

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF SEBAGAI  
VARIABEL MODERATOR PADA DINAS PENANAMAN  
MODAL DAN BUDIDAYA PERIKANAN TERPADU SATU  
PINTU KABUPATEN MUSI RAWAS**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan  
Program Sarjana (S-1)  
Pada Program Studi Manajemen**

**Oleh:**

**ARINA FARIDAH**

**NIM : 2001010166**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
UNIVERSITAS BINA INSAN  
LUBUKLINGGAU  
2024**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI PADA DINAS PENANAMAN  
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU  
PINTU KABUPATEN MUSI RAWAS**

**Oleh :**

**ARINA FARIDAH**

**NIM : 2001010166**

**Pembimbing I**

**Lubuklinggau, Februari 2024**  
**Pembimbing II**

**Dr. Ronal Aprianto, M.Si**

**Dr. Hartati Ratna Juita, M.Pd**

**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora**

**Dr. Dheo Rimbano, SE, M.Si**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI



Pada hari Rabu tanggal 31 bulan Desember tahun 2024 telah dilaksanakan Seminar Skripsi oleh Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.

Nama : Arina Faridah  
NIM : 2001010166  
Program Studi : Manajemen  
Judul Poposal Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas

### Komisi Penguji

1. Ketua : Dr. Ronal Aprianto, M.Si ( .....)
2. Sekretaris : Dr. Hartati Ratna Juita, M.Pd ( .....)
3. Anggota : Hardi Mulyono, S.T, MM ( .....)

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen**

**Surajiyo, SE, MM**

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



#### **MOTTO**

- ❖ Masa-masa sulit akan mengajarkanmu bahwa tidak ada yang kau punya selain Allah, jika kamu yakin dan berserah pada pertolongan-Nya, maka semua yang akan dilewati menjadi indah dan dipermudah segalanya.
- ❖ Sistem pendidikan yang bijaksana setidaknya akan mengajarkan kita betapa sedikitnya yang belum diketahui oleh manusia, seberapa banyak yang masih harus ia pelajari (Sir John Lubbock)

#### *Persembahan Kepada :*

- ❖ Untuk kedua orang tuaku Ayah Madhalim dan Ibu Dewi Sartika yang sangat aku cintai dan sayangi yang berperan penting dalam mendidik dan memberikan motivasi hidup dengan penuh kasih sayang.
- ❖ Kakak dan Adikku tercinta yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Partner perjuangan hidupku yang selalu memberikan support dan membantuku dalam proses apapun yang aku jalani.
- ❖ Teman-teman seperjuanganku, yang selalu menemani disaat susah maupun senang dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Dosen pembimbingku Bapak Dr. Ronal Aprianto, M.Si dan Ibu Dr. Hartati Ratna Juita, M.Pd yang membimbingku dengan penuh kesabaran dan ketelitian disetiap arahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
- ❖ Almamater Universitas Bina Insan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora yang selalu aku banggakan.

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa/i : Arina

NIM : 2001010166

Program Studi : Manajemen



Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Februari 2024

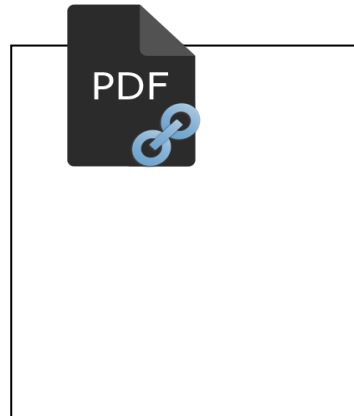
Materai  
10.000

**Arina Faridah**  
2001010166

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



**Biodata**

Nama : **Arina Faridah**  
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 13 November 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Lubuklinggau

**Pendidikan**

- SD : SD Negeri 55 Lubuklinggau
- SMP/MTS Sederajat : SMP Negeri 2 Lubuklinggau
- SMA/MAN/SMK : SMA Negeri Lubuklinggau

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas dengan masalah pada penelitian ini adalah Kurangnya dorongan dari pemimpin kepada pegawai untuk memunculkan ide-ide atau gagasan baru, pegawai tidak mempunyai semangat dan tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya, hasil kerja pegawai belum memenuhi standar yang terdapat pada instansi, masih terdapat pegawai yang belum bisa mengembangkan ide-ide yang telah diciptakan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas berjumlah 64 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode regresi linear dan *moderated regression analysis* (MRA) dengan menggunakan bantuan SPSS 26. Dari pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Hipotesis kedua yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, Hipotesis ketiga yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hipotesis keempat yaitu perilaku kerja inovatif dapat memoderasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kelima yaitu perilaku kerja inovatif dapat memoderasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ke enam yaitu perilaku kerja inovatif dapat memoderasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : kepemimpinan transformasional, motivasi, kinerja dan perilaku kerja inovatif

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## ABSTRACT

This research aims to empirically examine the influence of transformational leadership and work motivation on employee performance with innovative work behavior as a moderating variable at the Musi Rawas Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service. The research was conducted at the One Stop Investment and Integrated Services Service, Musi Rawas Regency, with the problem in this research being the lack of encouragement from leaders to employees to come up with new ideas or ideas, employees do not have high enthusiasm and responsibility in carrying out each of their tasks. The results of employee work do not meet the standards found in the agency, there are still employees who cannot develop the ideas that have been created. The population in this study were all employees of the Musi Rawas Regency Investment and One Stop Integrated Services Department. The sample in this study were employees of the Investment and One Stop Integrated Services Service of Musi Rawas Regency, totaling 64 respondents. This research is quantitative research with linear regression methods and moderate regression analysis (MRA) using SPSS 26. The testing shows that the first hypothesis, namely transformational leadership, has a positive effect on performance. The second hypothesis is that work motivation has a positive effect on performance. The third hypothesis is that transformational leadership and work motivation have a positive effect on performance. The fourth hypothesis is that innovative work behavior can moderate the influence of transformational leadership on employee performance. The fifth hypothesis is that innovative work behavior can moderate the influence of work motivation on employee performance. The sixth hypothesis is that innovative work behavior can moderate the influence of transformational leadership and work motivation on employee performance.

*Keywords : transformational leadership, motivation, performance and innovative work behavior*

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Kemudian sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta umatnya hingga akhir zaman.

Penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan skripsi ini, baik dari segi isi maupun dari segi desain. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu, dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan skripsi ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

Untuk selanjutnya penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Sardiyo, MM. selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Muhammad Akbar, ST, M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Wakhid Nur Muklis, M.Pd. selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan motivasi dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Dheo Rimbano, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan motivasi dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5. Bapak Surajiyo, MM. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Ronal Apriantoro, M.Pd selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Hartati Ratna Juita, M.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Pimpinan dan Staf Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas.
9. Seluruh staf, dosen dan pegawai Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Februari 2024

Penulis

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan Skripsi .....	ii
Halaman Persetujuan Tim Pe .....	iii
Motto Dan Persembahan .....	iv
Halaman Pernyataan .....	v
Daftar Riwayat Hidup .....	vi
Abstrak .....	vii
Abstract .....	viii
Kata Pengantar .....	ix
Daftar Isi .....	xi
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Rumusan Masalah .....	10
1.4 Batasan Masalah .....	10
1.5 Tujuan Penelitian .....	11
1.6 Manfaat Penelitian .....	12

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Literatur .....	14
2.2 Penelitian yang Relavan .....	31
2.3 Kerangka Pemikiran .....	33
2.4 Hipotesis .....	34

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
3.2 Desain Penelitian .....	32
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	38
3.4 Populasi dan Sampel .....	38
3.5 Sumber Data .....	39
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.7 Instrumen Penelitian .....	42
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	44
3.9 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.10 Teknik Analisis Data .....	51

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Objek Penelitian .....	53
4.2 Hasil Penelitian .....	55
4.3 Pembahasan .....	97
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan .....	107
5.2 Saran .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>109</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>112</b>

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional	37
Tabel 3.2 Instrument Penelitian	41
Tabel 3.3 Alternatif dan Skor Ja	42
Tabel 3.4 Interpretasi Penelilaian Korelasi	47
Tabel 3.5 Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian	52
Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional	55
Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Motvasi kerja	56
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	57
Tabel 4.4 Uji Validits Variabel Perilaku Kerja Inovatif	59
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.6 Hasil Deskriptif Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 4.7 Hasil Deskriptif Usia Responden	62
Tabel 4.8 Hasil Deskriptif Pendidikan Responden	62
Tabel 4.9 Pernyataan 1 Variabel Kepemimpinan Transformasional	63
Tabel 4.10 Pernyataan 2 Variabel Kepemimpinan Transformasional	64
Tabel 4.11 Pernyataan 3 Variabel Kepemimpinan Transformasional	64
Tabel 4.12 Pernyataan 4 Variabel Kepemimpinan Transformasional	65
Tabel 4.13 Pernyataan 5 Variabel Kepemimpinan Transformasional	65
Tabel 4.14 Pernyataan 6 Variabel Kepemimpinan Transformasional	66
Tabel 4.15 Pernyataan 7 Variabel Kepemimpinan Transformasional	66
Tabel 4.16 Pernyataan 8 Variabel Kepemimpinan Transformasional	67
Tabel 4.17 Pernyataan 1 Variabel Motivasi Kerja	67
Tabel 4.18 Pernyataan 2 Variabel Motivasi Kerja	68
Tabel 4.19 Pernyataan 3 Variabel Motivasi Kerja	68
Tabel 4.20 Pernyataan 4 Variabel Motivasi Kerja	69
Tabel 4.21 Pernyataan 5 Variabel Motivasi Kerja	69
Tabel 4.22 Pernyataan 6 Variabel Motivasi Kerja	70
Tabel 4.23 Pernyataan 7 Variabel Motivasi Kerja	70
Tabel 4.24 Pernyataan 8 Variabel Motivasi Kerja	71
Tabel 4.25 Pernyataan 9 Variabel Motivasi Kerja	71
Tabel 4.26 Pernyataan 10 Variabel Motivasi Kerja	72
Tabel 4.27 Pernyataan 11 Variabel Motivasi Kerja	72
Tabel 4.28 Pernyataan 12 Variabel Motivasi Kerja	73
Tabel 4.29 Pernyataan 13 Variabel Motivasi Kerja	73
Tabel 4.30 Pernyataan 14 Variabel Motivasi Kerja	74
Tabel 4.31 Pernyataan 1 Variabel Kinerja Pegawai	74
Tabel 4.32 Pernyataan 2 Variabel Kinerja Pegawai	75
Tabel 4.33 Pernyataan 3 Variabel Kinerja Pegawai	75

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.34 Pernyataan 4 Variabel Kinerja Pegawai.....	76
Tabel 4.35 Pernyataan 5 Variabel Kinerja Pegawai.....	76
Tabel 4.36 Pernyataan 6 Variabel Kinerja Pegawai.....	77
Tabel 4.37 Pernyataan 7 Variabel Kinerja Pegawai.....	77
Tabel 4.38 Pernyataan 8 Variabel Kinerja Pegawai.....	78
Tabel 4.39 Pernyataan 9 Variabel Kinerja Pegawai.....	78
Tabel 4.40 Pernyataan 10 Variabel Kinerja Pegawai.....	79
Tabel 4.41 Pernyataan 11 Variabel Kinerja Pegawai.....	79
Tabel 4.42 Pernyataan 12 Variabel Kinerja Pegawai.....	80
Tabel 4.43 Pernyataan 13 Variabel Kinerja Pegawai.....	80
Tabel 4.44 Pernyataan 14 Variabel Kinerja Pegawai.....	81
Tabel 4.45 Pernyataan 1 Variabel Perilaku Kerja Inovatif .....	81
Tabel 4.46 Pernyataan 2 Variabel Perilaku Kerja Inovatif .....	82
Tabel 4.47 Pernyataan 3 Variabel Perilaku Kerja Inovatif .....	82
Tabel 4.48 Pernyataan 4 Variabel Perilaku Kerja Inovatif .....	83
Tabel 4.49 Pernyataan 5 Variabel Perilaku Kerja Inovatif .....	83
Tabel 4.50 Pernyataan 6 Variabel Perilaku Kerja Inovatif .....	84
Tabel 4.51 Pernyataan 7 Variabel Perilaku Kerja Inovatif .....	84
Tabel 4.52 Pernyataan 8 Variabel Perilaku Kerja Inovatif .....	85
Tabel 4.53 Hasil Uji Normalitas .....	86
Tabel 4.54 Hasil Uji Linearitas .....	87
Tabel 4.55 Hasil Uji Linearitas .....	87
Tabel 4.56 Hasil Uji Linearitas .....	88
Tabel 4.57 Hasil Regresi Linear Sederhana.....	88
Tabel 4.58 Hasil Regresi Linear Sederhana.....	89
Tabel 4.59 Hasil Uji Korelasi .....	90
Tabel 4.60 Hasil Uji t .....	90
Tabel 4.61 Hasil Uji t .....	91
Tabel 4.62 Hasil Regresi Linear Berganda .....	91
Tabel 4.63 Hasil Koefisien Determinasi .....	92
Tabel 4.64 Hasil Uji F .....	93
Tabel 4.65 Hasil Regresi Linear Berganda Analisis Moderasi .....	93
Tabel 4.66 Hasil Koefisien Determinasi Analisis Moderasi .....	95
Tabel 4.67 Hasil Uji t Analisis Moderasi .....	95
Tabel 4.68 Hasil Uji F Analisis Moderasi .....	96

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	.....	34
Gambar 3.1 Desain Penelitian..	.....	36



# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Dokumentasi Wawancara	.....
Lampiran 2	Hasil Wawancara	.....
Lampiran 3	Data Kepegawaian	.....
Lampiran 4	Struktur Organisasi dan Misi Organisasi	.....
Lampiran 5	Kuesioner Penelitian	.....
Lampiran 6	Dokumentasi Penyebaran Kuesioner	.....
Lampiran 7	Hasil Tabulasi Uji Validitas dan Reliabilitas	.....
Lampiran 8	Hasil Tabulasi Penelitian	.....
Lampiran 9	Hasil Output SPSS	.....



**HULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Bukit et al., 2017). Potensi sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil secara maksimal.

Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi aparat pemerintah tidak akan dapat berjalan dengan baik. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan kemajuan bagi instansi terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja sebuah organisasi. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang kompeten dan berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi karena kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2016).

Upaya peningkatan kinerja pegawai peran manajer dalam memajemen sumber daya manusia dalam perusahaan sangat dibutuhkan, Salah satunya melalui dukungan kepemimpinan yang tepat dan motivasi yang tinggi serta diimbangi dengan perilaku inovatif di tempat kerja dalam diri pegawai dalam menghadapi perubahan sehingga diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Melalui kepemimpinan yang sesuai diharapkan mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Antara pemimpin dan pengikutnya (pegawai) tentunya terdapat keterkaitan yang diharapkan mampu membentuk hubungan harmonis dalam organisasi.

Di era inovasi seperti yang terjadi saat ini, organisasi memerlukan adanya pemimpin yang mampu menjadi penggerak perubahan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(transformation) dalam membina kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan. Kepemimpinan adalah kunci utama dalam manajemen yang memegang peran strategis yang penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2019). Sehingga kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses menggerakkan berbagai sumber daya sekaligus mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan atau berkinerja dengan baik untuk mencapai tujuan. Setiap pemimpin memiliki sikap dan cara dalam memperlihatkan model kepemimpinannya, sehingga akan berbeda satu pemimpin dengan yang lainnya.

Kepemimpinan transformasional mengharapkan bawahannya untuk menantang *status quo* dan mencoba pendekatan-pendekatan baru yang lebih baik didalam kehidupan mereka. Adanya kontribusi bawahan terhadap organisasi, sehingga dapat memotivasi bawahan untuk mengembangkan serta menawarkan ide-ide yang lebih banyak lagi untuk keberhasilan organisasi. Berkaitan dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional dianggap yang paling efektif dalam menghadapi perubahan. Kepemimpinan transformasional terdiri dari hubungan yang intens antara pemimpin dan bawahannya (Septyan, 2017). Terbentuknya hubungan yang intens dapat mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan perintah atau pekerjaannya dengan senang hati dan tanpa

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

paksaan. Keberhasilan kepemimpinan transformasional tergantung terhadap kemampuan dalam menanggapi lingkungan yang memungkinkan para pengikut menciptakan kinerja yang melampaui kinerja masa lalu (Wirawan, 2015).



Saat ini tuntutan untuk memperoleh dan mengembangkan pegawai yang berkualitas terus mendesak sehingga hal ini menjadi perhatian khusus suatu instansi untuk mendapatkan pegawai yang motivasi tinggi untuk menjalankan tugasnya seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Tanpa adanya pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, suatu instansi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan Organisasi (Rivai & Sagala, 2021). Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menghasilkan kerja yang optimal tetapi sebaliknya apabila motivasi yang rendah biarpun individu tersebut berkompeten tentu tidak akan menghasilkan kerja yang optimal. Pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh instansi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri.

Motivasi kerja sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Karena motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Pemberian motivasi kerja yang sangat penting, karena pimpinan itu tidak sama dengan pegawai, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Seorang pimpinan dalam melaksanakan tugas ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai tupoksi masing-masing.

Faktor lain yang mendorong agar kinerja pegawai dalam suatu organisasi tetap dapat meningkat yaitu perilaku kerja inovatif. Dalam rangka menumbuhkan perilaku kerja inovatif pegawai, organisasi menjadikan inovasi sebagai salah satu komponen dalam visi dan misi organisasi yang harus dipahami dan diimplementasikan setiap individu dalam organisasi. Perilaku kerja inovatif yang dimaksud adalah perilaku individu untuk menampilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide baru di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi kerjanya (Yuan & Woodman, 2010). Perilaku inovatif melibatkan penggalan terhadap berbagai kesempatan, pengembangan ide-ide baru, tindakan mengimplementasikan perubahan, dan menerapkan pengetahuan baru atau proses untuk memperbaiki kinerja (Jong & Hartog, 2008).

Inovasi diyakini menjadi suatu hal yang penting dilakukan di organisasi karena dapat mewujudkan kesuksesan organisasi. Inovasi dianggap sebagai cara organisasi untuk mengembangkan produk dan pelayanan yang inovatif kepada masyarakat. Organisasi dituntut untuk

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyadari bahwa membuat proses, produk dan prosedur yang baru merupakan hal yang sangat penting untuk pertumbuhan dan produktivitas organisasi di segala sektor (Sugandari, 2019). Inovasi juga dapat mewujudkan pemerintahan yang berkelas dunia yaitu pemerintahan yang professional, berintegrasi, mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat dan melaksanakan pemerintahan yang demokratis.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang teknis penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu menyelenggarakan fungsi: Perumusan dan perencanaan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pengendalian di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu; Pembinaan di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu; Penyelenggaraan pelayanan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu; Pengkoordinasian dengan instansi terkait dalam rangka pemberian rekomendasi untuk kelancaran pelayanan perizinan satu pintu;

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penyelenggaraan promosi dan kerjasama bidang penanaman modal dan perizinan; Pengolahan dan informasi serta evaluasi kegiatan pelayanan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu; dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas dalam menjalankan kegiatannya sangat tergantung dari sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kinerja yang maksimal secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pemerintahan dalam percepatan perizinan dan mempunyai perilaku kerja inovatif dalam melakukan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Akan tetapi pada kenyataannya dalam pengembangan kualitas layanan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas masih banyak menemukan tantangan.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan diperoleh informasi bahwa masih banyak pegawai yang kinerjanya masih rendah dan belum optimal untuk memenuhi standar kinerjanya yang ditandai dengan kurangnya perhatian pegawai terhadap tujuan instansi, hasil kerja pegawai belum memenuhi standar yang terdapat pada instansi, tanggungjawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan masih kurang, terdapat pekerjaan yang belum sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Masalah yang ditemukan mengenai perilaku kerja inovatif yaitu pegawai masih belum mampu mengeksplor ide-ide inovatif, masih terdapat pegawai yang belum bisa mengembangkan ide-ide yang telah diciptakan,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Belum ada keberanian untuk menerapkan ide-ide baru yang dimiliki pegawai.



Masalah yang ditemukan mengenai kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin masih belum bisa menjadi contoh bagi pegawai, masih kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan, berupa apresiasi terhadap pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik, kurangnya dorongan dari pemimpin kepada pegawai untuk memunculkan ide-ide atau gagasan baru.


Permasalahan yang ditemukan oleh peneliti mengenai motivasi kerja yaitu pegawai tidak mempunyai semangat dan tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya, pegawai juga masih belum memenuhi standar ini dibuktikan dengan masih kurangnya minat pegawai untuk meningkatkan tingkat pendidikan, serta motivasi dari atasan untuk meningkatkan kinerja pegawai masih sangat lemah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas”**.

### 1.2 Identifikasi Masalah

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah  inas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bantul yang Rawas yaitu sebagai berikut :

### a. Kepemimpinan Transformasional

1. Masih kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan, berupa apresiasi terhadap pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Kurangnya dorongan dari pemimpin kepada pegawai untuk memunculkan ide-ide atau gagasan baru.

### b. Motivasi Kerja

1. Pegawai tidak mempunyai semangat dan tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya.
2. Rendahnya kemauan dalam meningkatkan kinerja.
3. Tidak adanya daya dorong dari atasan kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja.

### c. Kinerja Pegawai

1. Kurangnya perhatian pegawai terhadap tujuan instansi.
2. Hasil kerja pegawai belum memenuhi standar yang terdapat pada instansi.
3. Terdapat pegawai yang masih belum memiliki tanggungjawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. Perilaku Kerja Inovatif
1. Pegawai masih belum mampu mengeksplor ide-ide inovatif.
  2. Masih terdapat pegawai yang belum bisa mengembangkan ide-ide yang telah diciptakan.
  3. Belum ada keberanian untuk menerapkan ide-ide baru yang dimiliki pegawai.

### 1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari masalah yang telah dirumuskan dan lebih terarah, maka penelitian ini hanya menyangkut masalah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel moderasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas.

### 1.4 Rumusan Masalah

- a. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas?
- c. Apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas?

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. Apakah perilaku kerja inovatif dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas?
- e. Apakah perilaku kerja inovatif dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas?
- f. Apakah perilaku kerja inovatif dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. Untuk mengetahui perilaku kerja inovatif dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas.
- e. Untuk mengetahui perilaku kerja inovatif dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas.
- f. Untuk mengetahui perilaku kerja inovatif dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan referensi bagi penelitian, khususnya mengenai masalah kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah cakrawala dan khasanah pengetahuan serta pemahaman tentang masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai

- b. Secara Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain

1. Bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas yaitu sebagai masukan dan saran yang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- dapat digunakan dalam menilai dan mengukur kinerja pegawai melalui kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dengan perilaku kerja ini sebagai variabel moderasi.
2. Bagi peneliti menambah wawasan peneliti dan sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.
  3. Bagi akademisi sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**BAB II**



**2.1 Literatur**

**2.1.1 Kinerja**

**a. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2020). Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Priansa, 2018).

Kinerja dapat diartikan sebagai implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2017). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diukur bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Danuarta, 2017).



### b. Tujuan dan Fungsi Kinerja

Kinerja memiliki tujuan dan fungsi untuk mencapai standard kinerja dalam instansi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2016).

Adapun tujuan-tujuan dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Bintoro & Daryanto, 2017) :

1. Tujuan Strategik. Mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan system feedback terhadap kinerja karyawan.
2. Tujuan Administrasi. Menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administrasi, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain-lain.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Tujuan Pengembangan. Dapat mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil dan kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja tidak penempatan yang cocok.
4. Tujuan Khusus Manajemen Kinerja. Memperoleh peningkatan kinerja Sustainable, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.

Tujuan kinerja merupakan sebuah aspirasi tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor (Sinambela, 2016).

Fungsi kinerja pegawai (Arta, 2018), yaitu:

1. Mewujudkan tujuan tertentu melalui kegiatan pegawai. Hal ini berarti bahwa hasil kerja pegawai berperan penting dan dominan dalam manajemen.
2. Berfungsi sebagai acuan untuk menilai kemampuan dari pegawai atas hasil kerja yang telah dilakukannya.
3. Sebagai dasar perencanaan bagi organisasi untuk membuat strategi-strategi untuk mencapai tujuan di masa mendatang.
4. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti penghargaan, pelatihan, promosi, transfer, dan pemberhentian.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja (*performance*) juga merupakan fungsi dari (Kasmir, 2019):



1. Kapasitas untuk melakukan, yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
2. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi, dan
3. Kerelaan untuk melakukan yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

### c. Indikator Kinerja

Indikator mempunyai arti sesuatu yang dapat menjadi petunjuk atau keterangan atau sama dengan indeks, parameter, penanda, penunjuk, ciri-ciri, karakteristik, atau tolak ukur. Adapun indikator kinerja di antaranya sebagai berikut (Wibowo, 2016):

1. Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai;
2. Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang di inginkan dapat dicapai;
3. Umpan Balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasil dilakukan perbaikan kinerja;
4. Alat dan sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan;
  5. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik;
  6. Motif, merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang dan lain sebagainya;
  7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

### d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistic (Priansa, 2018).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu (Wibowo, 2016):

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditentukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/ situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### 2.1.2 Perilaku Kerja Inovatif

#### a. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya (Aditya et al., 2020). Perilaku kerja inovatif ini penting untuk menjaga daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Aksama et al., 2020).

