

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif di Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Lombok Timur

[The Influence of Transformational Leadership and Organizational Climate to Work Motivation and Inovative Work Behavior in East Lombok Civil Registration and Population Agency]

Okky Afriwan^{1)*}, Agus Hermanto²⁾, Henni Comala Hikmi³⁾

Universitas Teknologi Mataram

¹⁾afriwan@gmail.com (corresponding), ²⁾agushermanto2511@gmail.com, ³⁾comala.hikmi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh dua variabel bebas yakni kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap dua variabel terikat yaitu motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif. Dari keempat variabel tersebut kemudian dikembangkan tujuh hipotesis. Tujuan penelitian ini adalah menguji ketujuh hipotesis tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Dari hasil penelitian diperoleh bahwa dari tujuh hipotesis, hanya satu hipotesis yang ditolak dan enam hipotesisnya diterima. Implikasi dari hasil pengujian hipotesis tersebut yakni kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui motivasi Kerja. Sementara, iklim organisasi berpengaruh langsung signifikan terhadap perilaku kerja inovatif maupun melalui motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Kata kunci: *Kepemimpinan transformasional; iklim organisasi; motivasi kerja; perilaku kerja; inovatif*

ABSTRACT

The study analyze influence of two independent variables namely transformational leadership and organizational climate to two dependent variables namely work motivation and innovative work behavior. From the four variables then developed seven hypotheses. The aim of the study is to test the seven hypotheses. The study employed quantitative method by using Structural Equation Modelling (SEM) with Partial Least Square (PLS). The study result showed that only one hypothesis is accepted and six hypotheses are rejected. The implication of the study result meant that transformational leadership influenced significantly to innovative work behaviour through work motivation. Meanwhile, organizational climate directly influenced to innovative eork behaviour significantly even tthrough work motivation. Work motivation influenced significantly toiInnovative work behaviour.

Keywords: *Transformational leadership; organizational climate; work motivaton; work behavior; innovative*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang begitu cepat dan terkadang sulit diprediksi menjadi persoalan bagi setiap organisasi. Untuk menghadapi persoalan tersebut maka organisasi harus melakukan inovasi. Kemampuan dalam berinovasi akan membuat organisasi mencapai efektifitas, efisiensi dan berkinerja tinggi dalam mencapai tujuan organisasi (Sartika, 2015).

Inovasi merupakan strategi penting dalam mencapai keunggulan bersaing bagi sebuah organisasi (Wahono & Abdullah, 2010). Definisi inovasi sendiri adalah proses bertahap yang melibatkan perilaku berbeda pada setiap tahapannya (Scott & Bruce, 1994). Tahapan tersebut terdiri

dari: *Idea generation*, yaitu tahap di mana pegawai menciptakan atau mengembangkan ide baru yang bermanfaat bagi perusahaan. *Idea promotion*, yaitu tahap di mana pegawai terlibat dalam aktivitas sosial untuk memperoleh dukungan atas ide yang telah dikembangkan. *Idea realization*, yaitu tahap di mana pegawai berhasil mewujudkan sebuah model yang dapat diterapkan dalam perusahaan. Perilaku kerja karyawan yang inovatif dipandang dapat membantu organisasi untuk menciptakan, mempromosikan, dan merealisasikan ide dan gagasan yang bermanfaat, untuk memperbaiki prosedur kerja, produk, dan jasa yang dihasilkan perusahaan (Jensen et al., 2009). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengoptimalkan inovasi dengan memastikan bahwa setiap tahapan di atas dilakukan dengan baik sehingga inovasi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif.

Perilaku kerja pegawai yang inovatif dipandang dapat membantu organisasi untuk menciptakan, mempromosikan, dan merealisasikan ide dan gagasan yang berguna, sehingga dapat meningkatkan prosedur kerja, produk, serta layanan yang dihasilkan oleh perusahaan (Janssen, et.al 2009). Inovasi tidak hanya diperlukan oleh organisasi bisnis dalam menghadapi persaingan, tetapi juga dibutuhkan oleh organisasi pemerintah sebagai pelayan masyarakat dihadapkan pada makin tingginya sikap kritis masyarakat (Bartos, 2013). Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya untuk menemukan pemecahan masalah dengan cara yang berbeda tetapi lebih efektif dan efisien.

