



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 9225-9240

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

Intan Sakinah Gusmayanti^{1✉}, B Isyandi², Yulia Efni³

Magister Prodi Manajemen, Universitas Riau

Email: Intaansg0294@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Di era informasi kontemporer, masalah sumber daya manusia akan selalu menjadi tantangan bagi organisasi, baik itu organisasi sosial maupun komersial. Hubungan antara sumber daya manusia dan peradaban di era digital sangat penting, akibatnya ada kecenderungan dalam manajemen sumber daya manusia untuk lebih memperhatikan manusia sebagai penentu keberhasilan organisasi. Setiap organisasi pada umumnya perlu melakukan upaya manajerial untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas kesehatan kota Pekanbaru yang berjumlah 80 orang pegawai. Pada penelitian ini sampel berjumlah 80 orang yang seluruhnya merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN). Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus, sensus merupakan teknik pengambilan sampel yang semua populasi menjadi sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 21,0*. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, Iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dan Komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif*

Abstract

In the contemporary information age, human resource issues will always be a challenge for organizations, both social and commercial organizations. The relationship between human resources and civilization in the digital era is very important, as a result there is a tendency in human resource management to pay more attention to humans as a determinant of organizational success. Every organization generally needs to make managerial efforts to achieve organizational goals. This research uses quantitative methods. This research was conducted at the Pekanbaru City Health Office. The population in this study were employees of the Pekanbaru City Health Office, totaling 80 employees. In this study, the sample consisted of 80 people, all of whom were State Civil Apparatuses (ASN). The sampling technique in this study used a census, a census is a sampling technique in which all populations are sampled. Data analysis was performed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 21.0. The results of the study show that transformational leadership influences innovative work behavior, organizational climate influences innovative work behavior and organizational commitment influences innovative work behavior.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Climate and Organizational Commitment to Innovative Work Behavior

PENDAHULUAN

Di era informasi kontemporer, masalah sumber daya manusia akan selalu menjadi tantangan bagi organisasi, baik itu organisasi sosial maupun komersial. Hubungan antara sumber daya manusia dan peradaban di era digital sangat penting, akibatnya ada kecenderungan dalam manajemen sumber daya manusia untuk lebih memperhatikan manusia sebagai penentu keberhasilan organisasi (Isyandi, 2017). Setiap organisasi pada umumnya perlu melakukan upaya manajerial untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa unsur, namun salah satu yang paling berpengaruh terhadap keberhasilan adalah faktor sumber daya manusia yang dipekerjakan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Karena mereka menjalankan operasi dan kebijakan organisasi, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling berharga dalam sebuah perusahaan. Kemampuan manajemen untuk secara efektif mengelola sumber daya manusia yang terdaftar dalam operasi perusahaan menentukan apakah perusahaan akan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau tidak. Praktik kerja yang inovatif dapat mendongkrak produktivitas dan membangun kompetensi organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perilaku kerja inovatif sebagai komponen perilaku organisasi pada hakekatnya merupakan hasil interaksi antara orang sebagai karyawan, kelompok sebagai proses kerja, dan proses organisasi

sebagai teknik manajemen yang sering digunakan dalam organisasi. Agar bisnis dan organisasi dapat bekerja dengan baik dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya, inovasi sangat penting (Smith et al., 2005).

Seseorang yang menunjukkan perilaku inovatif dapat dikenali dari pandangan kritisnya terhadap kehidupan, upaya konstan untuk membawa perubahan dalam lingkungannya dan munculnya ide-ide baru baik dalam kehidupan tradisional maupun modern, atau dengan tekadnya tentang sikap mana yang harus ditinggalkan menuju pola pikir yang lebih progresif dan membuat upaya perubahan bermanfaat dan berharga, Aton (2017). Oleh karena itu, seseorang yang menunjukkan perilaku kreatif akan berusaha mengatasi masalah dengan menggunakan metode yang berbeda dari orang biasa tetapi akan lebih efektif dan efisien. Dinas kesehatan kota pekanbaru bertugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang kesehatan. Berdasarkan data rencana strategis Dinas kesehatan Kota Pekanbaru Tahun 2017-2022 tentang tantangan dan peluang pengembangan pelayanan perangkat daerah, adapun tantangan yang masih belum terlaksanakan hingga tahun 2012 bagi ODP Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan peluang dalam pengembangan pelayanan kepada masyarakat adalah: Belum adanya pemetaan terhadap sarana dan SDM kesehatan dan pemetaan terhadap berbagai hal yang berhubungan dengan kesehatan sehingga menyulitkan untuk mengetahui kondisi dan jumlah dan sarana kesehatan dan SDM yang dapat menentukan tingkat keberhasilan bidang kesehatan dan juga akan mempermudah dalam perencanaan bidang kesehatan dan Perlunya peningkatan pelayanan dengan peningkatan profesionalitas SDM kesehatan dengan pelatihan service excellent secara berkelanjutan dan juga bimtek kesehatan lainnya, Belum berjalannya SIKDA (system informasi kesehatan daerah) yang diharapkan mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Pembangunan rumah sakit kota pekanbaru dengan adanya harapan pelayanan kesehatan dapat lebih ditingkatkan terutama pelayanan rujukan untuk masyarakat menengah kebawah. Anggaran yang dialokasikan ke OPD dinas kesehatan masih rendah sehingga menghambat pengembangan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat dikota pekanbaru. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti ingin meneliti tentang "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Komitmen organisasi Terhadap Perilaku Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru".

Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior / IWB*)

Setiap individu harus berkontribusi pada pengembangan inovasi. Tindakan tersebut disebut sebagai perilaku kerja inovatif (innovation behavior) dari sudut pandang psikologi organisasi (Janssen, 2000). Perilaku kerja yang inovatif, menurut De Jong & Hartog (2007), terdiri dari

meneliti peluang dan ide-ide baru. Itu juga dapat mencakup perilaku menerapkan ide-ide baru, menerapkan informasi baru, dan meningkatkan kinerja diri sendiri atau perusahaan.

Kreativitas dan perilaku tempat kerja yang inovatif sering dikaitkan. Meskipun mereka memiliki konsepsi yang terpisah, kedua konsep ini sebenarnya terhubung. Perilaku kreatif adalah proses untuk menghasilkan sebuah ide, gagasan, atau pemikiran baru yang berkaitan dengan produk, servis, proses dan prosedur kerja. Namun, perilaku kerja yang inovatif juga membutuhkan penerapan ide-ide tersebut, khususnya dalam pengaturan profesional (De Jong & Hartog, 2010).

Kepemimpinan Transformasional

Dalam penelitian ini, peneliti akan berfokus pada kepemimpinan transformasional. Namun meskipun demikian, kepemimpinan transformasional sering dikaitkan dengan kepemimpinan transaksional. Kedua jenis kepemimpinan tersebut didefinisikan menurut perilaku yang digunakan untuk memengaruhi para pengikut dan dampak dari pemimpin pada para pengikut. Menurut Bass yang dikutip oleh Yukl (2018) dengan kepemimpinan transformasional, pengikut akan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2007), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (individu dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada dan terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Menurut Owen yang dikutip oleh Badu dan Djafri (2017), iklim organisasi adalah studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Sedangkan menurut Stringer yang dikutip oleh Wirawan (2007), iklim organisasi adalah sebuah koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi. Stringer kembali mengungkapkan bahwa iklim organisasi berfokus pada persepsi-persepsi masuk akal atau dapat dinilai, terutama yang dapat memunculkan motivasi sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi.

Komitmen Organisasi

Isyandi (2017:188), mendefenisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang menunjukkan apakah seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013:100), mendefenisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Kota pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas kesehatan kota pekanbaru yang berjumlah 80 orang pegawai. Pada penelitian ini sampel berjumlah 80 orang yang seluruhnya merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN). Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus, sensus merupakan teknik pengambilan sampel yang semua populasi menjadi sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 21,0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu perilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan komitmen organisasi disajikan dalam tabel *descriptive statistics* yang menunjukkan angka minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi yang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
perilaku kerja inovatif	59	22,00	40,00	32,7966	3,68492
kepemimpinan transformasional	59	19,00	45,00	36,3729	5,04770
iklim organisasi	59	16,00	35,00	29,5085	3,45599
komitmen organisasi	59	28,00	45,00	39,6271	3,80516
Valid N (listwise)	59				

Sumber: Hasil olahan data SPSS 21

Perilaku kerja inovatif (Y)

Berdasarkan pengujian statistik, dapat diketahui bahwa Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi perilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, komitmen organisasi menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar dari pada standar deviasinya.

