



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 13767-13783

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

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

## Pengaruh Kinerja Pengelola Inovasi dan Budaya Organisasi terhadap Inovasi Daerah dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi di Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh

Gelvi<sup>1✉</sup>, Anne Putri<sup>2</sup>

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: [gel.ighel83@gmail.com](mailto:gel.ighel83@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Inovasi pelayanan publik berperan dalam optimalisasi kinerja pelayanan publik, hal ini sangat penting dalam rangka meningkatkan daya saing daerah dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasinya adalah 39 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pemrosesan instrumen menggunakan PLS pintar. Hasil penelitian menunjukkan nilai t statistik sebesar 2,201 lebih besar dari t tabel (1,645) dan P Values 0,014 < alpha 0,05 maka hipotesis terdukung artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi ; Nilai t statistik sebesar 0,359 lebih kecil dari t tabel (1,645) dan P Values 0,360 > alpha 0,05 maka hipotesis tidak didukung artinya kinerja pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi; Nilai t statistik sebesar 1,021 lebih kecil dari t tabel (1,645) dan P Values 0,360 > alpha 0,05 sehingga hipotesis tidak didukung artinya kepemimpinan transformasional tidak mampu memoderasi hubungan budaya organisasi dengan inovasi. Nilai t statistik sebesar 1,670 lebih besar dari t tabel (1,645) dan P Values 0,047 < alpha 0,05 maka hipotesis terdukung artinya kepemimpinan transformasional mampu memoderasi hubungan kinerja karyawan dengan inovasi.

Kata Kunci: *Kinerja, Inovasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional*

### Abstract

Public service innovation plays a role in optimizing public service performance, this is very important in order to increase regional competitiveness and realize good governance. The research method uses quantitative methods. The population was 39 respondents. The sampling technique uses the census method. The data collection technique uses a questionnaire. Data analysis uses validity and reliability tests. Instrument processing uses smart PLS. The research results show that the statistical t value is 2.201 which is greater than the t table (1.645) and P Values  $0.014 < \alpha 0.05$ , so the hypothesis is supported, meaning that Organizational Culture has a positive and significant effect on Innovation; The statistical t value of 0.359 is smaller than the t table (1.645) and P Values  $0.360 > \alpha 0.05$ , so the hypothesis is not supported, meaning employee performance does not have a positive and significant effect on innovation; The statistical t value of 1.021 is smaller than the t table (1.645) and P Values  $0.360 > \alpha 0.05$  so the hypothesis is not supported, meaning that transformational leadership is unable to moderate the relationship between organizational culture and innovation. The statistical t value of 1.670 is greater than the t table (1.645) and P Values  $0.047 < \alpha 0.05$ , so the hypothesis is supported, meaning that transformational leadership is able to moderate the relationship between employee performance and innovation.

Keywords: *Performance, Innovation, Organizational Culture, Transformational Leadership*

### PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menginstruksikan bahwa otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan di masing-masing daerah dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ini berarti bahwa pemerintah daerah mempunyai hak dan wewenang untuk membuat, mengelola, dan mengoptimalkan potensi sumber daya, serta mengatur arah pembangunan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dimana kewenangan tersebut adalah wewenang pemerintah pusat yang dilimpahkan kepada pemerintah daerah.

Sehubungan dengan hal tersebut, secara struktural pemerintah daerah tetap berada dibawah koordinasi dari pemerintah pusat. Kebijakan pemerintah pusat memberikan kewenangan yang lebih luas kepada pemerintah daerah merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pelayanan masyarakat dalam membangun dan mengatur daerah masing-masing dari aspek pembangunan maupun pengaturan tatanan kehidupan masyarakat di daerah dalam mengaplikasikan tuntutan era globalisasi. Pada akhirnya, kemajuan dan kemunduran pemerintah daerah dalam merespon perkembangan secara global ditentukan

oleh kemampuan daerah itu sendiri.

Sedangkan berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, desentralisasi adalah pengambilan keputusan dipindahkan dari pusat ke daerah atau dari otoritas tertinggi kepada entitas yang lebih tersentralisasi di daerah. Dengan demikian era desentralisasi merupakan peluang terbesar bagi daerah dalam rangka proaktif untuk mengembangkan potensi yang ada dengan mengkedepankan daya saing berkelanjutan dalam membangun didaerahnya masing-masing. Setelah berakhirnya pandemi sangat penting untuk mengembangkan potensi daerah melalui kebijakan yang inovatif yang dapat meningkatkan dan mempercepat pertumbuhan ekonomi.