Dalam rangka pencapaian target kinerja organisasi dan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat, Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Timur melakukan transformasi dari sistem layanan manual ke sistem layanan online secara bertahap. Dengan mendapat dukungan kerjasama dan kolaborasi bersama *stakeholder* terkait dan juga Lembaga Swadaya Masyarakat telah banyak menghasilkan inovasi-inovasi diantaranya: (1) Inovasi Bakso (Buat Adminduk Secara Online) yang merupakan hasil kerjasama dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (Kompak) dan Pemerintah Desa, (2) Inovasi Bakvia (Buat Akta Via WhatsApp), merupakan hasil kerjasama dengan para Bidan Puskesmas. (3) Inovasi Pangsit (Pelayanan Adminduk Bareng Rumah Sakit), merupakan hasil kerjasama dengan Rumah Sakit, (4) Inovasi Si Cantik (suami istri catat akta nikah tuntas administrasi kependudukan), merupakan hasil kerjasama dengan Kemenag Kabupaten Lombok Timur, (5) Inovasi Tuak Manis (Tuntas Adminduk bagi Masyarakat Marginal, Disabilitas dan Lanjut Usia) yaitu Tim Khusus yang dibentuk untuk turun langsung memberi pelayanan adminduk kepada kelompok masyarakat rentan yang karena kondisi fisik dan psikis tidak mempunyai kemampuan mendatangi tempat-tempat pelayanan, (6) Yanling (Pelayanan Keliling), merupakan bentuk pelayanan yang dilakukan secara “jemput bola” ke sekolah-sekolah dan desa-desa yang cakupan dokumen adminduknya masih rendah, (7) Ahad Berkah (Hari Ahad Berikan Pelayanan Adminduk Tuntas Membahagiakan), merupakan bentuk pelayanan adminduk kepada masyarakat yang dilakukan pada hari ahad (minggu) pada saat kegiatan *Car Free Day* di Taman Rinjani Selong.

Inovasi-inovasi yang disebutkan di atas lebih banyak merupakan hasil pencetusan ide dari para bawahan di Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Timur. Hal ini diperkuat dengan hasil peneliti pendahuluan yang dilakukan di Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Timur bahwa inovasi-inovasi dihasilkan merupakan ide dan gagasan para pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan kantor serta mempercepat pencapaian target kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan apa yang telah dikemukakan oleh Getz & Robinson (2003) dalam Etikarina & Mulk, (2014) bahwa hampir 80% ide inovatif muncul dari individu dan hanya 20% inovasi muncul dari inisiatif organisasi. Sesuai hasil pantauan peneliti selama ini terhadap kegiatan pelayanan adminduk di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Lombok Timur serta data awal yang didapat bahwa telah banyak melakukan perubahan-perubahan dalam sistem pelayanannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku kerja inovatif pegawai yakni gaya kepemimpinan (Etikariena, 2018). Gaya kepemimpinan yang sering dikaitkan dengan perilaku kerja inovatif adalah gaya kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass (1985) dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun. Kepemimpinan transformasional mendorong para pengikutnya agar lebih kreatif dan menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para

pengikutnya (Robbins & Judge, 2015). Kepemimpinan transformasional memotivasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan dapat memberikan dampak yang mendalam dan menakutkan bagi para pengikutnya (Kirana et al., 2021). Berdasarkan hasil penelitian dari Aditya & Ardana (2016), dan Kusmara (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Sedangkan hasil penelitian Wardhani & Gulo (2017), menunjukkan hasil yang berbeda yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti jika pucuk pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur mengarahkan para bawahan untuk berperilaku kerja inovatif yang dilakukannya pada kegiatan apel masuk kerja dan pada kegiatan rapat evaluasi setiap bulan bersama kepala-kepala UPT. Pimpinan juga memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan bimbingan teknis kependudukan, baik di dalam daerah maupun ke luar daerah. Hasil wawancara dengan Kepala UPT Dukcapil Kecamatan Terara Baiq Rusna Umayani, mengatakan: “setiap bulan diadakan rapat evaluasi oleh Kepala Dinas di kantor kabupaten dan diminta untuk menyampaikan laporan pencapaian target pelayanan serta kendala-kendala di lapangan”. Pada kesempatan yang lain, di tempat dan waktu yang berbeda, peneliti juga menanyakan kepada Kepala UPT Dukcapil Kecamatan Sakra: “bahwa pegawai merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan pimpinan juga mau mendengarkan saran pendapat yang disampaikan bawahan”.