Perilaku kerja inovatif adalah suatu perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru dan mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru tersebut untuk mencapai peningkatan produktivitas individu maupun perusahaan (Jong & Hartog, 2008). Perilaku kerja inovatif merupakan tindakan individu untuk mengenali suatu masalah, memunculkan dan mengembangkan ide-ide baru, serta merealisasikan ide atau gagasan tersebut dengan teknik dan prosedur yang baru dan dapat berguna bagi perusahaan (Shaleh, 2018).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku karyawan yang secara langsung dan tidak langsung merangsang pengembangan dan pengenalan inovasi di tempat kerja sehingga perusahaan dapat bertahan pada persaingan bisnis (Irawan & Prasetyo, 2022). Perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju (Purba, 2020). perilaku kerja inovatif adalah upaya yang sengaja dilakukan oleh karyawan untuk berinovasi sehingga memberikan manfaat untuk perusahaan dan dibutuhkan kesediaan individu untuk secara aktif terlibat dalam pelaksanaannya (Hadi et al., 2020).

### b. Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Terdapat empat indikator perilaku kerja inovatif diantaranya yaitu (Jong & Hartog, 2008):

#### 1. Mengeksplor ide (*Idea Exploration*)

Karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah yang terjadi di dalam perusahaan kemudian menciptakan ide-ide baru untuk dijadikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.

#### 2. Mengembangkan ide (*Idea Generation*)

Karyawan mampu mengembangkan ide yang telah diciptakan dan mengenalkan ide tersebut untuk proses baru kepada rekan-rekan kerja.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**



3. Mencari dukungan ide (*Idea Championing*)

Karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan untuk ide yang telah dikembangkan agar dapat mewujudkan ide inovasi baru tersebut.

4. Menerapkan ide (*Idea Implementation*)

Karyawan memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut ke dalam proses kerja yang biasa dilakukan di perusahaan.

### 2.1.3 Kepemimpinan Transformasional

#### a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa (Robbins & Judge, 2018). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka (Emron, 2017).

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Sunyoto, 2015).

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama mencapai tujuan (*goal*) organisasi (Hasibuan, 2020). Kepemimpinan transformasional pada dasarnya melibatkan orang lain, melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan, dan menyangkut nilai (Rivai & Sagala, 2021).

Kepemimpinan transformasional sebagai sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama kepada para pengikut, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi (Antonakis et al., 2003). Pemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk merubah motif, kepercayaan, nilai, dan kemampuan sehingga minat dan tujuan pribadi dari para pengikut dapat selaras dengan visi dan tujuan organisasi (Goodwin et al., 2001).

### b. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan Transformasional

Tujuan dari kepemimpinan transformasional sebagai proses untuk mempengaruhi tingkah laku individu atau kelompok untuk mencapai tujuan perorangan dan tujuan organisasi (Sunyoto, 2015).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tujuan kepemimpinan transformasional sebagai serangkaian metode untuk memotivasi dan mempengaruhi tindakan yang dilakukan oleh pegawai sepanjang perjalanan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi (Rivai & Sagala, 2021).

Fungsi kepemimpinan transformasional sebagai fasilitas untuk menciptakan visi dan misi, mengembangkan komitmen, meningkatkan kepercayaan, mengintegrasikan pandangan yang berbeda serta mempengaruhi individu dalam organisasi (Rivai & Sagala, 2021).

Fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2019):

1. Sebagai Konselor. Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Sebagai Instuktur. Seorang pemimpin pada peringkat manapun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada dibawahnya.
3. Memimpin Rapat. Seorang pemimpin pada tingkat manapun pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan. Dalam rapat biasanya pemimpin mengikutsertakan seluruh potensi yang terkait,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

termasuk juga potensi yang akan melaksanakan rencana itu dibelakang hari.



4. Mengambil Keputusan. Antara seluruh tugas yang disandang oleh Manajemen Sumber Daya Manusia, maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin, oleh sebab itu keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan di saat-saat amat kritis.
5. Pendelegasian Wewenang. Pendelegasian disebut juga dengan Pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu, dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan tugas dan wewenangnya kepada bawahannya.

### c. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional (Kharis, 2015) yaitu:

1. Kharisma. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.
2. Motivasi Inspiratif. Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual. Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.
4. Perhatian yang Individu. Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Indikator dari kepemimpinan transformasional antara lain yaitu (Antonakis et al., 2003):

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. *Idealized influence* (pengaruh ideal), pemimpin harus menjadi contoh yang baik yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
2. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi), pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.
3. *Intellectual stimulation* (simulasi intelektual), perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru. Pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.
4. *Individualized consideration* (perhatian individual), pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan.

### 2.1.4 Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan (Mir, 2020). Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap inisiatif dan proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2016). Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Pandi, 2018).

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) kerja dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2020).

Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan, baik dilihat dari segi aktif (motivasi sebagai usaha positif), dan dari segi pasif (motivasi sebagai perangsang dan kebutuhan) (Sedarmayanti, 2019).

### b. Tujuan dan Fungsi Motivasi Kerja

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Terdapat beberapa tujuan dari pemberian motivasi kerja kepada pegawai yaitu (Sedarso, 2017) :

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan instansi,
2. Meningkatkan semangat dan semangat kerja,
3. Meningkatkan disiplin kerja,
4. Meningkatkan prestasi kerja,
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab,
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi,
7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada instansi.

Beberapa fungsi motivasi kerja, yaitu (Arta, 2018):

1. Mendorong timbulnya atau suatu perubahan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar;
2. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan;
3. Sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

### c. Indikator Motivasi Kerja

Ada beberapa indikator motivasi kerja, antara lain yaitu (Danuarta, 2017):

1. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing;
2. Kemauan adalah keinginan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar;
  3. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut;
  4. Membentuk keahlian adalah kemahiran di suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan). Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu;
  5. Membentuk keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada memengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil;
  6. Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku

menurut cara tertentu



7. Kewajiban adalah sesuatu yang diwajibkan; sesuatu yang harus dilaksanakan; keharusan. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya;
8. Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau instansi bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang.

### d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Biasanya ada dua faktor yang menjadi penggerak, yaitu faktor *ekstrinsik* (luar) dan faktor *intrinsik* (Fahmi, 2016).

1. Faktor *ekstrinsik* adalah kualitas yang ada di luar diri seseorang yang menjadi penggerak, misalnya: uang, kehormatan, status atau jabatan. Masalahnya faktor *ekstrinsik* adalah hal-hal yang mudah menggoda, meningkatkan ataupun mengurangi kepuasan bekerja. Sehingga orang cenderung mengejar hal-hal yang bersifat *ekstrinsik* itu sebagai indikator keberhasilan dalam bekerja. Sepertinya faktor *ekstrinsik* ini adalah hal-hal yang mudah untuk dihitung (*tangible*), sehingga lebih mudah untuk menjadi sasaran dalam bekerja.
2. Sementara faktor *intrinsik* berasal dari dalam diri orang itu sendiri, misalnya: kinerja, kapasitas atau kemampuan diri dan lain-lain.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sementara faktor *intrinsik* merupakan hal-hal yang lebih sulit dihitung (*intangibles*). Keduanya bekerja untuk memberikan motivasi dan kepuasan saat seseorang bekerja, dan pekerjaan yang paling memuaskan adalah yang memberi kesejahteraan secara *intrinsik* maupun *ekstrinsik*.



### 2.2 Penelitian yang Relevan

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Fathiyah, et al, 2022. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil Penelitian didapatkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 6,234 dan P value sebesar 0,003, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 4,745 dan P Value sebesar 0,002, Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

perilaku kerja inovatif dengan nilai t-statistik sebesar 3,764 dan P Value sebesar 0,000, Motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai t-statistik sebesar 5,788 dan p value sebesar 0,004, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh perilaku kerja inovatif dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh Perilaku kerja Inovatif memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,429 dengan nilai t-statistik sebesar 3,296 dan P Value sebesar 0,001 (Fathiyah et al., 2022).

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Setyowati & Arum Etikariena, 2019. Penelitian ini berjudul “Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan pemimpin Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya pemecahan masalah memoderasi hubungan kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif. Metode penelitian menggunakan survei melalui kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis moderasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Gaya Pemecahan Masalah Asosiatif tidak memiliki peranan dalam hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif, hasil interaksi antara Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Pemecahan Masalah Asosiatif pada Perilaku Kerja Inovatif menunjukkan hasil yang tidak signifikan ( $t = -0.72$ ,  $p = .47$ , LLCI  $-0.30$  ULCI  $.14$ ). Gaya Pemecahan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

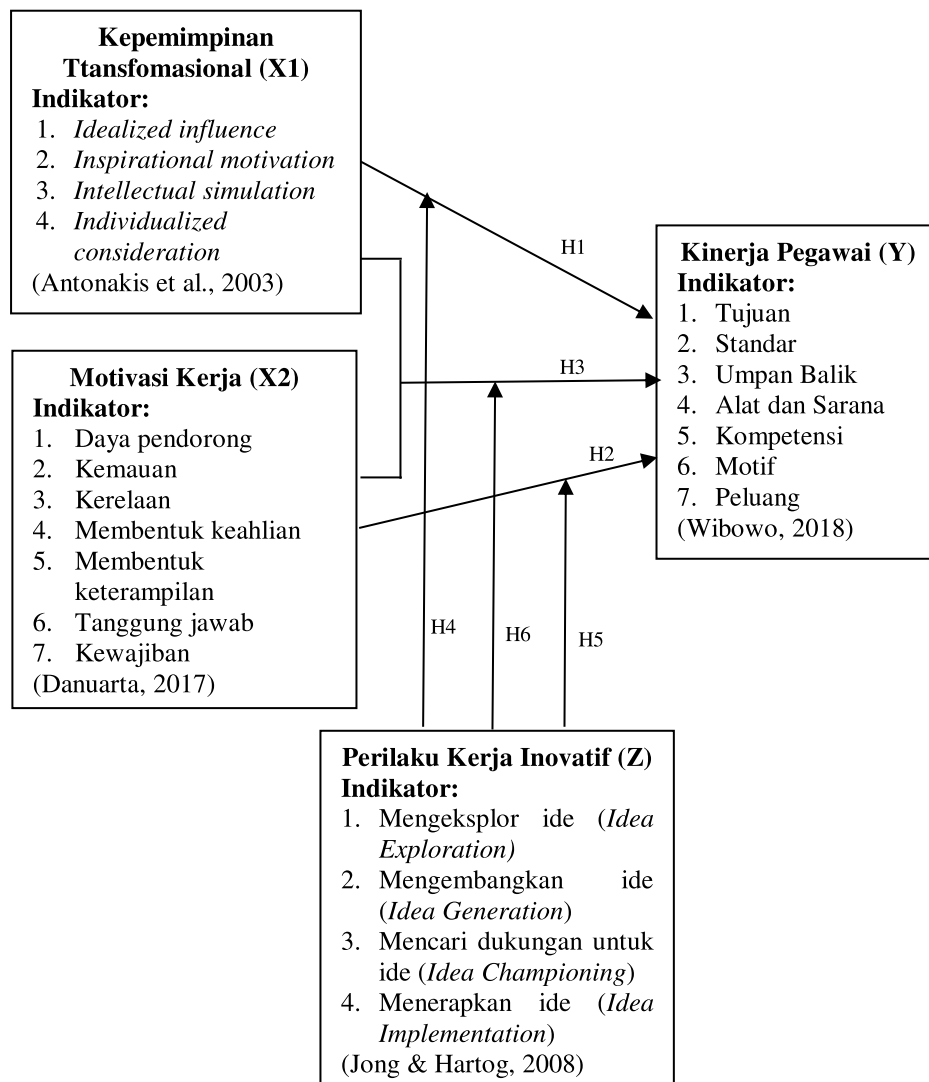
Masalah Bisosiatif tidak berperan dalam hubungan antara Kepemimpinan Transformatif dengan Perilaku Kerja Inovatif, Hasil interaksi antara Kepemimpinan Transformatif dan Gaya Pemecahan Masalah Bisosiatif pada Perilaku Kerja Inovatif menunjukkan hasil yang tidak signifikan ( $t= 1.80$  ,  $p= .07$ , LLCI  $-.01$  ULCI  $.28$ ). (Setyowati & Etikariena, 2019).

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Pardamean, 2021. Penelitian ini berjudul “*Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation: A study in a state-owned enterprise*”. This study aims to examine the effect of transformational leadership on employee performance, with employee motivation as an intervening variable. The study uses path analysis and the results show that transformational leadership had significant effect on employees’ job performance with job motivation as an intervening variable, the analysis shows that the significant value of  $t$  is  $0,000$ . Employees’ job motivation also had significant influence on employees’ job performance, the analysis shows that the significant value of  $t$  is  $0.014$ . (Bastari et al., 2020).