Hasil Uji Validitas Data

Dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan nilai *Correlated Item – Total Correlation*. Nilai r_{hitung} yang diperoleh dalam penelitian ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} untuk menguji validitas data. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Tetapi, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dalam penelitian ini tidak valid. Pada penelitian ini diperoleh $df = 59 - 2 = 57$ dengan tingkat signifikan 5%. Nilai r_{tabel} dengan derajat bebas (df) 57 adalah 0.256

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Perilaku Kerja Inovatif	PKI 1	0,539	0.256	Valid
2		PKI 2	0,640	0.256	Valid
3		PKI 3	0,722	0.256	Valid
4		PKI 4	0,688	0.256	Valid
5		PKI 5	0,709	0.256	Valid
6		PKI 6	0,822	0.256	Valid
7		PKI 7	0,583	0.256	Valid
8		PKI 8	0,688	0.256	Valid

Sumber: data olahan SPSS 21.0, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} untuk masing-masing pernyataan Perilaku Kerja Inovatif lebih besar dari r_{tabel} (0,256). Hal ini berarti bahwa setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid karena *pearsoan correlation* lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 3 Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

No	Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	KT 1	0,575	0.256	Valid
2		KT 2	0,837	0.256	Valid
3		KT 3	0,874	0.256	Valid
4		KT 4	0,911	0.256	Valid
5		KT 5	0,908	0.256	Valid
6		KT 6	0,859	0.256	Valid
7		KT 7	0,368	0.256	Valid
8		KT 8	0,449	0.256	Valid
9		KT 9	0,621	0.256	Valid

Sumber: data olahan SPSS 21.0, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} untuk masing-masing pernyataan kepemimpinan transformasional lebih besar dari r_{tabel} (0,256). Hal ini berarti bahwa setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid karena *pearsoan correlation* lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4 Uji Validitas iklim Organisasi

No	Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Iklim Organisasi	IO 1	0,738	0.256	Valid
2		IO 2	0,752	0.256	Valid
3		IO 3	0,902	0.256	Valid
4		IO 4	0,866	0.256	Valid
5		IO 5	0,581	0.256	Valid
6		IO 6	0,286	0.256	Valid
7		IO 7	0,325	0.256	Valid

Sumber: data olahan SPSS 21.0, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} untuk masing-masing pernyataan iklim organisasi lebih besar dari r_{tabel} (0,256). Hal ini berarti bahwa setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid karena *pearsoan correlation* lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 5 Uji Validitas Komitmen Organisasi

No	Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	KO 1	0,735	0.256	Valid
2		KO 2	0,806	0.256	Valid
3		KO 3	0,782	0.256	Valid
4		KO 4	0,863	0.256	Valid

5		KO 5	0,765	0.256	Valid
6		KO 6	0,622	0.256	Valid
7		KO 7	0,863	0.256	Valid
8		KO 8	0,806	0.256	Valid
9		KO 9	0,291	0.256	Valid

Sumber: data olahan SPSS 21.0, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} untuk masing-masing pernyataan komitmen organisasi lebih besar dari r_{tabel} (0,256). Hal ini berarti bahwa setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid karena *pearsoan correlation* lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel perilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut disajikan pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbac'h Alpha	Keterangan
1	Perilaku kerja inovatif (Y)	8	0,763	Reliabel
2	Kepemimpinan transformasional (X1)	9	0,776	Reliabel
3	Iklim organisasi (X2)	7	0,756	Reliabel
4	Komitmen organisasi (X3)	9	0,776	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 21,0, 2023

Dilihat dari Tabel 6 menunjukkan bahwa besarnya *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dikatakan reliable.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas pada penelitian ini didasarkan pada uji statistik non-parametrik *one sample kolmogorov-smirnov*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan *P value* yang diperoleh dari hasil pengujian normalitas dengan tingkat signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Data dikatakan berdistribusi normal jika *P value* > 0,05 (Ghozali, 2013:164). Hasil pengujian *one sample kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		perilaku kerja inovatif	kepemimpinan transformasio nal	iklim organisasi	komitmen organisasi
N		59	59	59	59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32,7966	36,3729	29,5085	39,6271
	Std. Deviation	3,68492	5,04770	3,45599	3,80516
Most Extreme Differences	Absolute	,126	,267	,162	,179
	Positive	,105	,153	,088	,179
	Negative	-,126	-,267	-,162	-,153
Kolmogorov-Smirnov Z		,972	2,052	1,242	1,373
Asymp. Sig. (2-tailed)		,302	,000	,091	,046