Perilaku kerja inovatif pegawai juga dapat muncul karena iklim organisasi. Iklim organisasi yang positif cenderung meningkatkan keinginan pegawainya untuk berperilaku inovatif (Manurwan & Sawitri, 2017). Begitu pula pendapat yang dikemukakan oleh Aditya & Ardana (2016) bahwa Iklim organisasi yang dirasakan positif oleh pegawai akan menciptakan perilaku-perilaku inovatif yang muncul dari pemikiran baru yang tidak terkekang dan mendapat dukungan dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dari Parashakti et al., (2016) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Sedangkan hasil penelitian Shanker et al (2017), menunjukkan hasil yang berbeda yaitu iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Iklim organisasi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Lombok Timur berdasarkan pendapat para pegawainya bahwa lingkungan kerja di Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Timur kondusif. Dari aspek lingkungan kerja non fisik, pimpinan selalu membuka ruang diskusi untuk memecahkan persoalan organisasi. Hubungan *intrapersonal* dan *interpersonal* antar pegawai cukup baik. Dari aspek lingkungan kerja fisik, dukungan sarana dan prasarana kerja yang disediakan organisasi cukup memadai dan mendukung kelancaran tugas pegawai dalam bekerja. Semua kantor UPT sudah dilengkapi dengan seperangkat peralatan perekaman dan pencetakan dokumen adminduk yang terkoneksi dalam satu jaringan dengan jaringan di kantor induk sehingga dapat memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat berupa Kartu Keluarga dan KTP Elektronik. Motivasi kerja juga diyakini dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk memberikan semangat pada pegawai dalam meningkatkan perilaku kerjanya terutama oleh pimpinan organisasi sehingga pegawai terpacu untuk melakukan inovasi mencapai kinerja yang maksimal (Gardjito et al, 2014). Berdasarkan hasil penelitian Wijaya & Tanoto (2020) dan Susanti & Lizarti (2021), menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di kalangan pegawai. Namun hasil penelitian Udin & Shaikh (2022) menunjukkan hal yang berbeda, dimana motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi pegawainya agar berperilaku kerja inovatif. Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa para pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dengan beberapa indikator antara lain motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, pertimbangan individu, dan pengaruh idealis (Suryatni et al., 2018). Kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses keterlibatan antara pemimpin dan pengikutnya dalam sebuah proses yang saling mengangkat

derajat satu sama lain untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi kerja yang lebih tinggi (Burns dalam Aditianto & Amir, 2022). Berdasarkan hasil penelitian Kartawidjaja (2020) dan Savitri (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Namun hasil penelitian Tobing & Syaiful (2020) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja Pegawai.

Tracy (2013) juga menyebut iklim organisasi sebagai salah satu dari empat faktor yang menjadi dasar untuk memotivasi seseorang di organisasi manapun. Iklim tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan dan dapat mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa persepsi pegawai mengenai iklim kerja adalah suatu interaksi pegawai terhadap lingkungan sekitarnya yang bisa membuat pegawai tersebut nyaman untuk bekerja secara penuh tanpa ada memperlihatkan perilaku dan situasi yang berbeda yang dapat mengganggu pekerjaan. Wirawan (2007:131) mengatakan karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Hasil penelitian Putro & Tobing (2010), dan Saputri (2019) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Tetapi hasil penelitian Yantu (2018) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan termasuk jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut Silalahi (2010:33) penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain atau bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur. Dalam peneliti ini digunakan metode sensus dimana seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur sebanyak 132 orang ditetapkan sebagai responden penelitian. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan teknik angket, wawancara, dan dokumentasi.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel endogen (variabel terikat) merupakan suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel eksogen (variabel bebas) Dalam penelitian ini variabel endogen adalah Motivasi Kerja (Y1) dan Perilaku Kerja Inovatif (Y2). Sedangkan variabel eksogen adalah Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Iklim Organisasi (X2). Variabel eksogen maupun endogen dinyatakan dalam skala Likert, yaitu: “sangat setuju” (skor 5), “setuju” (skor 4), “cukup setuju” (skor 3), “kurang setuju” (skor 2), “tidak setuju” (skor 1).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Timur.
- H2: Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Timur.
- H3: Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Timur.
- H4: Apakah iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Timur.
- H5: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Lombok Timur.