Inovasi dalam peningkatan pelayanan publik dapat meningkatkan citra dan kepercayaan dimasyarakat menjadi baik. Perbaikan citra pelayanan publik tidak hanya sebagai ajang pameran prestasi tapi juga untuk mendapatkan kepercayaan publik. Sedangkan inovasi dapat menjadi mesin penggerak untuk terus mengembangkan pelayanan publik. (Mahpudin, 2022) Inovasi pelayanan publik berperan sebagai kinerja optimal pelayanan publik, sangat penting dalam rangka meningkatkan daya saing daerah serta mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Keberhasilan dari pembangunan ditentukan oleh implementasi kebijakan yang sesuai dengan peraturan dan bermanfaat bagi masyarakat.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana yang diamatkan dalam pasal 388 ayat (9) dan ayat (11) menyatakan bahwa "pemerintah pusat melaksanakan penilaian inovasi yang ditetapkan oleh pemerintah daerah dan pemerintah pusat akan menganugerahkan penghargaan serta insentif kepada pemerintah daerah yang berhasil menerapkan inovasi. Oleh sebab itu diterbitkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah yang bertujuan sebagai pedoman bagi pemerintah daerah dalam menerapkan bentuk-bentuk inovasi dalam menjalankan pemerintah daerah. Istilah inovasi diartikan berbeda-beda oleh beberapa ahli. Inovasi adalah sebuah ide, praktek, atau objek yang dianggap baru oleh individu satu unit adopsi lainnya. Sedangkan menurut *Suryani*, Inovasi mempunyai konsep yang sangat luas, bukan hanya sebatas produk, tetapi bisa berupa cara-cara, masukan, ide-ide ataupun objek yang dianggap sesuatu yang baru oleh seseorang. (Jurnal Kajian Pemerintah 2018)

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, penerapan praktik inovatif diatur oleh peraturan perundang-undangan, memerlukan langkah-langkah strategis untuk memastikan bahwa inovasi tersebut dapat diadopsi secara luas. Diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk mengembangkan dan menyebarluaskan praktik inovatif yang efektif, dengan cara menginspirasi dan mendorong kreativitas pemerintah daerah dalam penyelenggaraan

pemerintahan lokal. (Rian Andhika, 2018)

Salah satu langkah pertama yang dilakukan adalah melaksanakan penilaian inovasi daerah sehingga tergambar tentang praktik-praktik inovasi secara periodik dan berkelanjutan, dan berdampak pada pemerintah daerah tersebut. Praktik-praktik penyelenggaraan inovasi didorong dan disebarluaskan, dipublikasikan untuk memacu kreativitas pemerintah daerah untuk terus berinovasi. Pemerintah daerah yang berhasil dalam menerapkan inovasinya perlu diberikan penghargaan/award dan insentif yang akan berdampak signifikan bagi kemajuan pemerintah daerah.

Untuk itu melalui Kementerian Dalam Negeri, melakukan penilaian indeks inovasi daerah berdasarkan inovasi yang terdapat di daerah dan berdasarkan inputan yang terdapat di aplikasi *Innovation Government Award (IGA)*, dimana Indeks Inovasi Daerah yang rendah berdampak negatif terhadap pemerintah daerah, adalah bagi daerah yang menang dalam Innovation Government Award (IGA) akan diberikan penghargaan, daerah yang memiliki indeks inovasi rendah akan mendapatkan rapor merah dan akan dicap sebagai daerah yang tidak inovatif, penurunan kepercayaan masyarakat terhadap Pemerintah Daerah dan pada akhirnya dapat menurunkan legitimasi Pemerintah Daerah, Indeks Inovasi daerah juga dibutuhkan dalam penilaian Penghargaan Perencanaan Daerah (PPD), Penghargaan Perencanaan Daerah adalah kegiatan pengendalian perencanaan pembangunan daerah oleh Kementerian PPN/Bappenas melalui evaluasi kreatif dan komprehensif terhadap pembangunan daerah untuk tingkat provinsi, kabupaten, dan kota setiap tahun. Pemerintah pusat memberikan apresiasi kepada provinsi, kabupaten, dan kota yang berhasil dengan baik dalam perencanaan, pencapaian pelaksanaan, dan inovasi pembangunan. salah satu item penilaiannya adalah inovasi yang dihasilkan yang dapat bermanfaat untuk masyarakat.