### 2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan rumusan, tujuan, dan hipotesis yang telah disusun menjelaskan pengaruh antara variabel independen (kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) serta variabel moderasi (perilaku kerja inovatif), maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas



### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka hipotesis teoritik dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel moderasi, dengan uraian persamaan sebagai berikut:

- H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas
- H3 : Kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas
- H4 : Perilaku kerja inovatif dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas
- H5 : Perilaku kerja inovatif dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas

## Protected by PDF Anti-Copy Free

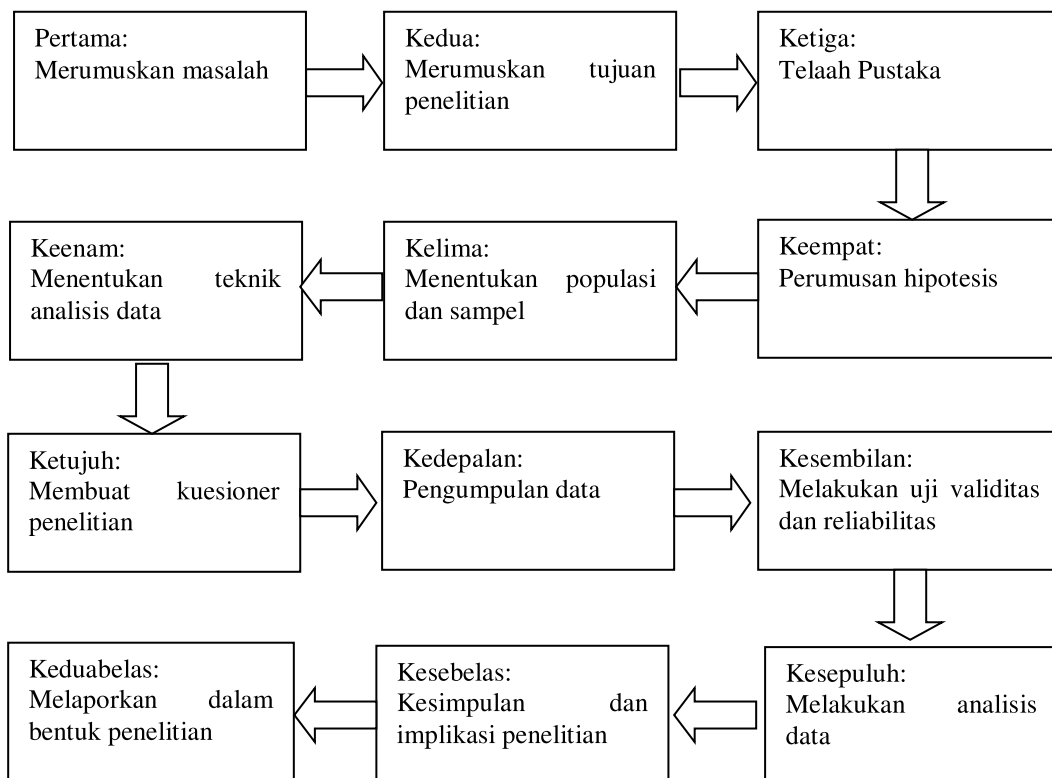
H6 **(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**: Perilaku kerja inovatif dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**BAB III**

METODE PENELITIAN

**3.1 Desain Penelitian**

Untuk lebih jelasnya desain penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 3.1 Desain Penelitian**

Desain dalam penelitian ini yaitu, pertama merumuskan masalah, langkah kedua merumuskan tujuan penelitian, langkah ketiga melakukan telaah pustaka, langkah keempat membuat hipotesis atau dugaan hasil sementara untuk menjawab rumusan masalah, langkah kelima langkah selanjutnya menentukan populasi dan sampel penelitian, langkah keenam melakukan penentuan metode uji data.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Selanjutnya, langkah ketujuh membuat instrumen penelitian, dimana yang dilakukan adalah membuat rancangan daftar pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pengumpulan data. Langkah kedelapan dilanjutkan dengan pengumpulan data, langkah kesembilan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Langkah kesepuluh analisis data, setelah data diperoleh dilakukan pengolahan data menggunakan program SPSS 22, untuk memperoleh atau membuktikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Setelah pengolahan data selesai dilakukan dan didapatkan hasil, maka dapat dilihat terbukti atau tidak jawaban sementara atau hipotesis yang telah ada.

### 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja (X) dan variabel moderasi dalam penelitian adalah perilaku kerja inovatif (Z).

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan transformasional ialah sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama kepada para pengikut, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi (Antonakis et al., 2003).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Idealized influence</i></li> <li>2. <i>Inspirational motivation</i></li> <li>3. <i>Intellectual stimulation</i></li> <li>4. <i>Individualized consideration</i></li> </ol> (Antonakis et al., 2003)	<i>Likert</i>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang melakukan suatu akibat dorongan diri sendiri maupun dari diri pegawai (Danuarta, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daya pendorong</li> <li>2. Kemauan</li> <li>3. Kerelaan</li> <li>4. Membentuk keahlian</li> <li>5. Membentuk keterampilan</li> <li>6. Tanggung jawab</li> <li>7. Kewajiban</li> </ol> (Danuarta, 2017)	<i>Likert</i>
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan Balik</li> <li>4. Alat dan Sarana</li> <li>5. Kompetensi</li> <li>6. Motif</li> <li>7. Peluang</li> </ol> (Wibowo, 2018)	<i>Likert</i>
4	Perilaku Kerja Inovatif (Z)	Perilaku kerja inovatif adalah suatu perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru dan mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru tersebut untuk mencapai peningkatan produktivitas individu maupun perusahaan (Jong & Hartog, 2008).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengeksplor ide (<i>Idea Exploration</i>)</li> <li>2. Mengembangkan ide (<i>Idea Generation</i>)</li> <li>3. Mencari dukungan untuk ide (<i>Idea Championing</i>)</li> <li>4. Menerapkan ide (<i>Idea Implementation</i>)</li> </ol> (Jong & Hartog, 2008)	<i>Idea Likert</i>

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan dan sebagainya (Siregar, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 64 pegawai yang terdiri dari 29 pegawai negeri sipil dan 35 pegawai honorer.

#### b. Sampel

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil maka peneliti ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 64 orang.

### 3.4 Sumber Data

- a. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh Peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada (Sugiyono, 2016). Dokumen tersebut antara lain seperti data kepegawaian, gambaran umum instansi, struktur organisasi maupun sumber tertulis lainnya yang berhubungan dengan obyek penelitian. Pada penelitian ini data sekunder yang akan digunakan yaitu dengan literatur berupa penelitian relevan dengan judul penulis dan buku yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. Observasi, adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan tersebut, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini observasi dilakukan dalam pencarian masalah atau fenomena yang terdapat pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas.
- b. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Sugiyono, 2016). Teknik pengumpulan ini digunakan dalam rangka mendukung teori dan data yang diperoleh baik melalui observasi maupun kuisioner. Pada penelitian ini dokumentasi mengenai penelitian terdahulu berupa masukan dan saran menjadi acuan yang digunakan.
- c. Kuisioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuisioner kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini seperangkat pernyataan yang berkaitan dengan variable yang terdapat pada penelitian dibagikan kepada subjek penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik pengumpulan data untuk memperoleh dan mengumpulkan data melalui observasi, dokumentasi, dan angket kuisioner.

### 3.6 Instrumen Penelitian

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif, di mana tujuan akhir yang dicapai dalam melakukan penelitian pendekatan kuantitatif menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menafsir, dan meramalkan hasil. Oleh karena itu, peneliti akan menggunakan instrument atau angket kuisisioner untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang akan digunakan merupakan pernyataan / pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang dipakai. Adapun jumlah instrumen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 3.2 berikut ini:

**Tabel 3.2 Instrument Penelitian**

Variabel	Keterangan Variabel	Indikator	Banyak Pernyataan
X1	Kepemimpinan Transformasional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Idealized influence</i></li> <li>2. <i>Inspirational motivation</i></li> <li>3. <i>Intellectual simulation</i></li> <li>4. <i>Individualized consideration</i></li> </ol>	8
X2	Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daya Pendorong</li> <li>2. Kemauan</li> <li>3. Kerelaan</li> <li>4. Membentuk Keahlian</li> <li>5. Membentuk Keterampilan</li> <li>6. Tanggung Jawab</li> <li>7. Kewajiban</li> </ol>	14
Y	Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan Balik</li> <li>4. Alat dan Sarana</li> <li>5. Kompetensi</li> <li>6. Motif</li> <li>7. Peluang</li> </ol>	14
Z	Perilaku Kerja Inovatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengeksplor ide (<i>Idea Exploration</i>)</li> <li>2. Mengembangkan ide (<i>Idea Generation</i>)</li> <li>3. Mencari dukungan untuk ide (<i>Idea Championing</i>)</li> </ol>	8

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Menerapkan ide ( <i>Idea Implementation</i> )	
Jumlah Jawaban	44

Untuk memperoleh skor yang ingin dicapai, maka jawaban instrumen diberi skor. Adapun penjelasan skor jawaban dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Alternatif dan Skor Jawaban**

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Syofian (2017)

### 3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel, dan objektif maka peneliti melakukan penyebaran instrument penelitian dengan test kevalidan instrumen kepada beberapa jumlah populasi, data yang diperoleh dan dianalisis dengan cara yang benar. Dalam penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, diuji validitas dan reliabilitasnya dengan instrumen penelitian. Penelitian kuantitatif lebih menekankan pada aspek reliabilitas, sedangkan penelitian kuantitatif lebih pada aspek validitas (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Lubuklinggau dengan jumlah responden yaitu sebanyak 20 responden.

#### a. Uji Validitas

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji validitas adalah kesahihan yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur (Sugiyono, 2016).

Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

$\sum X$  = jumlah variabel bebas (kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif)

$\sum Y$  = jumlah variabel terikat (kinerja pegawai)

Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah (Muhidin, 2017):

1. Jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
2. Jika nilai hitung r lebih kecil (<) dari nilai tabel r, maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.
3. Nilai tabel r dapat dilihat pada signifikan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat bebas (db) = n-2.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apa bila dilakukan pengukuran dua kali

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama (Sugeng, 2018). Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus yaitu :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = varian total

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir

Untuk menafsirkan hasil uji reliabilitas, kriteria yang digunakan adalah (Muhidin, 2017):

1. Jika nilai hitung alpha lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka angket dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai hitung alpha lebih kecil (<) dari nilai tabel r, maka angket dinyatakan tidak reliabel.
3. Nilai tabel r dapat dilihat pada signifikan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat bebas (db) = n-2.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau mendeteksi normal (Ghozali, 2018). Untuk menguji data berdistribusi normal, yaitu dilihat melalui uji analisis *statistic non-parametric Kolmogorov-Sminov* (K-S) dan data yang dikatakan berdistribusi normal bila *p-value Kolmogrov-Sminov Test*  $>0,1$ .

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear (Siregar, 2018). Pada *output*, jika nilai signifikan *Deviation from Linearity* pada *ANOVA Table* lebih besar dari 0,05, maka hubungan *independen* dan *dependen* bersifat linear dan uji linearitasnya terpenuhi.

## 3.9 Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang dibantu dengan menggunakan program SPSS 22 (Siregar, 2018). Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t (parsial), regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan *moderated regression analysis* (MRA). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

### a. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan menganalisa hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Siregar, 2018). Untuk mencari regresi linear sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 $Y = a + bX$  (Siregar, 2018)



Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X = kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

### b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Untuk mencari koefisien korelasi digunakan dengan rumus sebagai berikut (Siregar, 2018):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi) \cdot (\sum Yi)}{\sqrt{\{n \cdot \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan :

n = jumlah data (responden)

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

$\sum X$  = jumlah variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja)

$\sum Y$  = jumlah variabel terikat (kinerja pegawai)

Untuk membantu mengetahui seberapa besar hubungan yang diperoleh, Peneliti menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2016), sebagai berikut:

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,339	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

c. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan, dalam pengujian ini menggunakan rumus (Siregar, 2018):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

$t$  = Nilai Regresi

$n$  = Nilai Sampel

$r$  = Koefesien

Uji  $t$  pada tingkat kepercayaan atau kebenaran 95% melalui prosedur sebagai berikut:

1.  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan pada  $\alpha = 5\%$  atau tingkat signifikansi dibawah 0,05.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan pada  $\alpha = 5\%$  atau tingkat signifikansi di bawah 0,05.



### d. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Untuk mencari regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan sebagai berikut (Siregar, 2018):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$$

Keterangan:

Y = kinerja

$X_1$  = kepemimpinan transformasional

$X_2$  = Motivasi kerja

Z = perilaku kerja inovatif

a = Konstanta

$b_1 - b_4$  = Koefisien Regresi

### e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat (Siregar, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan sampai dengan satu. Nilai *adjusted*  $R^2$  yang mendekati satu berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  menunjukkan kemampuan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian. Untuk mencari koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$$R^2 = \frac{b_1 \sum xy + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

y = kinerja pegawai

x = kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja

### f. Uji F

Uji F (simultan) digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, dipenelitian ini uji F digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dalam pengujian ini menggunakan rumus (Sugiyono, 2016):

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi (korelasi ganda)

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah Sampel (responden)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Untuk mengetahui besarnya nilai dapat dilakukan hipotesis regresi secara bersama-sama dengan menggunakan analisis varian F dengan ketentuan perbandingan hipotesis.

1. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

### g. *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Moderasi adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara prediktor (X) dan kriterion (Y). Variabel moderasi dapat berbentuk kategori maupun kontinyu (interval) (Ghozali, 2019).