- H6: Motivasi kerja sebagai variabel intervening yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Lombok Timur.
- H7: Motivasi kerja sebagai variabel intervening yang mempengaruhi iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Lombok Timur.

Analisis Data

Data dalam penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan Partial Least Squares (PLS). Tahapan analisis SEM-PLS meliputi penentuan model, pengembangan diagram alur (path diagram), konversi diagram alur kedalam persamaan/model struktural, pengujian model struktural (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini digunakan uji validitas konvergen dan validitas diskriminan. Uji reliabilitas digunakan reliabilitas komposit (*composite reliability*) dan Cronbach alpha. Uji model yang digunakan yaitu R^2 , *predictive relevance* Q^2 dan *goodness of fit*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk menentukan apakah suatu konstruk (variabel dan indikator) valid atau tidak yakni validitas konvergen dan validitas diskriminan (Kock, 2019). Dalam validitas konvergen digunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dimana suatu variabel dinyatakan valid, jika nilai AVE lebih besar dari 0,5 ($AVE > 0,5$). Disisi lain, validitas deskriminan diperoleh dari nilai *cross loading* dimana suatu variabel dinyatakan valid jika nilai akar kuadrat AVE setiap variabel lebih besar daripada nilai korelasi dengan variabel lainnya.

Tabel 1. Validitas Konvergen

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kepemimpinan Transformasional	0,590
Iklim Organisasi	0,587
Motivasi Kerja	0,585
Perilaku Kerja Inovatif	0,579

Sumber: Data primer diolah (2025)

Pada tabel 1 ditampilkan nilai AVE setiap variabel dimana nilai AVE dari setiap variabel lebih besar dari 0,5 ($AVE > 0,5$) sehingga berdasarkan validitas konvergen dapat dinyatakan bahwa semua variabel tersebut adalah valid. Pada tabel 2 ditampilkan nilai *cross loading* dan nilai akar kuadrat AVE dari setiap variabel dimana nilai akar kuadrat AVE dari setiap variabel yaitu angka yang berada pada posisi diagonal lebih besar daripada nilai korelasi dengan variabel lainnya yaitu angka yang posisinya berada dalam satu baris dan satu kolom dengan nilai akar kuadrat AVE variabel yang bersesuaian sehingga berdasarkan validitas diskriminan, maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel adalah valid.

Tabel 2. Validitas Diskriminan

Variabel	Kepemimpinan Transformasional	Iklim Organisasi	Motivasi Kerja	Perilaku Kerja Inovatif
Kepemimpinan Transformasional	0,772			
Iklim Organisasi	0,583	0,785		
Motivasi Kerja	0,406	0,698	0,754	
Perilaku Kerja Inovatif	0,204	0,296	0,516	0,695

Sumber: Data primer diolah (2025)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji variabel yaitu reliabilitas komposit (*composite reliability*) dan Cronbach alpha. Dalam reliabilitas komposit suatu variabel dinyatakan reliabel, jika variabel tersebut memiliki nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7. Demikian pula dengan Cronbach alpha dimana suatu variabel dinyatakan reliabel, jika memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,7. Berdasarkan uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel 3 dimana masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas komposit dan Cronbach alpha lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel adalah reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas komposit	Cronbach alpha
Kepemimpinan Transformasional	0,892	0,854
Iklim Organisasi	0,876	0,823
Motivasi Kerja	0,847	0,764
Perilaku Kerja Inovatif	0,853	0,800