Berdasarkan hasil pelaksanaan "*Innovative Government Award (IGA)*" Kota Payakumbuh Tahun 2019 sampai dengan 2022, didapatkan rekapitulasi indeks inovasi Kota Payakumbuh sebagai berikut:

Tabel 1. Indeks Inovasi Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2019 s/d 2022

No.	Data Inovasi	Indeks Inovasi	Kategori	Jumlah Inovasi	No, SK Penetapan	Keterangan
	2019	4.030	Sangat Inovatif	108	SK. Kemendagri No. 002.6.445 Tahun 2019 tentang Inovasi Provinsi dan Kab/Kota	Hasil penilaian belum dikategorikan antara kab/kota
2	2020	248	Kurang Inovatif	28	SK. Kemendagri No. 100.4672 Tahun 2020 tentang Inovasi Provinsi dan Kab/Kota	sil penilaian belum dikategorikan antara kab/kota
3	2021	51.99	Inovatif		SK. Kemendagri No. 002.6.5848 Tahun 2021 tentang Inovasi Provinsi dan Kab/Kota	ah dikategorikan berdasarkan kab/kota
4	2022	44.47	Inovatif	50	SK. Kemendagri No. 002.6.5848 Tahun 2021 tentang Inovasi Provinsi dan Kab/Kota	ah dikategorikan berdasarkan kab/kota

Dari tabel diatas perolehan hasil indeks inovasi daerah dalam 4 tahun terakhir mengalami penurunan yang signifikan. Pada tahun 2019, indeks inovasi kota Payakumbuh bernilai *"sangat inovatif"*, dengan jumlah inovasi sebanyak 108 inovasi menjadi *"inovatif"*, dengan jumlah inovasi hanya sebanyak 50 inovasi pada tahun 2022, Meskipun sama-sama bernilai inovatif pada tahun 2021 dan 2022, tetapi nilai indeks inovasi tahun 2022 lebih rendah dari tahun 2021. Hasil skor yang dihasilkan dari indeks inovasi daerah di sistem *Innovation Government Award (IGA)* tidak hanya dilihat dari banyaknya inovasi yang dihasilkan, tetapi dari kualitas kelengkapan data dukung yang dihasilkan dalam penginputan data IGA tersebut dimana data dukungnya dikelola oleh pengelola inovasi di Perangkat Daerah masing-masing.

Berdasarkan hasil evaluasi inovasi yang dilakukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2023 melalui Surat Nomor 050.13/13/Bappeda-ko/2023 tanggal 9 Januari 2023 perihal permintaan data evaluasi penyelenggaraan inovasi pemerintah daerah yang disampaikan ke organisasi perangkat daerah dilingkungan

pemerintah daerah Kota Payakumbuh didapat data penurunan yang signifikan terhadap inovasi yang berjalan saat ini, tidak berlanjutnya inovasi ini disebabkan karena inovasi yang diciptakan hanya sekedar memenuhi kewajiban dari pusat saja sehingga hanya jalan ditempat dan tidak dilanjutkan lagi.

Badan Perencanaan Daerah (Bappeda) sebagai perangkat daerah yang memegang urusan perencanaan dan kelitbangan, bertugas untuk mengawal peningkatan kualitas kelitbangan untuk terus meningkatkan persentase hasil kelitbangan yang dijadikan dasar dalam perumusan kebijakan. Untuk itu berdasarkan keputusan Kepala Bappeda Nomor: 065.45/Bappeda-Ko/2020 tanggal 19 Juni 2020 tentang Penetapan Petugas Pelaksana Layanan Klinik Inovasi Daerah (LAKI IDA) Pemerintah Kota Payakumbuh melalui Bappeda Kota Payakumbuh pada Bidang Litbang dan Evaluasi telah melakukan pendampingan inovasi melalui Layanan Klinik Inovasi Daerah (LAKI IDA) terkait perencanaan sampai implementasi inovasi serta pedoman teknis dari penyusunan inovasi di masing-masing perangkat daerah dan diharapkan dengan adanya layanan klinik inovasi ini, dapat meningkatkan indeks inovasi daerah Kota Payakumbuh.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh Badan Perencanaan Daerah (Bappeda) Kota Payakumbuh melalui Bidang Litbang dan Evaluasi, penurunan indeks inovasi daerah disebabkan oleh:

1. Masih kurangnya kemampuan pengelola inovasi dalam menghimpun dokumen yang dibutuhkan berdasarkan indikator-indikator penilaian Innovation Government Award (IGA);
2. Masih kurangnya dukungan pimpinan dalam memotivasi bawahan untuk berinovasi dan menciptakan inovasi-inovasi baru dan menciptakan solusi permasalahan yang inovatif;
3. Masih belum adanya punish dan reward bagi pegawai untuk berinovasi.