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS 21,0, 2023

Uji Multikolinieritas Data

Uji mutikolinieritas berpedoman kepada nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai *tolerance* \leq 0,10 dan VIF \geq 10 maka terdapat multikolinieritas, tetapi jika nilai *tolerance* \geq 0,10 dan VIF \leq 10 maka tidak terdapat multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas Data Nilai Tolerance dan VIF
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics		Kesimpulan
		Tolerance	VIF	
1	Kepemimpinan transformasional	0,934	1,070	Tidak terjadi Multikolinieritas
	Iklim organisasi	0,832	1,201	Tidak terjadi Multikolinieritas
	Komitmen organisasi	0,788	1,269	Tidak terjadi Multikolinieritas

a. Dependent Variable: perilaku kerja inovatif

Sumber: data olahan SPSS 21.0, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai *tolerance* yang dihasilkan dalam penelitian ini berada diantara 0.1-1.0, dan nilai VIF diantara 1.0-10. Dengan demikian dapat dijustifikasi bahwa keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2013:110). Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson (D-W) untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	Kesimpulan
1	.188 ^a	.035	.337	3.71636	1.471	Tidak terjadi Autokorelasi

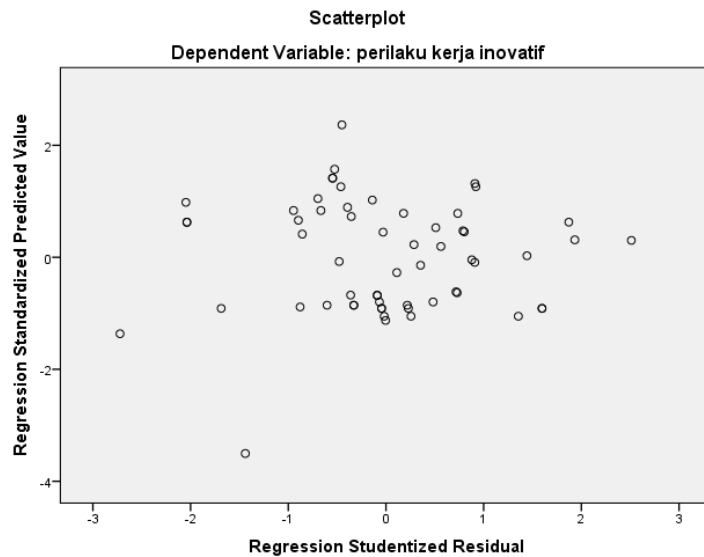
Sumber: data olahan SPSS 21.0, 2023

Dari hasil pengujian autokorelasi menunjukkan nilai *Durbin Watson* terletak antara -2 dan 2 = $-2 < 1,471 < 2$. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah *di-studentized*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta penyebarannya terletak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan model regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap perilaku kerja inovatif:

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,572	6,035		4,569	,000
1 kepemimpinan transformasional	,069	,100	,094	3,113	,001
iklim organisasi	,040	,155	,037	3,962	,000
komitmen organisasi	,165	,144	,170	3,029	,002

a. Dependent Variable: perilaku kerja inovatif

Sumber: data olahan SPSS 21.0, 2023

Persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 27,572 + 0.069 X_1 + 0.040 X_2 + 1,65 X_3 + e$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 27,572. Maksudnya adalah jika variabel kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan komitmen organisasi diasumsikan nol (0), maka perilaku kerja inovatif sebesar 27,572.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0.069. Maksudnya adalah jika terdapat kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka akan meningkatkan perilaku kerja inovatif sebesar 0.069 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi sebesar 0.040. Maksudnya adalah jika terdapat iklim organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan perilaku kerja inovatif sebesar 0.040 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 1,65. Maksudnya adalah jika komitmen organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan perilaku kerja inovatif sebesar 1,65 dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini maka digunakan uji koefisien secara parsial (uji statistik t). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Berdasarkan data dari Tabel 12 diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= n-k-1 ; \alpha/2 \\ &= 59-3-1 ; 0,05/2 \\ &= 55 ; 0,025 \end{aligned}$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,004$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Dari hasil pengujian terlihat, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu: kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada dinas kesehatan kota pekanbaru. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi kepemimpinan transformasional digunakan oleh para pemimpin dalam bisnis atau organisasi untuk mendorong inovasi, pikiran terbuka, dan rasa percaya diri dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan merasa lebih nyaman di bawah kepemimpinan transformasional jika diterapkan dengan baik karena mereka akan merasa dihargai dan didukung dalam semua usahanya. Secara alami, hal ini akan mendorong karyawan untuk terlibat dalam hubungan timbal balik emosional dengan menumbuhkan rasa percaya antara mereka dan atasan mereka. Karyawan akan termotivasi untuk berinovasi dengan dukungan dan dorongan pemimpin, yang akan mengurangi rasa takut mereka akan kegagalan dan memberi mereka kepercayaan diri untuk mengambil kesempatan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Masduki (2019) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif

Dengan demikian variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Kesehatan kota Pekanbaru. Dari hasil pengujian terlihat, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu: iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Kesehatan kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Selain kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif seseorang bisa berasal dari lingkungan dalam atau luar organisasi. Lingkungan dalam dari sebuah organisasi dapat dilihat dari iklim organisasi. Iklim yang dirasakan positif oleh karyawan akan menciptakan perilaku-perilaku inovatif yang muncul dari pemikiran baru yang tidak terkekang dan mendapat dukungan dari perusahaan (Aditya dan Ardana, 2016). Menurut Wirawan (2007), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (individu dan kelompok) dan mereka yang senantiasa berhubungan dengan organisasi tentang apa yang sedang dan terjadi di lingkungan internal organisasi secara teratur mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggotanya yang selanjutnya menentukan kinerja organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Dengan demikian variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada dinas kesehatan kota pekanbaru. Dari hasil pengujian terlihat, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu: komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada dinas kesehatan kota pekanbaru. Komitmen organisasi yang meningkat akan berpengaruh positif dan peningkatan perilaku inovatif akan dapat dilakukan. Studi sebelumnya telah melihat bagaimana komitmen organisasi di tempat kerja mempengaruhi

perilaku inovatif. Menurut temuan penelitian tersebut, komitmen organisasi memiliki dampak yang cukup besar terhadap perilaku inovatif (Alif, 2020).

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali, 2013:67) Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 13 berikut:

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Estimate	Durbin-Watson	Kesimpulan
1	.188 ^a	.035	.337	3.71636	1.471	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber: data olahan SPSS 21.0, 2023

Adjusted R Square sebesar 0,337 atau 33,7% Ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan transformasioanal, iklim organisasi dan komitmen organisasi sebesar 33,7%. Sedangkan sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diamati dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap perilaku kerja inovatif sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Dorongan dan kepercayaan yang diberikan pemimpin kepada karyawan inilah yang akan memotivasi karyawan untuk bersikap tidak mengecewakan dan mempunyai rasa percaya diri untuk mengambil sebuah risiko serta meminimalisir rasa takut akan kegagalan dalam melakukan inovasi.
2. Iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Selain kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif seseorang bisa berasal dari lingkungan dalam atau luar

organisasi. Lingkungan dalam dari sebuah organisasi dapat dilihat dari iklim organisasi. Iklim yang dirasakan positif oleh karyawan akan menciptakan perilaku-perilaku inovatif yang muncul dari pemikiran baru yang tidak terkekang dan mendapat dukungan dari perusahaan

3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Komitmen organisasi yang meningkat akan berpengaruh positif dan peningkatan perilaku inovatif akan dapat dilakukan. Penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh komitmen organisasi kerja terhadap perilaku inovatif. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Selfefficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada PT Serasi Autoraya Cabang Denpasar
- B. Isyandi, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global. Depok: Rajawali Pers
- Abdillah, W., & Hartono, J. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ayu, Octavia. 2017. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (Supporting) Pt Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Plant Palimanan. *Jurnal Empati*, Januari 2017, Volume 6 (1), 40-44
- De Jong, J., & Den Hartog, D., 2010. Measuring Innovative Work Behavior. *Journal of Creativity and Innovation Management*. Hal 23-36
- De Jong, J., & Den Hartog, D., 2010. Measuring inovative work behavior. *Journal of Creativity And Inovation Management*, 19, (1) , 23 – 36.
- Dewa, Nyoman Reza Aditya. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 3, 2016
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen (5th ed.)*. Semarang: AGF BOOKS.
- George, J. M. dan J. Zhou. 2001. When Openness to Experiences and Conscientiousness are Related to Creative Behavior: An Internal Approach. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86. No. 3.
- Ghozali, I. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) (4th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, E. al. 2013. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. New York: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2014. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE.

- Iffah, Fitri Nur Khasanah. 2018. Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian Proaktif, dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gajah Mada Journal Of Psychology (Gamajop)* Volume 4, No. 2, 2018: 143-157 Issn: 2407-7798 Doi: 10.22146/Gamajop.46361
- Janssen, O. 2000. Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*
- Masduki, Asbari. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0
- Muhammad, El-Manurwan. 2017. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Pt. PIn Persero Distribusi Jawa Barat Apj Bogor. *Jurnal Empati*, Agustus 2017 Volume 7 (Nomor 3), Halaman 351- 356
- Robbins S.P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keli ma. Jakarta: Erlangga.
- Solimun, Fernandes. 2017. *metode Stastika Multivaria Permodelan Persamaan Structural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- El-Manurwan, Muhammad. 2017. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Pt. PIn Persero Distribusi Jawa Barat Apj Bogor.