Sumber: Data primer diolah (2025)

Uji Model Struktural

Uji model yang digunakan yaitu R^2 , *predictive relevance* Q^2 dan *goodness of fit* (Kock, 2010). Sebuah model dinyatakan layak jika nilai R^2 dan adjusted R^2 pada setiap variabel endogen lebih besar dari 0,02 dan jika lebih kecil dari 0,02 maka model dinyatakan tidak relevan sehingga perlu dilakukan revisi model. Disisi lain berdasarkan *predictive relevance* Q^2 atau disebut juga *Stone-Geisser* Q^2 dimana sebuah model dinyatakan relevan jika nilai Q^2 lebih besar dari 0,. Ditampilkan pada tabel 4 bahwa setiap variabel endogen memiliki nilai R^2 dan adjusted R^2 lebih besar dari 0,02 sehingga model dapat dinyatakan relevan. Selain itu, nilai *predictive relevance* Q^2 dari setiap variabel endogen lebih besar dari 0 sehingga model dapat dinyatakan layak.

Tabel 4. Nilai R^2 , Adjusted R^2 dan *Predictive relevance* Q^2

Variabel endogen	R^2	Adjusted R^2	<i>Predictive relevance</i> Q^2
Motivasi Kerja	0,327	0,312	0,335
Perilaku Kerja Inovatif	0,271	0,250	0,208

Sumber: Data primer diolah (2025)

Sebuah model dinyatakan fit yakni sesuai atau didukung dengan data jika memenuhi uji *goodness of fit* dimana kriteria *goodness of fit* tersebut sebagaimana dinyatakan oleh Kock (2019) meliputi Average Path Coefficient (APC), Average R-squared (ARS), Average adjusted R-squared (AARS), Average block VIF (AVIF), Tenenhaus GoF (GoF), Sympton's paradox ratio (SPR), R-squared suppression ratio (RSCR), Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR) seperti ditampilkan pada tabel 5 dimana setiap kriteria telah memenuhi uji *goodness of fit*. Oleh karena itu, maka dapat dinyatakan bahwa model adalah fit yakni sesuai atau didukung dengan data.

Tabel 5. Uji *Goodness of Fit*

Kriteria	Hasil uji	Cut off	Keterangan
Average Path Coefficient (APC)	0,252 (p<0,01)	P<0,05	Sesuai
Average R-squared (ARS)	0,3512 (p<0,01)	P<0,05	Sesuai
Average adjusted R-squared (AARS)	0,332 (p<0,01)	P<0,05	Sesuai
Average block VIF (AVIF)	1,604	≤3,3	Ideal
Average full collinearity VIF (AFVIF)	1,872	≤3,3	Ideal
Tenenhaus GoF (GoF)	0,417	≥0,36	Besar
Sympton's paradox ratio (SPR)	0,917	≥0,7	Diterima
R-squared suppression ratio (RSCR)	0,999	≥0,9	Diterima
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	0,875	≥0,7	Diterima

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Pengujian Hipotesis

Untuk menentukan tingkat signifikansi dari path coefficient, nilai t (t-value) yang dihasilkan dengan menjalankan algoritma Bootstrapping digunakan untuk menentukan diterima tidaknya hipotesis yang diajukan. Pada tingkat signifikansi 0,05, hipotesis akan didukung apabila p-value kurang dari nilai kritisnya, yaitu 0,05. Adapun hasil uji tingkat signifikansi dapat dilihat pada tabel 6. merangkum hasil pengujian hipotesis dengan pendekatan PLS. Nilai path coefficient diperoleh dari output SEM-PLS yang dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Struktural Model