Berdasarkan permasalahan diatas, dapat dilihat beberapa fenomena yang terjadi dimana masih rendahnya kinerja dapat dilihat dari masih kurangnya kemampuan dalam menghimpun indikator-indikator yang dibutuhkan dalam penginputan di aplikasi IGA (*Innovation Government Award*) untuk mendapatkan dokumen yang dibutuhkan dalam mendukung penciptaan inovasi. Untuk budaya organisasi terdapat fenomena belum adanya punish dan reward setingkat Perangkat daerah untuk terus mengembangkan inovasi, masih banyaknya pegawai yang tidak mau untuk menerima hal-hal yang baru dan sudah merasa nyaman untuk melakukan hal yang sama, sehingga minat untuk berinovasi sangat rendah. Untuk membangkitkan minat perangkat daerah dan pegawai untuk berinovasi, Pemerintah Daerah menetapkan Surat Keputusan Walikota Payakumbuh tentang Penetapan Anugerah Organisasi Perangkat Daerah Terinovasi, Inovator dan Inisiator Inovasi di Lingkungan

Pemerintah Kota Payakumbuh Tahun 2021 s.d 2022. Pada tahun 2021 dan 2022 terdapat penurunan jumlah inovasi dan jumlah inovasi yang dihasilkan, baik itu pada perangkat daerah yang menghasilkan inovasi dan pada pegawai (innovator) perangkat daerah.

Selain kinerja dan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional diduga juga mempengaruhi peningkatan indeks inovasi daerah, dilihat dari fenomena masih kurangnya dukungan pimpinan dalam memotivasi bawahan untuk berinovasi dan menciptakan inovasi-inovasi baru dan menciptakan solusi permasalahan yang inovatif. Dari tabel 2.3 diatas juga terlihat bahwa hanya beberapa perangkat daerah yang masuk kepada kategori perangkat daerah yang terinovasi dan jumlah inovasi yang dihasilkan juga semakin menurun selama tahun 2021 dan 2022, dan dari tabel diatas juga terlihat perangkat daerah yang terinovasi sejak tahun 2021 dan 2022 merupakan perangkat daerah yang sama yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Oleh sebab itu, pada tahun 2023 ini, Pj Walikota Payakumbuh menginstruksikan kepada seluruh Perangkat daerah untuk membuat inovasi minimal 3 (tiga) buah inovasi yang benar-benar baru dan dapat memberikan solusi inovatif kepada perangkat daerah masing-masing yang dipimpinnya. Inovasi ini wajib dan diuraikan didalam Perjanjian Kinerja (PK) masing-masing kepala Badan/Dinas/Kecamatan di lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh sehingga pimpinan organisasi berpacu dalam menggerakkan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional di perangkat daerahnya masing-masing.

Menurut penelitian Roro Rukmini Widiastuwari (2022) tentang Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan Banjar, menjelaskan bahwa kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik. Hasil penelitian dari Dedi Hadian, kepemimpinan cukup baik menuju baik, struktur organisasi cukup menuju baik, kinerja dinas cukup menuju baik dan pelayanan cukup menuju baik terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan, struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dinas dan terdapat pengaruh yang kuat dari kinerja dinas terhadap pelayanan publik. (Hadian, 2015). Menurut penelitian dari (Jeddawi et al., 2021), Model kepemimpinan pemerintah dalam inovasi pelayanan publik di kabupaten Tulang Bawang Lampung berpengaruh signifikan terhadap pelayanann publik (effectiveness of Public Service).

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhidayat & Septyarini, 2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi yang berarti bahwa dengan menerapkan perilaku yang inovatif secara positif juga akan mendorong peningkatan indeks inovasi daerah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan peran penting dalam meningkatkan indeks inovasi daerah.

Pemimpin transformasional yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi, sehingga daerah dapat lebih kompetitif di era globalisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nadiatul Kahiriah/2022 tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi Terhadap Kapasitas Inovasi Yang Di Mediasi Budaya Pembelajaran Survey Pada ASN Kantor Camat Aur Birugo Tigo Baleh menemukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kapasitas inovasi.

Peran kepemimpinan transformasional diduga tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap indeks inovasi daerah, akan tetapi juga memoderasi hubungan antara kinerja pengelola inovasi dan budaya organisasi, artinya diduga kepemimpinan transformasional juga dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap indeks inovasi daerah.

