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka terhadap gagasan baru. Selain itu, pelatihan kepemimpinan dapat diberikan agar pemimpin lebih efektif dalam mengelola tim dan membangun budaya inovasi. Dengan demikian, karyawan lebih terdorong untuk berinovasi, berkontribusi secara aktif, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, dengan nilai t sebesar 6,805 dan p sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Nilai t yang tinggi menunjukkan bahwa hubungan ini cukup kuat, sementara p yang jauh di bawah 0,01 mengonfirmasi kebenaran hipotesis. Studi sebelumnya Bismoko (2023), Handayani (2023) dan Klau et al., (2020) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang solid dan mendukung dapat memacu karyawan untuk lebih inovatif dalam bekerja. Lingkungan yang terbuka terhadap ide-ide baru, memberikan toleransi terhadap kegagalan, serta mendorong kolaborasi antar karyawan, akan membentuk ekosistem kerja yang merangsang eksplorasi dan kreativitas. Karyawan yang bekerja dalam budaya inovatif cenderung lebih berani mengambil inisiatif, mencari solusi baru, dan menerapkan gagasan segar dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk berkontribusi dalam menciptakan perubahan positif. Ketika sebuah organisasi menanamkan nilai-nilai yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, pengembangan diri, serta keberanian untuk mencoba hal-hal baru, karyawan akan lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku kerja yang inovatif. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya memperkuat budaya organisasi yang mendukung inovasi. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel terhadap perubahan, memberikan apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan kreativitas, serta menyediakan pelatihan yang mendorong pengembangan keterampilan inovatif. Dengan cara ini, organisasi dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan serta membangun keunggulan kompetitif jangka panjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional serta Budaya Organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Namun, penelitian ini menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu dalam distribusi kuesioner akibat tingginya beban kerja karyawan serta kebijakan rumah sakit yang membatasi akses terhadap data secara

menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya sebaiknya direncanakan dengan lebih matang, termasuk memperoleh izin lebih awal guna mempercepat proses penelitian. Selain itu, fleksibilitas dalam jadwal pengambilan data harus diperhitungkan dengan mempertimbangkan pola kerja *shift* karyawan agar keterlibatan partisipan meningkat tanpa mengganggu tugas mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N. (2024). *Praktikum Statistik Generasi Digital*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Aini, I., Hasan Hariri, & Rini, R. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*. 7, 164–177.
- Arfandi, S., Hidayat, M., & Daud, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kapabilitas Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(1), 77–87.
- Arifudin, O. (2020). Analisis budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan bank swasta nasional di kota bandung. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 1–15.
- Asmawiyah. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 1(2), 150–163. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>
- Bismoko, A. B., Suwandi, J. C., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 191–205. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.374>
- Byantara, R. A., Qamari, I. N., & Md Saad, M. S. (2023). Transformational leadership, organisational climate, and internal locus of control on innovative work behaviour in hospitality sector of rural area. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 15(2), 119–138. <https://doi.org/10.26740/bisma.v15n2.p119-138>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- Fathiyah, F., Andriani, Z., & Fitriaty, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2269. <https://doi.org/10.33087/jjubj.v22i3.3057>
- H.Putri, N., & K.Rini, Q. (2021). Efikasi diri, keterlibatan kerja, dan perilaku kerja inovatif pada guru smk 1. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 282–298.

- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84-101.
- Joyosentoso, D. (2018). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Putra Barutama. *Agora*, 7(1), 173-188.
- Klau, G. Y., Andriyani, S., & Gana, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 13(3), 299-306. <https://doi.org/10.35508/jom.v13i3.3309>
- News.solopos.com. (2023). *Inovasi Kain Penyelamat Jiwa Bisa Tekan Angka Kematian Bayi di RSUD Wonogiri*. <https://solopos.espos.id/inovasi-kain-penyelamat-jiwa-bisa-tekan-angka-kematian-bayi-di-rsud-wonogiri-1521164>
- Nurmala, S., & Widyasari, S. D. (2021). Self efficacy dan Openness terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Kementerian Dalam Negeri. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 4(2), 92-100. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i2.1508>
- Putri, V. R. (2021). *Pengaruh Kemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Innovative Behavior Dengan Self Efficiency Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus PT TELKOM Witel Solo)*. 42.
- R, P., Mutiara, R., & Ruswanti, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif pada RS Prabumulih. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(3), 266-278. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i3.2250>
- Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). The effect of transformational leadership and organizational culture towards employees' innovative behaviour and performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(1), 227-239. <https://doi.org/10.35808/ijeba/208>
- Soejipto, H. P. (2018). Kepemimpinan Transformasional - Transaksional. *18 December 2012*, 4(1), 1-27. <http://www.slideshare.net/swirawan/kepemimpinan-transaksional-transformasional>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.). Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2018). *Budaya Organisasi* (1st ed.). PRENADAMEDIA GROUP.
- Syahidah, H., Nurhadian, A. F., Adinata, U. W. S., & Suherman, A. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 54-60. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.19>
- Tuala, R. P. (2020). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. In *Encephale* (Vol. 53, Issue 1).

<http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>

Waldianto, R. (2021). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di asuransi bumida syariah kota bengkulu.*

Wardhani, ; Gulo, Y. (2017). Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 1-217.