Hipotesis	Pengaruh Antar Variabel	Koefisien	P value	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional -> Perilaku Kerja Inovatif	0,033	0,438	Tidak Signifikan
2	Iklim Organisasi -> Perilaku Kerja Inovatif	0,385	0,015	Signifikan
3	Kepemimpinan Transformasional -> Motivasi Kerja	0,514	0,000	Signifikan
4	Iklim Organisasi -> Motivasi Kerja	0,336	0,008	Signifikan
5	Motivasi Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,420	0,006	Signifikan
6	Kepemimpinan Transformasional->Motivasi Kerja->Perilaku Kerja Inovatif	0,216	0,016	Signifikan
7	Iklim Organisasi -> Motivasi Kerja->Perilaku Kerja Inovatif	0,341	0,030	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Hipotesis Pertama (H_1) dalam Penelitian ini menyatakan “Diduga Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur”. Melalui pengujian hipotesis dengan SEM-PLS menunjukkan hasil nilai koefisien positif (pengaruh antar variabel) sebesar 0,033 dengan nilai p-value sebesar 0,438 (lebih besar dari nilai toleransi kesalahan 0,05) yang berarti tidak signifikan. Artinya, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai sehingga dapat dinyatakan bahwa **hipotesis pertama ditolak**. Hal ini sejalan dengan apa oleh De Dreu dan West (2012) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

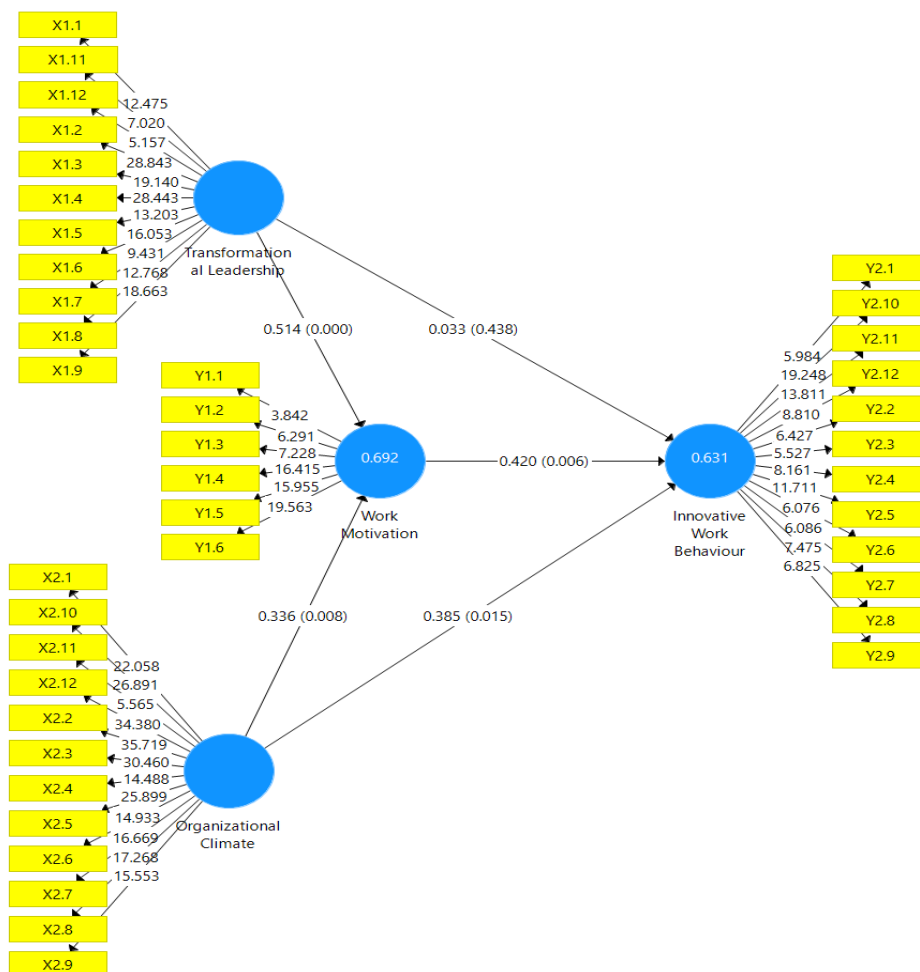
Hipotesis kedua (H_2) dalam Penelitian ini menyatakan “Diduga Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur”. Melalui pengujian hipotesis dengan SEM-PLS yang menunjukkan hasil nilai koefisien (pengaruh antar variabel) positif sebesar 0,385 dengan nilai p-value sebesar 0,015 (lebih rendah dari toleransi kesalahan 0,05 berarti signifikan. Artinya, Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai, sehingga dapat dinyatakan bahwa **hipotesis kedua diterima**. Hal ini diperkuat oleh Pradana dan Izzati (2019) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif pegawai.