Kota Payakumbuh, sebagai sebuah wilayah dengan tantangan dan potensi yang unik, semakin mendapati dirinya dihadapkan pada tekanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan public dan menciptakan solusi yang inovatif sebagai tanggapan terhadap perubahan social dan ekonomi yang terus berubah. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional ditingkat pemerintah daerah memiliki peran yang strategis. Kepemimpinan transformasional yang terkenal dengan kemampuannya untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan visi perubahan, diharapkan dapat menjadi pendorong utama dalam mendorong inovasi di sektor pemerintahan. Di Kota payakumbuh, dinamika budaya organisasi dan kinerja pegawai memainkan peran krusial sehingga memerlukan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional memoderasi budaya organisasi yang konservatif dan tantangan terkait kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh.

Untuk itu, dari uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisis "Peran Kepemimpinan Transformasional memoderasi faktor-faktor Indeks Inovasi Daerah Di Pemerintah Kota Payakumbuh."

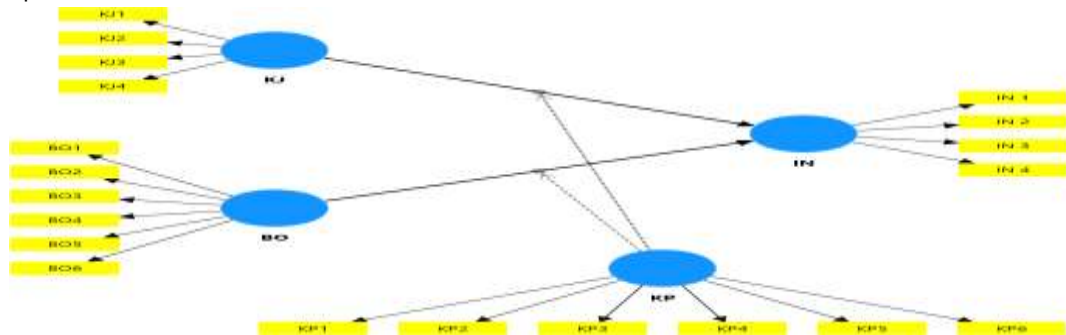
## METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis. populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 responden. teknik pengambilan sampel dengan metode sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data Uji validitas dan reliabilitas merupakan Pengujian kualitas instrumen yang digunakan pada penelitian

ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Pengolahan instrumen menggunakan smart PLS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada sub bab berikut ini:



Gambar 1. Diagram Jalur Model

Berdasarkan diagram jalur diatas, penelitian ini terdiri dari tiga jenis variabel yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel moderasi. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen yaitu variabel kinerja pegawai (X1) dengan empat indikator dan variabel budaya organisasi (X2) dengan enam indikator, sedangkan variabel dependen yaitu variabel inovasi (Y1) dengan empat indikator, dan variabel moderasi yaitu kepemimpinan transformasional (M) dengan enam indikator. Analisis ini digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kinerja pegawai dan Budaya Organisasi terhadap inovasi yang dimoderasi oleh Kepemimpinan transformasional di Pemerintah Kota Payakumbuh.

Angka yang terletak antara variabel laten dengan masing-masing indikator merupakan faktor loading yang menggambarkan kesesuaian masing-masing indikator dalam mengukur variabel laten. Angka yang terletak antar variabel laten menggambarkan koefisien jalur antar variabel. Angka yang terletak di dalam lingkaran pada variabel laten merupakan nilai R<sup>2</sup> yang menggambarkan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel independen.

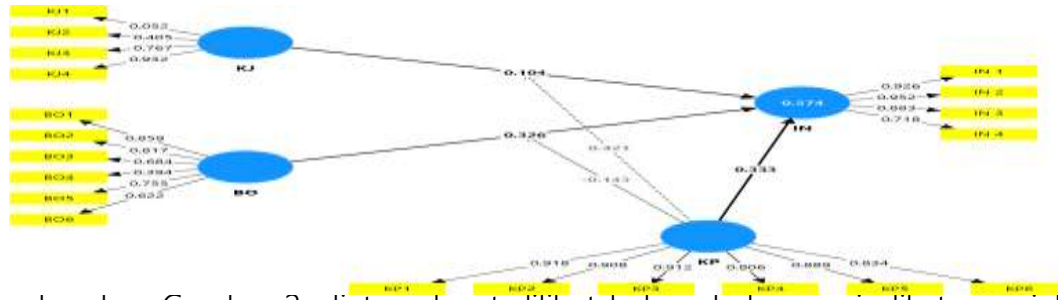
### Uji Outer Model (Measurement Model)