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kualitas layanan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi, digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut (Ghozali, 2019):

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3XZ + e$$

Y = Kinerja pegawai

X = Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja

Z = Perilaku kerja inovatif

e = Standart Error

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Ketepatan fungsi regresi tersebut dapat menaksir nilai *actual* dapat diukur dari *goodness of fit*-nya, yang secara statistic dapat diukur dari koefisien determinasi, nilai statistic F, dan nilai statistic t. Uji interaksi atau sering disebut *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih independen) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel moderating akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2019). *Moderated Regression Analysis* (MRA) dalam penelitian ini digunakan untuk pengujian terhadap pure moderator yang dilakukan dengan membuat regresi interaksi, tetapi variabel moderator tidak berfungsi sebagai variabel independen (Ghozali, 2019). *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel perilaku kerja inovatif dapat memperkuat atau memperlemah hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### 3.10 Tempat dan Waktu Penelitian

#### a. Tempat

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas yang beralamat di Jl. Pangeran M. Amin Komplek Perkantoran Musi Rawas, Kab. Musi Rawas, Prov. Sumatera Selatan, 31661.

#### b. Waktu Penelitian

## Protected by PDF Anti-Copy Free

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus 2023 sampai dengan

bulan Januari 2024. Berikut ini rencana jadwal kegiatan penelitian

sebagai berikut:



**Tabel 3.5 Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan / Bulan					
		Ags 2023	Sept 2023	Okt 2023	Nop 2023	Des 2023	Jan 2024
1.	Pengajuan Judul						
2.	Pengajuan Proposal						
3.	Seminar Proposal						
4.	Revisi Setelah Seminar Proposal						
5.	Pengajuan dan Revisi BAB I,II,III						
6.	Pengumpulan Data						
7.	Pengolahan Data						
8.	Pengajuan BAB IV dan V						
9.	Ujian Skripsi						

**HASIL PEMBAHASAN**



**4.1 Gambaran Objek Penel**

Penanaman modal sangat penting bagi pertumbuhan dan percepatan pembangunan ekonomi di suatu Daerah, modal tersebut dapat digunakan sebagai alat untuk memulihkan perekonomian, menciptakan lapangan kerja, dan mengurangi kemiskinan. Demikian juga di Indonesia. Paska kebijakan desentralisasi tahun 1999, banyak sekali pemerintah daerah yang bereksperiman dan berinovasi dengan mengembangkan berbagai pola pelayanan perijinan dan investasi. Namun demikian, terdapat banyak kendala untuk dapat menggali modal dari para penanam modal.

Untuk mengatasi tersebut Pemerintah telah membuat kebijakan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) sesuai dengan kebijakan yang diperintahkan oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal. Berdasarkan Undang-Undang tersebut, PTSP dimaksudkan untuk membantu penanam modal dalam memperoleh kemudahan pelayanan, fasilitas fiskal, dan informasi mengenai penanaman modal. dalam Undang-Undang tersebut, PTSP diartikan sebagai kegiatan penyelenggaraan suatu perizinan dan nonperizinan yang mendapat pendelegasian wewenang dari instansi yang memiliki kewenangan yang proses pengelolaannya dimulai dari tahap permohonan sampai dengan tahap terbitnya dokumen yang dilakukan dalam satu tempat atau OPD.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan amanat Undang-undang no 25 tahun 2007 Pemerintah Kabupaten Musi Rawas membentuk Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Perizinan Kabupaten Musi Rawas berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas Nomor 3 tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Musi Rawas, dan Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Perizinan Kabupaten Musi Rawas, yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Kabupaten dalam bidang penanaman modal daerah dan perizinan. Seiring berjalan waktu dan diiringi dengan perubahan waktu dan kebutuhan maka terbitlah Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 61 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas yang juga mempunyai tugas kewenangan dalam menyelenggarakan bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu.

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah dibidang Pelayanan Penanaman Modal dan Perizinan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4.2 Hasil Penelitian

#### 4.2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Data hasil uji validitas dan reliabilitas berasal dari uji coba kuisioner disebarakan atau dibagikan di luar populasi atau sampel penelitian yang dilakukan di Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Lubuklinggau, dengan responden sebanyak 20 orang, dengan variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan variable moderasi yaitu perilaku kerja inovatif.

##### a. Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel yaitu kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif dimana nilai  $r_{hitung}$  diwakili dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X1)**

No	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{tabel} N=20$ $\alpha=0,05$	Ket
1	Karisma yang dimiliki pemimpin mampu memberikan dampak yang positif bagi pengikutnya	0,886	0,444	<i>Valid</i>
2	Pemimpin memberikan petunjuk kepada pegawai bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	0,812	0,444	<i>Valid</i>
3	Pemimpin mampu menginspirasi pengikut untuk meraih tujuan instansi	0,810	0,444	<i>Valid</i>
4	Pemimpin mampu meningkatkan ekspektasi pengikutnya dengan memberikan rasa percaya diri pada pegawai	0,661	0,444	<i>Valid</i>
5	Pemimpin dapat mendorong kecerdasan pengikutnya dengan menciptakan kewaspadaan terhadap masalah	0,934	0,444	<i>Valid</i>
6	Pemimpin selalu mengikutsertakan pegawai dalam	0,836	0,444	<i>Valid</i>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

### (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
7	Pemimpin selalu memberikan perhatian secara individual kepada pegawai	0,839	0,444	Valid
8	Pemimpin selalu memberikan mentoring terhadap pegawai	0,777	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah PSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.1 di atas, menunjukkan hasil uji validitas dari 8 pernyataan pengujian di luar sampel penelitian sebanyak 20 responden. Nilai  $r_{tabel}$  untuk jumlah sampel 20 atau ( $N = 20$ ) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,444. Untuk variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ )  $> r_{tabel}$ , dengan nilai terendah  $r_{hitung}$  0,661  $> r_{tabel}$  0,444. Hal ini berarti semua pernyataan yang ada dalam kuisioner disimpulkan dari tabel tersebut dinyatakan *valid* dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

No	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{tabel} N=20$ $\alpha=0,05$	Ket
1	Pemimpin selalu memberikan dukungan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas	0,672	0,444	Valid
2	Pegawai memiliki dorongan dari dalam diri untuk bekerja lebih baik	0,710	0,444	Valid
3	Pegawai memiliki keinginan untuk mewujudkan Visi Misi Instansi	0,844	0,444	Valid
4	Pegawai memiliki kemauan untuk mensukseskan tujuan Instansi	0,795	0,444	Valid
5	Pegawai merasa senang jika harus lembur dalam menyelesaikan pekerjaan	0,895	0,444	Valid
6	Pegawai selalu bekerja dengan sepenuh hati dalam menyelesaikan tugasnya	0,610	0,444	Valid
7	Tugas yang dikerjakan dapat memberikan kemampuan dan keahlian pada diri pegawai	0,765	0,444	Valid
8	Keahlian pegawai dibentuk dari	0,597	0,444	Valid

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
9	Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri yang ada pada dirinya lebih maju	0,723	0,444	Valid
10	Pelatihan yang diberikan dapat membentuk keterampilan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja	0,779	0,444	Valid
11	Pegawai selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.	0,763	0,444	Valid
12	Pegawai memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya	0,777	0,444	Valid
13	Tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan kewajiban pegawai yang harus diselesaikan	0,798	0,444	Valid
14	Pegawai merasa mempunyai kewajiban dalam melaksanakan tugas-tugasnya	0,648	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.2 di atas, menunjukkan hasil uji validitas dari 14 pernyataan pengujian di luar sampel penelitian sebanyak 20 responden. Nilai  $r_{tabel}$  untuk jumlah sampel 20 atau ( $N = 20$ ) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,444. Untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{tabel}$ , dengan nilai terendah  $r_{hitung}$  0,597 >  $r_{tabel}$  0,444. Hal ini berarti semua pernyataan yang ada dalam kuisisioner disimpulkan dari tabel tersebut dinyatakan *valid* dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{tabel}$ N=20 $\alpha=0,05$	Ket
1	Pegawai bekerja sesuai dengan tujuan Instansi	0,646	0,444	Valid
2	Kinerja pegawai berhasil jika sudah mencapai tujuan Instansi	0,626	0,444	Valid
3	Pegawai memahami hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan	0,657	0,444	Valid

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	seperti ketentuan, sistem dan prosedur kerja			
4	Prestasi kerja pegawai merupakan ukuran keberhasilannya dapat meningkatkan pegawai dalam bekerja	0,818	0,444	<i>Valid</i>
5	Pimpinan memberikan <i>reward</i> atas prestasi yang dicapai oleh pegawai	0,913	0,444	<i>Valid</i>
6	Pegawai selalu mendapatkan <i>reward</i> atas kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya	0,606	0,444	<i>Valid</i>
7	Sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan hasil kerja yang baik	0,744	0,444	<i>Valid</i>
8	Sarana dan prasarana yang memadai akan menentukan hasil kerja pegawai	0,806	0,444	<i>Valid</i>
9	Pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	0,892	0,444	<i>Valid</i>
10	Pegawai memiliki kemampuan dibidang masing-masing	0,639	0,444	<i>Valid</i>
11	Pegawai memiliki motif masing-masing sesuai dengan bidangnya agar menghasilkan kinerja yang baik	0,904	0,444	<i>Valid</i>
12	Kinerja yang baik dipengaruhi motif yang ada pada diri pegawai	0,811	0,444	<i>Valid</i>
13	Pimpinan memberikan peluang yang sama pada pegawai untuk menunjukkan inovasi dan kreatifitasnya	0,877	0,444	<i>Valid</i>
14	Instansi memberikan peluang untuk menunjukkan prestasi yang ada pada diri pegawai	0,783	0,444	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.3 di atas, menunjukkan hasil uji validitas dari 14 pernyataan pengujian di luar sampel penelitian sebanyak 20 responden. Nilai  $r_{tabel}$  untuk jumlah sampel 20 atau ( $N = 20$ ) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,444. Untuk variabel kinerja (Y), semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ )  $> r_{tabel}$ , dengan nilai terendah  $r_{hitung}$  0,606  $> r_{tabel}$  0,444. Hal ini berarti semua pernyataan yang ada dalam kuisisioner disimpulkan dari tabel

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tersebut dinyatakan *valid* dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Perilaku Kerja Inovatif (Z)**

No	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{\text{tabel}}$ N=20 $\alpha=0,05$	Ket
1	Pegawai mampu menemukan kesempatan menciptakan ide-ide baru	0,839	0,444	<i>Valid</i>
2	Pegawai dapat memecahkan masalah yang terjadi di dalam Instansi	0,721	0,444	<i>Valid</i>
3	Pegawai dapat mengembangkan ide yang telah diciptakan	0,878	0,444	<i>Valid</i>
4	Pegawai mampu mengenalkan ide yang telah diciptakan sebagai proses baru	0,703	0,444	<i>Valid</i>
5	Pegawai dapat terdorong untuk mencari dukungan untuk ide yang telah dikembangkan	0,763	0,444	<i>Valid</i>
6	Pegawai mampu mewujudkan ide inovasi baru yang telah diciptakan	0,907	0,444	<i>Valid</i>
7	Pegawai memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru	0,664	0,444	<i>Valid</i>
8	Pegawai dapat menerapkan ide-ide baru dalam proses kerja yang biasa dilakukan di Instansi	0,602	0,444	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.4 di atas, menunjukkan hasil uji validitas dari 8 pernyataan pengujian di luar sampel penelitian sebanyak 20 responden. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk jumlah sampel 20 atau (N = 20) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,444. Untuk variabel perilaku kerja inovatif (Z), semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{\text{hitung}}$ ) >  $r_{\text{tabel}}$ , dengan nilai terendah  $r_{\text{hitung}}$  0,602 >  $r_{\text{tabel}}$  0,444. Hal ini berarti semua pernyataan yang ada dalam kuisioner

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

disimpulkan dari tabel tersebut dinyatakan *valid* dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

### b. Uji Reliabilitas



Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai  $r_{hitung}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dalam penelitian ini nilai  $r_{hitung}$  diwakili oleh nilai *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	$r_{tabel}$ N=20 ( $\alpha=0,05$ )	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,947	0,444	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,950	0,444	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,956	0,444	Reliabel
4	Perilaku Kerja Inovatif	0,930	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepemimpinan transformasional diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,947, jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yaitu  $0,947 > 0,444$ . Untuk variabel motivasi kerja diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,950, jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yaitu  $0,950 > 0,444$ . Variabel kinerja pegawai diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,956 jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yaitu  $0,956 > 0,444$ . Variabel perilaku kerja inovatif diketahui nilai

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

*Cronbach's Alpha* sebesar 0,930 jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yaitu  $0,930 > 0,444$ .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel yang digunakan dalam uji coba kuisisioner penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

### 4.2.2 Hasil Uji Deskriptif

Analisis deskriptif atau diskripsi digunakan untuk menjabarkan atau menjelaskan distribusi–distribusi responden yang telah dianalisis menggunakan program statistik SPSS, dengan penjelasan–penjelasan sebagai berikut :

#### a. Deskriptif Karakteristik Responden

Hasil rekapitulasi frekuensi karakteristik responden mengenai item yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), kinerja pegawai ( $Y$ ) dan perilaku kerja inovatif ( $Z$ ) untuk masing-masing jawaban dihitung dalam persentase sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Frekuensi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil uji frekuensi data responden berdasarkan jenis kelamin dengan menggunakan spss 20 dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	48	75.0
Perempuan	16	25.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2021

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, terdapat 48 responden atau sebesar 75,0% responden berjenis kelamin laki-laki dan 16 responden atau sebesar 25,0% responden berjenis kelamin perempuan.