Hipotesis ketiga (H_3) dalam Penelitian ini menyatakan “Diduga Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur”. Melalui pengujian hipotesis dengan SEM-PLS yang menunjukkan hasil nilai koefisien (pengaruh antar variabel) positif sebesar 0,514 dengan nilai p-value sebesar 0,000 (lebih rendah dari toleransi kesalahan 5% (0,05) yang berarti signifikan. Artinya, Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai sehingga dapat dinyatakan bahwa **hipotesis ketiga diterima**. Hal ini diperkuat oleh Kartawidjaja (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

Hipotesis keempat (H_4) dalam Penelitian ini menyatakan “Diduga Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur”. Melalui pengujian hipotesis dengan SEM-PLS yang menunjukkan hasil nilai koefisien (pengaruh antar variabel) positif sebesar 0,336 dengan nilai

p-value sebesar 0,008 (lebih rendah dari toleransi kesalahan 0,05 yang berarti signifikan. Artinya, Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai sehingga dapat dinyatakan bahwa **hipotesis keempat diterima**. Hal ini diperkuat oleh Putro dan Tobing (2010) yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

Hipotesis kelima (H_5) dalam Penelitian ini menyatakan “Diduga Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur”. Melalui pengujian hipotesis dengan SEM-PLS yang menunjukkan hasil nilai koefisien (pengaruh antar variabel) positif sebesar 0,420 dengan nilai p-value sebesar 0,006 (lebih rendah dari toleransi kesalahan 0,05 yang berarti positif dan signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa **hipotesis kelima dapat diterima**. Hal ini sejalan dengan Wijaya dan Tanoto (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di kalangan pegawai.



Gambar 1. Persamaan/Model Stuktural

Hipotesis keenam (H_6) dalam Penelitian ini menyatakan “Diduga Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur”. Melalui pengujian hipotesis dengan PLS dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,216 dengan nilai p-value sebesar 0,016 (lebih rendah dari toleransi kesalahan 0,05 yang berarti signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa **hipotesis keenam dapat diterima**. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Gong, *et.al* (2009) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yang pada gilirannya berhubungan dengan perilaku kerja inovatif.

Hipotesis ketujuh (H_7) dalam Penelitian ini menyatakan “Diduga Iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur”. Melalui

pengujian hipotesis dengan PLS dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,341 dengan nilai p-value sebesar 0,030 (lebih rendah dari toleransi kesalahan 0,05) yang berarti signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa **hipotesis ketujuh dapat diterima**. Hal ini sejalan dengan pendapat Savitri (2017) bahwa iklim organisasi yang mendukung inovasi secara positif mempengaruhi motivasi kerja, yang pada gilirannya berhubungan dengan perilaku kerja inovatif.

PENUTUP

Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur.
- 2) Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur.
- 3) Kepemimpinan Transformational berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur.
- 4) Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur.
- 5) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur.
- 6) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Motivasi Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur.
- 7) Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Motivasi Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Timur.

Saran

Saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan transformasional tetap dipertahankan dan terus ditingkatkan oleh semua unsur pimpinan secara konsisten guna memotivasi perilaku kerja inovatif para pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Lombok Timur.
- 2) Para pimpinan harus terus membangun dan memelihara komunikasi yang baik secara intensif untuk mewujudkan saling kepercayaan antara bawahan dengan atasan dan antar pegawai.
- 3) Organisasi hendaknya dapat meningkatkan fasilitas kerja untuk kenyamanan dan kelancaran para pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, tepat dan cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (3), 1801–1830.
- Aditianto, P., & Amir, T. M. (2022). Pengaruh Faktor Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4 (8). 3318-3326.
- Bartos, S. (2013). Creating and Sustaining Innovation. *Australian Journal of Public Administration*, 62(1). 9-14.
- De Dreu, C. K. W., & West, M. A. (2012). Transformational Leadership Innovation, and Creativity: A review of Basic Findings and Implication for Managerial Practice. *The Leadership Quarterly*, 23(4), 606-631.
- Etikariena, A. (2018). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Pegawai. *Jurnal Psikologi*, 17(2). 107-118.