Sebelum dilakukan pengukuran, perlu dilakukan pengujian kelayakan data dengan mengukur validitas dan reliabilitas variabel. Uji outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Hasil uji validitas dan reliabilitas dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen ditunjukkan dengan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Pembuktian validitas konvergen dapat dicapai dengan dua cara yaitu melalui pencapaian kriteria dan melalui uji perbandingan model. Pada penelitian ini validitas konvergen dibuktikan melalui pencapaian kriteria. Dalam pendekatan SEM-PLS, sebuah pengukuran

telah memenuhi validitas konvergen apabila telah memenuhi syarat yaitu memiliki loading faktor diatas 0,5. Hasil loading faktor



Berdasarkan Gambar 2. diatas, dapat dilihat bahwa beberapa indikator variabel laten memiliki nilai loading faktor dibawah 0.4, ini menunjukkan beberapa indikator tidak memiliki validitas konvergen yang baik. Selain melihat pada nilai loading faktor dapat juga dilihat pada nilai AVE, dimana ditentukan bahwa nilai AVE kurang dari 0.5, seperti yang tertera pada tabel 2. dibawah ini.

Tabel 2. Diskriminan Validity Variabel Laten dengan Nilai AVE

Constrcut Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach' Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.798	0.859	0.850	0.498
Inovasi	0.893	0.909	0.928	0.764
Kinerja Pegawai	0.705	0.568	0.661	0.406
Kepemimpinan Transformasional	0.941	0.953	0.953	0.772

Berdasarkan Tabel 2. diatas dapat kita lihat bahwa ada nilai AVE kurang dari 0.5. Dengan demikian beberapa indikator tidak valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya, sehingga dilakukan proses factor confirmasi dengan membuang item yang memiliki loading factor dibawah 0,4 pada setiap indikator variabel.

Berdasarkan Tabel 2. indikator variabel yang memiliki nilai loading factor dibawah 0.4 yaitu variabel beban kerja, variabel Budaya Organisasi dan Kinerja. Indikator variabel Budaya Organisasi yang harus dibuang yaitu BO4, dan indikator Kinerja yang harus dibuang yaitu KJ2. Hasil factor confirmasi tahap kedua setelah membuang indikator yang tidak valid dapat dilihat pada gambar.



Gambar 3. hasil loading Faktor Tahap dua

Nilai loading faktor tahap akhir yang ditunjukkan Gambar 3. terlihat bahwa semua indikator mempunyai loading faktor lebih besar dari 0,5. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator telah memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, indikator valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya.

## 2. Uji Diskriminan Validity

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel bila dibandingkan dengan variabel lainnya. Pada pengujian discriminant validity dapat dilihat menggunakan output pengujian AVE, Crossloading dan latent variable correlation. Berikut hasil output uji diskriminan validity.

### a. Average Variance Extracted (AVE)

Salah satu cara untuk melakukan pengukuran validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai AVE (Average Variance Extracted). Dimana nilai AVE harus lebih besar 0.50, yang berarti seluruh variabel laten mempunyai validitas diskriminan yang baik. Jika nilai AVE di bawah 0.5 berarti variabel laten tidak memiliki validitas diskriminan yang baik atau variabel tidak valid.

Tabel 3. Diskriminan Validity Variabel Laten dengan Nilai AVE Tahap Dua

Construct Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach' Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
BudayaOrganisasi	0.807	0.850	0.866	0.566
Inovasi	0.893	0.913	0.928	0.764
Kinerja Pegawai	0.726	1.066	0.797	0.584
Kepemimpinan Transformasional	0.941	0.953	0.953	0.772

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian tahap dua sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5. didapat bahwa nilai AVE setiap variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0.5 ini berarti seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

## b. Cross Loading

Cross loading setiap indikator harus memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur, dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya. Korelasi masing-masing indikator terhadap variabelnya memiliki nilai lebih tinggi daripada korelasi indikator tersebut dengan variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada setiap variabel memiliki tingkat discriminant validity yang baik.

Diketahui bahwa nilai cross loading antara variabel dengan indikatornya lebih besar dari pada nilai korelasi variabel laten lainnya dengan indikator variabel tersebut. Nilai cross loading variabel Budaya Organisasi dengan indikator BO1, BO2, BO3, BO5 dan BO6 lebih besar dari nilai cross loading variabel Inovasi, Kinerja dan Kepemimpinan Transformasional, Begitu juga pada indikator lainnya, semua nilai cross loading variabelnya lebih besar daripada cross loading dengan variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat discriminant validity yang baik.