### 2. Frekuensi Data Responden Berdasarkan Usia

Hasil uji frekuensi data responden berdasarkan usia dengan menggunakan spss 20 dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
18-30 Tahun	35	54.7
31-40 Tahun	9	14.1
41-50 Tahun	15	23.4
>50 Tahun	5	7.8
<i>Total</i>	64	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa responden yang berusia 18-30 tahun berjumlah 35 responden atau sebesar 54,7%, usia 31-40 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 14,1%, usia 41-50 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 23,4%, dan usia >50 tahun berjumlah 5 responden atau sebesar 7,8%.

### 3. Frekuensi Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil uji frekuensi data responden berdasarkan pendidikan dengan menggunakan spss 20 dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
SMA	21	32.8
S1	34	53.1
S2	9	14.1
Total	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari tabel diatas terlihat bahwa 64 responden yang telah mengisi kuisisioner dalam penelitian ini, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 21 responden atau sebesar 32,8% responden, yang berpendidikan S1 sebanyak 34 responden atau sebesar 53,1% responden, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 9 responden atau sebesar 14,1%.

### b. Deskriptif Jawaban Responden

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), kinerja pegawai ( $Y$ ) dan perilaku kerja inovatif ( $Z$ ) untuk masing-masing jawaban dihitung dalam persentase sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional

**Tabel 4.9**

**Pernyataan 1.** Karisma yang dimiliki pemimpin mampu memberikan dampak yang positif bagi pengikutnya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	14	21.9
Setuju	34	53.1
Netral	15	23.4
Tidak Setuju	1	1.6
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 14 responden (21,9%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (53,1%) menyatakan setuju, 15 responden (23,4%) menyatakan netral, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju, bahwa pegawai karisma yang dimiliki pemimpin mampu memberikan dampak positif bagi pengikutnya.

PDF

**Tabel 4.10**

**Pernyataan 2.** Pemimpin memberikan petunjuk kepada pegawai bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	16	25.0
Setuju	29	45.3
Netral	19	29.7
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 16 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (45,3%) menyatakan setuju, 19 responden (29,7%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pemimpin memberikan petunjuk kepada pegawai bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.

**Tabel 4.11**

**Pernyataan 3.** Pemimpin mampu menginspirasi pengikut untuk meraih tujuan instansi

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	15	23.4
Setuju	35	54.7
Netral	14	21.9
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 15 responden (23,4%) menyatakan sangat setuju, 35 responden (54,7%) menyatakan setuju, 14 responden (21,9%) menyatakan netral. Jadi,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pemimpin mampu menginspirasi pengikutnya untuk meraih tujuan instansi.

PDF

**Tabel 4.12**

**Pernyataan 4.** Pemimpin mampu meningkatkan ekspektasi pengikutnya dengan memberikan rasa percaya diri pada pegawai

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	11	17.1
Setuju	38	59.4
Netral	14	21.9
Tidak Setuju	1	1.6
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 11 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju, 38 responden (59,4%) menyatakan setuju, 14 responden (21,9%) menyatakan netral, 1 responden (1,3%) menyatakan tidak setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pemimpin mampu meningkatkan ekspektasi pengikutnya dengan memberikan rasa percaya diri pada pegawai.

**Tabel 4.13**

**Pernyataan 5.** Pemimpin dapat mendorong kecerdasan pengikutnya dengan menciptakan kewaspadaan terhadap masalah

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	16	25.0
Setuju	40	62.5
Netral	8	12.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 16 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju, 40 responden (62,5%)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyatakan setuju, 8 responden (12,5%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pemimpin dapat mendorong kecerdasan kolektifnya dengan menciptakan kewaspadaan terhadap masalah.

**Tabel 4.14**

**Pernyataan 6.** Pemimpin selalu mengikutsertakan pegawai dalam proses penyelesaian masalah

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	12	18.8
Setuju	39	60.9
Netral	12	18.8
Tidak Setuju	1	1.5
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 12 responden (18,8%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (60,9%) menyatakan setuju, 12 responden (18,8%) menyatakan netral, 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pemimpin selalu mengikutsertakan pegawai dalam proses penyelesaian masalah.

**Tabel 4.15**

**Pernyataan 7.** Pemimpin selalu memberikan perhatian secara individu kepada pegawai

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	15	23.4
Setuju	38	59.4
Netral	11	17.2
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 15 responden (23,4%) menyatakan sangat setuju, 38 responden (59,4%) menyatakan setuju, 11 responden (17,2%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pimpinan memberikan imbalan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai.

**Tabel 4.16**

**Pernyataan 8.** Pemimpin selalu berorientasikan mentoring terhadap pegawai

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	22	34.4
Setuju	28	43.8
Netral	14	21.8
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 22 responden (34,4%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (43,8%) menyatakan setuju, 14 responden (21,8%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pemimpin selalu berorientasikan mentoring terhadap pegawai.

## 2. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 4.17**

**Pernyataan 1.** Pemimpin selalu memberikan dukungan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	22	34.4
Setuju	24	37.5
Netral	18	28.1
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 22 responden (34,4%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (37,5%) menyatakan setuju, 18 responden (28,1%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pemimpin selalu memberikan dukungan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas.

**Tabel 4.18**

**Pernyataan 2.** Pegawai memiliki dorongan dari dalam diri untuk bekerja lebih baik

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	10	15.6
Setuju	32	50.0
Netral	22	34.4
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 10 responden (15,6%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (50,0%) menyatakan setuju, 22 responden (34,4%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pegawai memiliki dorongan dari dalam diri untuk bekerja lebih baik.

**Tabel 4.19**

**Pernyataan 3.** Pegawai memilki keinginan untuk mewujudkan Visi Misi Instansi

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	23	35.9
Setuju	20	31.3
Netral	21	32.8
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

## Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

Tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 23 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (31,3%) menyatakan setuju, 21 responden (32,8%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa pegawai memiliki keinginan untuk mewujudkan Visi Misi Instansi.

**Tabel 4.20**  
**Pernyataan 4.** Pegawai memiliki kemauan untuk mensukseskan tujuan Instansi

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	21	32.8
Setuju	25	39.1
Netral	18	28.1
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 21 responden (32,8%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (39,1%) menyatakan setuju, 18 responden (28,1%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pegawai memiliki kemauan untuk mensukseskan tujuan Instansi.

**Tabel 4.21**  
**Pernyataan 5.** Pegawai merasa senang jika harus lembur dalam menyelesaikan pekerjaan

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	26	40.6
Setuju	27	42.2
Netral	11	17.2
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 26 responden (40,6%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (42,2%) menyatakan setuju, 11 responden (17,2%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pegawai merasa senang jika harus lembur dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.22**

**Pernyataan 6.** Pegawai selalu bekerja dengan sepenuh hati dalam menyelesaikan tugasnya

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	21	32.8
Setuju	32	50.0
Netral	11	17.2
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 21 responden (32,8%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (50,0%) menyatakan setuju, 11 responden (17,2%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pegawai selalu bekerja dengan sepenuh hati dalam menyelesaikan tugasnya.

**Tabel 4.23**

**Pernyataan 7.** Tugas yang dikerjakan dapat memberikan kemampuan dan keahlian pada diri pegawai

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	22	34.4
Setuju	31	48.4
Netral	11	17.2
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 22 responden (34,4%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (48,4%) menyatakan setuju, 11 responden (17,2%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa tugas yang dikerjakan dapat memberikan kemampuan dan keahlian pada diri pegawai.

**Tabel 4.24**

**Pernyataan 8.** Keahlian pegawai dibentuk dari pekerjaan yang pegawai hadapi

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	25	39.1
Setuju	24	37.5
Netral	15	23.4
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 25 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (37,5%) menyatakan setuju, 15 responden (23,4%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju, bahwa keahlian pegawai dibentuk dari pekerjaan yang pegawai hadapi.

**Tabel 4.25**

**Pernyataan 9.** Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	23	35.9
Setuju	26	40.6
Netral	15	23.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 23 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (40,6%) menyatakan setuju, 8 responden (12,5%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.

**Tabel 4.26**

**Pernyataan 10.** Pelatihan yang diikuti dapat membentuk keterampilan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	31	48.4
Setuju	25	39.1
Netral	8	12.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 31 responden (48,4%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (39,1%) menyatakan setuju, 8 responden (12,5%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pelatihan yang diikuti dapat membentuk keterampilan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja.

**Tabel 4.27**

**Pernyataan 11.** Pegawai selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	51	79.7
Setuju	7	10.9
Netral	6	9.4
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<i>Total</i>	64	100.0
--------------	----	-------

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.27 di atas menunjukkan bahwa dari 64 responden, 51 responden (79,7%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (10,9%) menyatakan setuju, 6 responden (9,4%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju, bahwa pegawai selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.

**Tabel 4.28**

**Pernyataan 12.** Pegawai memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	48	75.0
Setuju	13	20.3
Netral	3	4.7
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 48 responden (75,0%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (20,3%) menyatakan setuju, 3 responden (4,7%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju, bahwa pegawai memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya.

**Tabel 4.29**

**Pernyataan 13.** Tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan kewajiban pegawai yang harus diselesaikan

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	22	34.4
Setuju	27	42.2
Netral	15	23.4
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.29 di atas menunjukkan bahwa dari 64 responden, 22 responden (34,4%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (42,2%) menyatakan setuju, 15 responden (23,4%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan kewajiban pegawai yang harus diselesaikan.

**Tabel 4.30**

**Pernyataan 14.** Pegawai merasa mempunyai kewajiban dalam melaksanakan tugas-tugasnya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	26	40.6
Setuju	21	32.8
Netral	17	26.6
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 26 responden (40,6%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (32,8%) menyatakan setuju, 17 responden (26,6%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju, bahwa pegawai merasa mempunyai kewajiban dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

### 3. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

**Tabel 4.31**

**Pernyataan 1.** Pegawai bekerja sesuai dengan tujuan Instansi

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	23	35.9
Setuju	31	48.5
Netral	10	15.6
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<i>Total</i>	64	100.0
--------------	----	-------

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.31 di atas menunjukkan bahwa dari 64 responden, 23 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (48,5%) menyatakan setuju, 10 responden (15,6%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pegawai bekerja sesuai dengan tujuan Instansi.

**Tabel 4.32**

**Pernyataan 2.** Kinerja pegawai berhasil jika sudah mencapai tujuan Instansi

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	20	31.2
Setuju	28	43.8
Netral	16	25.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.32 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 20 responden (31,2%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (43,8%) menyatakan setuju, 16 responden (25,0%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa kinerja pegawai berhasil jika sudah mencapai tujuan Instansi.

**Tabel 4.33**

**Pernyataan 3.** Pegawai memahami hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti ketentuan, sistem dan prosedur kerja

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	13	20.3
Setuju	32	50.0
Netral	18	28.1
Tidak Setuju	1	1.6
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa dari 64 responden, 13 responden (20,3%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (50,0%) menyatakan setuju, 18 responden (28,1%) menyatakan netral, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa pegawai memahami hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti ketentuan, sistem dan prosedur kerja.

**Tabel 4.34**

**Pernyataan 4.** Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan tolak ukur keberhasilannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	16	25.0
Setuju	33	51.6
Netral	15	23.4
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.34 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 16 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (51,6%) menyatakan setuju, 15 responden (23,4%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan tolak ukur keberhasilannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

**Tabel 4.35**

**Pernyataan 5.** Pimpinan memberikan *reward* atas prestasi yang dicapai oleh pegawai

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	14	21.9

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Setuju	34	53.1
Netral	16	25.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.35 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 14 responden (21,9%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (53,1%) menyatakan setuju, 16 responden (25,0%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pimpinan memberikan *reward* atas prestasi yang dicapai oleh pegawai.

**Tabel 4.36**

**Pernyataan 6.** Pegawai selalu mendapatkan reward atas kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	20	31.3
Setuju	36	56.2
Netral	8	12.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.36 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 20 responden (31,3%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (56,2%) menyatakan setuju, 8 responden (12,5%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pegawai selalu mendapatkan *reward* atas kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya.

**Tabel 4.37**

**Pernyataan 7.** Sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan hasil kerja yang baik

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
--------------------	------------------	----------------

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sangat Setuju	16	25.0
Setuju	36	56.2
Netral	12	18.8
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.37 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 16 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (56,2%) menyatakan setuju, 12 responden (18,8%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan hasil kerja yang baik.