- Etikariena & Mulk (2014). Hubungan Antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 18 (2), 77-88.
- Gardjito, H. A., & Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, E. G. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1). 1-8.
- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) (3rd ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gong, Y., Huang, J.-C., & Farh, J.-L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-Efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4), 765-778
- Jansen, J. J. P., & Vera, D., & Crossan, M. (2009). Strategic Leadership for Exploration and Exploitation: The Moderating Role of Environmental Dynamism. *The Leadership Quarterly*, 20(1), 5–18..
- Kartawidjaja, J., (2020), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Mahameru Mekar Djaya. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, [S.l.], v. 5, n. 8, p. 578-587.
- Kirana, K. C., Setyawati, N. D., & Kurniawan, I. S. (2021). Memperkuat Ocb: Peran Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Intrinsik: Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Kusmara, I. G. A. M. (2021). The influence of transformational leadership, innovative work behavior, and work motivation on employee performance at the Denpasar City Office. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 10(2), 428-433.
- Manurwan., & Sawitri, R. D. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Pegawai PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor. *Jurnal Empati*, 7(3). 351-356.
- Parashakti, D. R., Rizki, M., & Saragih, L., (2016), Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif Pegawai (studi kasus di pt. Bank danamon indonesia), *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2).
- Pradana, O. G., & Izzati, A. U. (2019). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru SMK Swasta X Di Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(04). 1-6.
- Putro, W. E., & Tobing, F. H. B., (2010). Analisis pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai The Apostrophe International. Thesis. Fakultas Ekonomi Unika Atma jaya. Jakarta.
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Saputri, M. (2019), Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Taspen (Persero) Padang, *Jurnal Daya Saing* (Vol. 5, No. 3 Oktober 2019) p.ISSN: 2407-800X e.ISSN: 2541-4356.
- Sartika, D. (2015). Inovasi Organisasi Dan Kinerja Organisasi : Studi Kasus Pada Pusat Kajian Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Borneo Administrator*, 11(2). 129-151.
- Savitri, D. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat inap II RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. *Jurnal PSIKOVIDYA*, 18 (1). 1-23.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior : A Path Model of Individual Innovation In The Workplace. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van, H. B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational Climate for Innovation and Organizational Performance: The Mediating Effect of Innovative Work Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100. 67-77.
- Suryatni, M., Purwana, D., & Hamidah. (2018). The Influence Of Transformational Leadership, Personality And Work Stress On Organizational Commitment At Syariah Banking In West Nusa Tenggara Province. *European Journal Of Business And Management*.

- Susanti, F., & Lizarti, (2021), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat, *Jurnal Administrasi dan Humaniora (JASIORA)*, 5(2).
- Tobing, D. S. K., & Syaiful, M., (2020), The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Work Motivation And Employee Performance At The State Property Service Office And Auction In East Java Province. *International Journal of Business and Commerce*, 5(06): 37-48.
- Tracy, B. (2013). *Motivation*. USA : American Management Association..
- Udin, U., & Shaikh, M. (2022). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: Testing the Mediating Role of Knowledge Sharing and Work Passion. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 13(1), 146-160.
- Wahono, S., & Abdullah, K. (2010). *The Mantra: Rahasia Sukses Berinovasi Jawara – Jawara Industri Dalam Negeri*. Jakarta : Prenada
- Wardhani, T. D., & Gulo, Y. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 19(1a-3). 212-217
- Wijaya, A. F., & Tanoto, S. R., (2020), Pengaruh Motivasi Intrinsik, Knowledge Sharing Behavior, Knowledge Application Behavior Terhadap Perilaku Inovatif Pegawai Agen Properti Di Surabaya, *AGORA*, 8(2).
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yantu, I. (2018), Organizational Climate For Work Motivation Stimulation In Regional Financial Agency, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(2). 330 – 335.