## c. Latent Variabel Correlation

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel bila dibandingkan dengan variabel lainnya. Salah satu cara untuk melakukan pengukuran validitas diskriminan adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) yang diperoleh melalui nilai korelasi antar variabel (Hair et al., 2012). Apabila nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) variabel laten lebih besar dari 0,7 dan lebih besar dari nilai korelasi dengan seluruh variabel laten lainnya maka dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Untuk melihat nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) variabel laten dapat dilihat pada kolom Fornell – Larcker Criterion pada Tabel 4.

Tabel 4. Diskriminan Validity Variabel Laten dengan Fornell - Larcker Criterion

<i>Discriminant Validity</i>				
Fornell – Larcker Criterion				
Matrix	Budaya Organisasi	Inovasi	Kinerja Pegawai	Kepemimpinan Transformasional
Budaya Organisasi	0.753			
Inovasi	0.684	0.874		
Kinerja Pegawai	0.305	0.293	0.764	
Kepemimpinan Transformasional	0.676	0.526	0.184	0.879

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas menunjukkan nilai akar kuadrat AVE pada variabel budaya organisasi sebesar 0.753. Nilai tersebut lebih besar dari nilai korelasi antara budaya

organisasi dengan variabel lainnya. Nilai akar kuadrat AVE pada variabel Inovasi sebesar 0.874. Nilai tersebut lebih besar dari nilai korelasi antara variabel laten lainnya. Begitupula nilai akar kuadrat AVE pada variabel kinerja pegawai, Nilai tersebut lebih besar dari nilai korelasi antara variabel laten lainnya, dan Begitupula nilai akar kuadrat AVE pada variabel kepemimpinan transformasional, Nilai tersebut lebih besar dari nilai korelasi antara variabel laten lainnya. Artinya bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

### 3. Composite Reliability

Kelompok Indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki reliabilitas komposit  $\geq 0,7$  meskipun bukan merupakan standar absolut. Hasil reliabilitas komposit dipaparkan pada Tabel 5. berikut ini :

Tabel 5. Nilai Reliabilitas Masing-Masing Variabel Penelitian

<i>Construct Reliability and Validity</i>				
Matrix	Cronbach h' Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.807	0.850	0.866	0.566
Inovasi	0.893	0.913	0.928	0.764
Kinerja Pegawai	0.726	1.066	0.797	0.584
Kepemimpinan Transformasional	0.941	0.953	0.953	0.772

Berdasarkan Tabel 5. diatas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas komposit seluruh variabel laten berkisar antara 0,566 sampai dengan 1,066 artinya bahwa keseluruhan nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,5. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel laten mempunyai reliabilitas komposit yang baik.

### 4. Uji Inner Model (Structural Model)

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Inner Model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; Q-Square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square  $> 0$  menunjukkan model memiliki predictive relevance; sebaliknya jika nilai Q-Square  $\leq 0$  menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Menurut Hair et al (2014) nilai Q-square 0.35 berarti model tergolong kuat, 0,15 model tergolong sedang, dan 0,02 berarti model tergolong lemah. Model struktural dievaluasi

dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau t-value tiap path untuk tingkat nyata dalam pengujian hipotesis. Semakin tinggi nilai R-Square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (Jogiyanto 2011 dalam Murdi & Putri, (2020)).

Inner model bertujuan untuk melihat hubungan antar konstruk laten. Pengujian model struktural (inner model) dilakukan melalui :

a. Pengujian R-square

Nilai R-square merupakan hasil (berupa persentase) atas representasi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Nilai R- Square

R Square		
Matrix		
	R Square	R Square Adjustive
Inovasi	0.563	0.496

Nilai R-square untuk inovasi adalah 0.563, ini berarti bahwa 56.30% variasi dalam inovasi dapat dijelaskan oleh kinerja pegawai=i dan budaya organisasi, sementara 49.60% lagi sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model.

b. Pengujian Q-square

Ghozali (2016). Nilai predictive – relevance diperoleh dengan rumus Hair, Jr. & Joseph F (2011) :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.563^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.317)$$

$$Q^2 = 1 - (0.683)$$

$$Q^2 = 0.317$$

Hasil perhitungan Q2 pada penelitian ini sebesar 0.317 atau 31.7% yang berarti bahwa model memiliki predictive relevance dengan kategori sedang, dengan kata lain model yang digunakan mampu menjelaskan 31.7% dari informasi yang terkandung dalam data penelitian.

c. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai t statistik > t table dan nilai P-value < alpha 0.05. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada Tabel 7. sebagai

berikut :