**Tabel 4.38**

**Pernyataan 8.** Sarana dan prasarana yang memadai akan menentukan hasil kerja pegawai

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	14	21.9
Setuju	37	57.8
Netral	13	20.3
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.38 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 14 responden (21,9%) menyatakan sangat setuju, 37 responden (57,8%) menyatakan setuju, 13 responden (20,3%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju, bahwa sarana dan prasarana yang memadai akan menentukan hasil kerja pegawai.

**Tabel 4.39**

**Pernyataan 9.** Pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	15	23.4
Setuju	37	57.8

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Netral	12	18.8
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.39 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 15 responden (23,4%) menyatakan sangat setuju, 37 responden (57,8%) menyatakan setuju, 12 responden (18,8%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

**Tabel 4.40**

**Pernyataan 10.** Pegawai memiliki kemampuan dibidang masing-masing

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	19	29.7
Setuju	31	48.4
Netral	14	21.9
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.40 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 19 responden (29,7%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (48,4%) menyatakan setuju, 14 responden (21,9%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pegawai memiliki kemampuan dibidang masing-masing.

**Tabel 4.41**

**Pernyataan 11.** Pegawai memiliki motif masing-masing sesuai dengan bidangnya agar menghasilkan kinerja yang baik

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	47	73.4
Setuju	14	21.9
Netral	3	4.7

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.41 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 47 responden (73,4%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (21,9%) menyatakan setuju 3 responden (4,7%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju, bahwa pegawai memiliki motif masing-masing sesuai dengan bidangnya agar menghasilkan kinerja yang baik.

**Tabel 4.42**

**Pernyataan 12.** Kinerja yang baik dipengaruhi motif yang ada pada diri pegawai

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	42	65.6
Setuju	19	29.7
Netral	3	4.7
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.42 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 42 responden (65,6%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (29,7%) menyatakan setuju, 3 responden (4,7%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju, bahwa kinerja yang baik dipengaruhi motif yang ada pada diri pegawai.

**Tabel 4.43**

**Pernyataan 13.** Pimpinan memberikan peluang yang sama pada pegawai untuk menunjukkan inovasi dan kreatifitasnya

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	34	53.1
Setuju	26	40.6

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Netral	4	6.3
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.43 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 34 responden (53,1%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (40,6%) menyatakan setuju, 4 responden (6,3%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pimpinan memberikan peluang yang sama pada pegawai untuk menunjukkan inovasi dan kreatifitasnya.

**Tabel 4.44**

**Pernyataan 14.** Instansi memberikan peluang untuk menunjukkan prestasi yang ada pada diri pegawai

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	50	78.1
Netral	3	4.7
Setuju	10	15.6
Tidak Setuju	1	1.6
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.44 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 50 responden (78,1%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (15,6%) menyatakan setuju, 3 responden (4,7%) menyatakan netral, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju, bahwa instansi memberikan peluang untuk menunjukkan prestasi yang ada pada diri pegawai.

#### 4. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Perilaku Kerja Inovatif

**Tabel 4.45**

**Pernyataan 1.** Pegawai mampu menemukan kesempatan menciptakan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ide-ide baru

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	22	34.4
Setuju	24	37.5
Netral	18	28.1
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.45 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 22 responden (34,4%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (37,5%) menyatakan setuju, 18 responden (28,1%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pegawai mampu menemukan kesempatan menciptakan ide-ide baru.

**Tabel 4.46**

**Pernyataan 2.** Pegawai dapat memecahkan masalah yang terjadi di dalam Instansi

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	10	15.6
Setuju	32	50.0
Netral	22	34.4
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.46 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 10 responden (15,6%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (50,0%) menyatakan setuju, 22 responden (34,4%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pegawai dapat memecahkan masalah yang terjadi di dalam Instansi.

**Tabel 4.47**

**Pernyataan 3.** Pegawai dapat mengembangkan ide yang telah diciptakan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	23	35.9
Setuju	20	31.3
Netral	21	32.8
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.47 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 23 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (31,3%) menyatakan setuju, 21 responden (32,8%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah netral, bahwa pegawai dapat mengembangkan ide yang telah diciptakan.

**Tabel 4.48**

**Pernyataan 4.** Pegawai mampu mengenalkan ide yang telah diciptakan sebagai proses baru

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	21	32.8
Setuju	25	39.1
Netral	18	28.1
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.48 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 21 responden (32,8%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (39,1%) menyatakan setuju, 18 responden (28,1%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pegawai mampu mengenalkan ide yang telah diciptakan sebagai proses baru.

**Tabel 4.49**

**Pernyataan 5.** Pegawai dapat terdorong untuk mencari dukungan untuk ide yang telah dikembangkan

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	26	40.6

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Setuju	27	42.2
Netral	11	17.2
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.49 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 26 responden (40,6%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (42,2%) menyatakan setuju, 11 responden (17,2%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pegawai dapat terdorong untuk mencari dukungan untuk ide yang telah dikembangkan.

**Tabel 4.50**

**Pernyataan 6.** Pegawai mampu mewujudkan ide inovasi baru yang telah diciptakan

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	21	32.8
Setuju	32	50.0
Netral	11	17.2
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.50 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 21 responden (32,8%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (50,0%) menyatakan setuju, 11 responden (17,2%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pegawai mampu mewujudkan ide inovasi baru yang telah diciptakan.

**Tabel 4.51**

**Pernyataan 7.** Pegawai memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	15	23.4
Setuju	33	51.6
Netral	16	25.0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.51 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 15 responden (23,4%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (51,6%) menyatakan setuju, 16 responden (25,0%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah setuju, bahwa pegawai memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru.

**Tabel 4.52**

**Pernyataan 8.** Pegawai dapat menerapkan ide-ide baru dalam proses kerja yang biasa dilakukan di Intansi

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	13	20.3
Setuju	42	65.6
Netral	9	14.1
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<i>Total</i>	64	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.52 di atas, menunjukkan bahwa dari 64 responden, 13 responden (20,3%) menyatakan sangat setuju, 42 responden (65,6%) menyatakan setuju, 9 responden (14,1%) menyatakan netral. Jadi, jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju, bahwa pegawai dapat menerapkan ide-ide baru dalam proses kerja yang biasa dilakukan di Intansi.

### 4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi, maka terlebih dahulu dilakukan Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas dan Uji Linearitas) untuk membuktikan bahwa tidak terjadi berbagai macam pelanggaran yang dapat menyebabkan hasil penelitian tampak bias. Hasil uji asumsi klasik variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), kinerja pegawai ( $Y$ ), dan perilaku kerja inovatif ( $Z$ ) penjelasannya sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dimasukkan untuk melihat tingkat kenormalan data. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditentukan juga data berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan signifikansi  $> 0,05$ . Hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.53 Hasil Uji Normalitas**

		Perilaku			
		Kinerja Pegawai	Kerja Inovatif	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja
N		64	64	64	64
Normal	Mean	59.0000	24.3438	32.1250	58.8125
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	3.79222	2.50218	3.20466	4.10139
Most	Absolute	0.111	0.100	0.187	0.141
Extreme	Positive	0.111	0.100	0.187	0.141
Differences	Negative	-0.080	-0.072	-0.087	-0.083
Test Statistic		0.111	0.100	0.187	0.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.147 <sup>c</sup>	0.187 <sup>c</sup>	0.310 <sup>c</sup>	0.213 <sup>c</sup>

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai "*Asymp. Sig. (2-tailed)*" masing-masing variabel yaitu: variabel variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,174, perilaku kerja inovatif ( $Z$ ) sebesar 0,187, variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) sebesar

## Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

0,310 dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,213. Dengan begitu,

diketahui bahwa serentitasnya "Asymp. Sig. (2-tailed)" setiap variabel

menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji

normalitasnya terpenuhi dan data dapat dikatakan normal.

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah keempat variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Untuk menganalisis menggunakan hasil data output

SPSS 20 dapat dilihat pada tabel anova berikut ini :

**Tabel 4.54 Hasil Uji Linearitas**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between Groups	(Combined) Linearity	423.328	11	38.484	4.146	0.000
Perilaku Kerja Inovatif		Deviation from Linearity	293.076	1	293.076	31.574	0.000
			130.253	10	13.025	1.403	0.205
	Within Groups		482.672	52	9.282		
	Total		906.000	63			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.54 di atas, menunjukkan hasil uji linearitas antara kinerja pegawai dan perilaku kerja inovatif, nilai signifikan *Linearity* adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar  $0,205 > 0,05$ . Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.

**Tabel 4.55 Hasil Uji Linearitas**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai	Between	(Combined)	594.471	13	45.729	7.339	0.000

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

* Kepemimpinan Transformasional	Groups	Linearity	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		Linearity	527.134	1	527.134	84.604	0.000
		Deviation from Linearity	67.336	12	5.611	0.901	0.553
	Within Groups		311.529	50	6.231		
	Total		906.000	63			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.55 di atas, menunjukkan hasil uji linearitas antara kinerja pegawai dan kepemimpinan transformasional, nilai signifikan *Linearity* adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar  $0,553 > 0,05$ . Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.

**Tabel 4.56 Hasil Uji Linearitas**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	541.576	17	31.857	4.021	0.000
		Linearity	373.334	1	373.334	47.125	0.000
		Deviation from Linearity	168.242	16	10.515	1.327	0.222
	Within Groups		364.424	46	7.922		
	Total		906.000	63			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.56 di atas, menunjukkan hasil uji linearitas antara kinerja pegawai dan motivasi kerja, nilai signifikan *Linearity* adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar  $0,222 > 0,05$ . Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.

### 4.2.4 Hasil Uji Hipotesis

- Regresi Linear Sederhana

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Untuk hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat di tabel-tabel di bawah ini:

**Tabel 4.57 Hasil Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	30.003	3.137	
1 Kepemimpinan Transformasional	0.903	0.097	0.763

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.57 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu  $Y = 30,003 + 0,903 X_1$

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah  $a = 30,003$  satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah 30,003 satuan.

Nilai koefisien regresi sederhana variabel kepemimpinan transformasional yang diperoleh adalah  $b = 0,903$  satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kepemimpinan transformasional, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,903 satuan.

**Tabel 4.58 Hasil Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	24.093	5.308	
1 Motivasi Kerja	0.594	0.090	0.642

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.58 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu  $Y = 24,093 + 0,594 X_2$

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah 24,093 satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah 24,093 satuan.

Nilai koefisien regresi sederhana variabel motivasi kerja yang diperoleh adalah  $b = 0,592$  satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel motivasi kerja, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,593 satuan.

### b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Pengujian kontribusi pengaruh dari variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ), dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.59 Hasil Uji Koefisien Korelasi**

		Kinerja Pegawai	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	0.763**	0.642**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	64	64	64
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	0.763**	1	0.334**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.007
	N	64	64	64
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0.642**	0.334**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.007	
	N	64	64	64

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Dari hasil analisis korelasi sederhana ( $r$ ) didapat korelasi antara kinerja pegawai dengan kepemimpinan transformasional adalah 0,763, korelasi antara kinerja pegawai dengan motivasi kerja adalah 0,642. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang sedang antara kinerja pegawai dengan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Sedangkan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

arah hubungan adalah positif karena nilai  $r$  positif, yang berarti semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin meningkat kepemimpinan transformasional dan kinerja.

### c. Uji t

Hasil uji t secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dapat dilihat di tabel - tabel di bawah ini:

**Tabel 4.60 Hasil Uji t (Parsial)**

<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	9.563	0.000
	Kepemimpinan Transformasional	9.288	0.000

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.60 hasil uji t di atas, dengan variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 9,288$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel (64-1=63)} = 1,998$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya, secara parsial variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

**Tabel 4.61 Hasil Uji t (Parsial)**

<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	4.539	0.000
	Motivasi Kerja	6.592	0.000

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.61 hasil uji t di atas, dengan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,592$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel (64-1=63)} = 1,998$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya, secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### d. Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dari kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat di Tabel 4.62 di bawah ini :

**Tabel 4.62 Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	11.836	3.737	
1 Kepemimpinan Transformasional	0.730	0.080	0.617
Motivasi Kerja	0.403	0.063	0.436

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.62 di atas, menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y_1 = 11,836 + 0,730X_1 + 0,403 X_2$$

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah  $a = 0,836$  satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) maka nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah 11,836 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan tranformasional yang diperoleh adalah  $b_1 = 0,730$  satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai kepemimpinan tranformasional, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,730 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yang diperoleh adalah  $b_2 = 0,403$  satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

motivasi kerja, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding

lurus, sebesar 0,40 dengan asumsi variabel bebas lainnya

konstan.