Tabel 7. Hasil Path Coefficient Model Jalur

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV)	P values	Hasil
Budaya organisasi -> Inovasi	0.428	0.489	0.194	2.201	0.014	didukung
Kinerja Pegawai -> Inovasi	0.060	0.089	0.168	0.359	0.360	Tidak didukung
Kepemimpinan Transformasional x Budaya Organisasi -> Inovasi	-0.135	-0.096	0.132	1.021	0.154	Tidak didukung
Kepemimpinan transformasional x Kinerja pegawai -> Inovasi	0.388	0.254	0.232	1.670	0.047	didukung

1. Nilai sample mean sebesar 0.489 maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Setiap peningkatan budaya organisasi 1 (satu) satuan, maka akan meningkatkan inovasi sebesar 0.489 satuan. Semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi inovasi. Nilai t statistik sebesar 2.201 lebih besar dari t tabel t tabel (1,645) dan P Values 0,014 < alpha 0,05, maka hipotesis didukung, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi;
2. Nilai sample mean sebesar 0.089 maka Kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap inovasi. Setiap peningkatan Kinerja Pegawai organisasi 1 (satu) satuan, maka akan meningkatkan inovasi sebesar 0.089 satuan. Semakin tinggi Kinerja Pegawai maka akan semakin tinggi inovasi. Nilai t statistik sebesar 0.359 lebih kecil dari t tabel t tabel (1,645) dan P Values 0,360 > alpha 0,05, maka hipotesis tidak didukung, artinya Kinerja Pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi;
3. Nilai sample mean sebesar -0.096 maka kepemimpinan transformasional tidak mampu memoderasi dan memperlemah hubungan budaya organisasi dengan inovasi. Setiap peningkatan kepemimpinan transformasional 1 (satu) satuan, maka akan memperlemah hubungan budaya organisasi dengan inovasi sebesar 0.135 . Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan semakin memperlemah hubungan budaya organisasi dengan inovasi. Nilai t statistik sebesar 1.021 lebih kecil dari t tabel t tabel (1,645) dan P Values 0,360 > alpha 0,05, maka hipotesis tidak didukung, artinya

Kepemimpinan transformasional tidak mampu memoderasi hubungan antara budaya organisasi dengan inovasi.

Nilai sample mean sebesar 0.254 maka kepemimpinan transformasional mampu memoderasi dan memperkuat hubungan kinerja pegawai dengan inovasi. Setiap peningkatan kepemimpinan transformasional 1 (satu) satuan, maka akan memperlemah hubungan kinerja pegawai dengan inovasi sebesar 0.388 . Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan semakin memperkuat hubungan kinerja pegawai dengan inovasi. Nilai t statistik sebesar 1.670 lebih besar dari t tabel t tabel (1,645) dan P Values  $0.047 < \alpha 0,05$ , maka hipotesis didukung, artinya Kepemimpinan transformasional mampu memoderasi hubungan antara kinerja pegawai dengan inovasi.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari data penelitian Faktor-faktor yang mempengaruhi indeks inovasi daerah di pemerintah Kota Payakumbuh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kinerja Pengelola Inovasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap indeks Inovasi Daerah Kota Payakumbuh;
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap indeks Inovasi Daerah Kota Payakumbuh;
3. Kepemimpinan Transformasional memoderasi hubungan antara Kinerja Pegawai dengan indeks Inovasi daerah;
4. Kepemimpinan Transformasional tidak memoderasi (memperlemah) hubungan antara Budaya organisasi dengan indeks Inovasi daerah.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An Assessment Of The Use Of Partial Least Squares Structural Equation Modeling In Marketing Research. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 40(3), 414–433.
- Jeddawi, M., Lukman, S., & Fatoni, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Inovasi Kebijakan Layanan Publik Di Kabupaten Tulang Bawang. *Jurnal Papatung*, 4(1). *Jurnal Kajian Pemerintah 2018*. (N.D.).
- Mahpudin, M. (2022). Inovasi Pelayanan Publik: Pengalaman Dari Kota Cilegon, Indonesia. *Matra Pembaruan*, 6(2), 107–117. <https://doi.org/10.21787/Mp.6.2.2022.107-117>
- Murdi, H., & Putri, A. (2020). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Kota Payakumbuh. *Jurnal*

*Ekonomi*, 23(1), 50–66. <https://doi.org/10.47896/Je.V23i1.189>

- Nurhidayat, A., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Transformasional Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif. *Jurnal Online Ekonomi Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat*, 5(2), 54–67.
- Rian Andhika, L. (2018). *Elemen Dan Faktor Governansi Inovasi Pelayanan Publik Pemerintah Element And Factor Governance Innovation In Government Public Service*.