### e. Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat di Tabel 4.63 sebagai berikut:

**Tabel 4.63 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.866 <sup>a</sup>	0.751	0.742	1.92470

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.63 di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah 0,751 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat kinerja pegawai dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan adalah sebesar 75,1%. Sisanya (100%-75,1%) yaitu sebesar 24,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### f. Uji F

Hasil dari uji F (simultan) variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.64 di bawah ini:

**Tabel 4.64 Hasil Uji F (Simultan)**

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	680.028	2	340.014	91.785	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	225.972	61	3.704		
	Total	906.000	63			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.64 di atas menunjukkan, nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah 91,785 dan  $F_{tabel(61)} = 3,15$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan, secara simultan variabel bebas kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

g. *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Berdasarkan hasil perhitungan Uji *Moderated Regression Analysis (MRA)* diperoleh nilai sebagai berikut:

**Tabel 4. 65 Hasil Regresi Linear**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	31.652	29.479	
Perilaku Kerja Inovatif	0.462	1.172	0.305
Kepemimpinan Transformasional	0.348	0.852	0.294
Motivasi Kerja	0.163	0.625	0.176
KT*PKIn	0.215	0.035	0.526
MK*PKIn	0.134	0.025	0.251

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Tabel 4.65 di atas, menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = 31,652 + 0,348X_1 + 0,163X_2 + 0,462Z + 0,215X_1Z + + 0,134X_2Z$$

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah  $a = 31,652$  satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) interaksi antara perilaku kerja inovatif dengan kepemimpinan transformasional dan interaksi antara perilaku kerja inovatif dengan motivasi kerja maka nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah 31,652 satuan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional yang diperoleh adalah  $b_1 = 0,348$  satuan, menunjukkan bahwa ketika variabel kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,348.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yang diperoleh adalah  $b_2 = 0,163$  satuan, menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,163.

Nilai koefisien regresi variabel perilaku kerja inovatif yang diperoleh adalah  $b_3 = 0,462$  satuan, menunjukkan bahwa ketika variabel perilaku kerja inovatif mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,462.

Nilai koefisien regresi interaksi antara perilaku kerja inovatif dengan kepemimpinan transformasional yang diperoleh adalah  $b_4 = 0,215$  satuan, menunjukkan bahwa dengan adanya interaksi antara perilaku kerja inovatif dengan kepemimpinan transformasional, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,215.

Nilai koefisien regresi interaksi antara perilaku kerja inovatif dengan motivasi kerja yang diperoleh adalah  $b_5 = 0,134$  satuan, menunjukkan bahwa dengan adanya interaksi antara perilaku kerja inovatif dengan motivasi kerja, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,134.

**Tabel 4.66 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.876 <sup>a</sup>	0.777	0.747	1.90807

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) interaksi antara perilaku kerja inovatif dengan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,867. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara perilaku kerja inovatif dengan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat, berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien determinasi.

**Tabel 4.67 Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.074	0.287
Perilaku Kerja Inovatif	6.394	0.005
Kepemimpinan Transformasional	7.408	0.000
Motivasi Kerja	4.260	0.006
KT*PKIn	5.440	0.001
MK*PKIn	6.159	0.004

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung kepemimpinan transformasional \*perilaku kerja inovatif sebesar 5,440 lebih besar dari nilai  $t_{tabel (64-1=63)} = 1,998$  dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya, variabel perilaku kerja inovatif dapat menjadi variabel moderasi dalam interaksi antara perilaku kerja inovatif dengan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Nilai t hitung motivasi kerja \* perilaku kerja inovatif sebesar 6,159 lebih besar dari nilai  $t_{tabel (64-1=63)} = 1,998$  dan nilai signifikan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebesar  $0,004 < 0,05$ . Artinya, variabel perilaku kerja inovatif dapat menjadi variabel moderator dalam interaksi antara perilaku kerja inovatif dengan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif dapat memperkuat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4.68 Hasil Uji F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	694.838	5	138.968	38.170	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	211.162	58	3.641		
	Total	906.000	63			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan, nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah 38,170 dan  $F_{tabel (64-2-1=61)} = 3,15$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan, interaksi antara perilaku kerja inovatif dengan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Artinya perilaku kerja inovatif dapat memperkuat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 9,288$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel (64-1=63)} = 1,998$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menunjukkan H1 diterima yang berarti secara parsial variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).



Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin meningkat tingkat kepemimpinan transformasional maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Emron, 2017) yang berpendapat bahwa dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka.

Kepemimpinan transformasional sebagai sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama kepada para pengikut, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi. Pemimpin yang bijaksana adalah yang memiliki jiwa temperamen yang rendah, seorang pemimpin yang memiliki jiwa temperamen yang tinggi cenderung sulit untuk bisa memimpin secara baik, karena memimpin suatu organisasi haruslah dilakukan secara tenang dan sabar.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fathiyah et al., 2022) dan (Setyowati & Etikariena, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4.3.2 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 6,592$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel (64-1=63)} = 1,998$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan  $H_2$  diterima yang berarti secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Dengan meningkatnya motivasi pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai karena motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Tanpa adanya dorongan yang seseorang tidak akan memiliki motivasi kerja sehingga akan berakibat pada kinerja yang dihasilkan (Kasmir, 2020). Motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila seseorang mendapatkan imbalan yang baik, dan adil.

Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Agar pegawai dapat lebih serius dalam bekerja adalah dengan melakukan pemberian penghargaan salah satu caranya adalah pemberian penghargaan dalam bentuk uang pada saat pegawai termotivasi dengan penghargaan tersebut maka tentu pegawai akan lebih serius lagi dalam bekerja karena adanya motivasi dalam bentuk uang tersebut.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Motivasi kerja yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja yaitu dengan memberikan tambahan penghasilan pegawai berupa tunjangan berbasis kinerja. Tambahan penghasilan setiap pegawai tersebut diperoleh berdasarkan kinerja masing – masing pegawai. Adanya tambahan penghasilan kepada para pegawai membuat pegawai sangat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Dengan adanya tambahan penghasilan yang cukup memadai tersebut akan membuat pegawai semakin giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penggunaan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) juga memotivasi pegawai agar bekerja dengan maksimal dalam hal peningkatan kinerja pegawai. Itu dikarenakan penilaian prestasi kerja pegawai dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja individu pegawai tersebut, yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019), (Arnawa & Heryanda, 2021) dan (Susanto, 2017), penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **4.3.3 Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji F dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai hal ini

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} = 91,785$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel (64-2-1=61)} = 3,15$  dengan nilai signifikansi  $0,05 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan semakin meningkat motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional pada dasarnya melibatkan orang lain, melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan, dan menyangkut nilai (Rivai & Sagala, 2021). Pemimpin yang bijaksana adalah yang memiliki jiwa temperamen yang rendah, seorang pemimpin yang memiliki jiwa temperamen yang tinggi cenderung sulit untuk bisa memimpin secara baik, karena memimpin suatu organisasi haruslah dilakukan secara tenang dan sabar.

Motivasi kerja yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasarnya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya. Motivasi kerja memegang peranan yang penting dalam optimalisasi efektivitas kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pada proyek konstruksi. Untuk itu perlu pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019), dan (Fathiyah et al., 2022) hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### 4.3.4 Kepemimpinan Transformasional Dimoderasi Oleh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 5,440$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel (64-1=63)} = 1,998$  dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan H4 diterima yang berarti perilaku kerja inovatif dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan transformasional memiliki fungsi pengembangan dan menyalurkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perorangan maupun secara kelompok dan suasana yang demokratis dengan kerja sama yang efektif melalui pemberian penghargaan dan pengakuan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpin sehingga timbul kepercayaan pada diri seseorang. Kesediaan menghargai orang lain sesuai dengan kemampuan masing-masing.



Dengan kepemimpinan transformasional yang didukung oleh perilaku kerja inovatif pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat sehingga tujuan instansi akan dapat tercapai. Perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya (Aditya et al., 2020). Dengan adanya perilaku kerja inovatif maka pegawai dapat mengeksplor ide yang dimiliki oleh pegawai dengan demikian pegawai mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah yang terjadi di dalam perusahaan kemudian menciptakan ide-ide baru untuk dijadikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Pegawai juga mampu mengembangkan ide yang telah diciptakan dan mengenalkan ide tersebut untuk proses baru kepada rekan-rekan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyowati & Etikariena, 2019) dan (Fathiyah et al., 2022) yang membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

### 4.3.5 Motivasi Kerja Dimoderasi Oleh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dapat memperkuat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai hal

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 5,440$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel (64-1=63)} = 1,998$  dan nilai signifikansi  $p = 0,004 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan  $H_5$  diterima yang berarti perilaku kerja inovatif dapat memoderasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dapat memperkuat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi interaksi antara perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Komitmen kerja mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen kerja merupakan dimensi perilaku penting yang digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi dengan demikian pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi agar dapat bertahan sebagai anggota organisasi. Pegawai harus mempunyai karakteristik motivasi diantaranya pegawai didorong agar bersikap inovatif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, menjalankan kecermatan atau precision, analisis dan perhatian pada hal-hal detail, kemudian lebih fokus pada hasil daripada fokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut, selanjutnya keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi, serta kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim dari pada individu-individu, dan bersikap agresif dan kompetitif dari pada santai.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut memberikan dorongan baik arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (usaha individu dalam bekerja) dalam mencapai tujuannya karena dengan adanya motivasi akan menumbuhkan dan mengeksplor ide pada instansi

Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya adalah pegawai harus mampu memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut ke dalam proses kerja yang biasa dilakukan di instansi. pegawai diharapkan terdorong untuk mencari dukungan untuk ide yang telah dikembangkan agar dapat mewujudkan ide inovasi baru tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyowati & Etikariena, 2019) dan (Fathiyah et al., 2022) hasil penelitian membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif dapat memperkuat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.


### 4.3.6 Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Dimoderasi Oleh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F dapat menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dapat memperkuat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} = 38,170$  dan  $F_{tabel (64-2-1=61)} = 3,15$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti perilaku kerja inovatif

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya  yang tinggi, maka pegawai dapat menumbuhkan dan mengembangkan ide cermelangnya. Dengan demikian pegawai mampu mengembangkan ide yang telah diciptakan dan mengenalkan ide tersebut untuk proses baru kepada rekan-rekan kerja. Pegawai juga akan memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut ke dalam proses kerja yang biasa dilakukan di perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyowati & Etikariena, 2019) dan (Fathiyah et al., 2022) yang membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN



5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} = 9,288$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel (64-1=63)} = 1,998$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} = 6,592$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel (64-1=63)} = 1,998$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} = 91,785$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel (64-2-1=61)} = 3,15$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
- d. Perilaku kerja inovatif dapat memoderasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} = 5,440$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel (64-1=63)} = 1,998$  dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ .
- e. Perilaku kerja inovatif dapat memoderasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} = 5,440$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel (64-1=63)} = 1,998$  dan nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$ .

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- f. Perilaku kerja inovatif dapat memoderasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} = 38,170$  dan  $F_{tabel (64-2-1=61)} = 3,15$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

### 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, ada beberapa saran dari peneliti untuk objek penelitian yaitu:

- a. Pimpinan harus lebih meningkatkan dorongan kepada pegawai untuk memunculkan ide-ide atau gagasan baru.
- b. Pegawai harus mempunyai semangat dan tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya.
- c. Hasil kerja pegawai harus memenuhi standar yang terdapat pada instansi.
- d. Pegawai harus bisa mengembangkan ide-ide yang telah diciptakan.
- e. Bagi penelitian lanjutan mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif, disarankan agar meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja yang belum diteliti dalam penelitian ini, dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ip> 2109
- Aditya, Nyoman, D. R., & Ardana, K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap perilaku Kerja Inovatif. *Bali: E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3).
- Aksama, I. G. U., Heryanda, K. K., & Widiastini, N. M. A. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA SALES PROMOTION DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI PT. WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATIONCABANG SINGARAJA. *Jurnal Prospek*, 1(1), 2.
- Antonakis, J., Avolio, B. ., & Sivasubramaniam, N. (2003). *Context and Leadership: An Examination Of The Nine Factor Full-Range Leadership Theory Using The Multifactor Leadership Questionnaire, The Leadershi Quarterly*. 14(2), 261–295.
- Arnawa, I. M. P., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Padma. *Jurnal Manajemen Dan Bisnia*, 3(1), 56–64.
- Arta, A. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*. Grafindo Persada.
- Bastari, A., Eliyana, A., & Wijayanti, T. W. (2020). Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation : A study in a state-owned enterprise. *Management Science Letters*, 10(4), 2883–2888. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.019>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran,*.
- Danuarta, A. (2017). *Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli*. Grafindo Persada.
- Emron, E. dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Etikariena, A. (2019). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2).
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta.
- Fathiyah, Andriani, Z., & Fitriaty. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2269–2275. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3057>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Mediasi dan Moderasi dalam Analisis Statistik*. Yoga Pratama.
- Goodwin, V. ., Wofford, J. ., & Stimpert, J. . (2001). A Theoretical and Empirical Extension To Transformational Leadership Construct. *Journal of Organizational Behavior*, 22(7), 759–774.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 156–169.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Irawan, B., & Prasetyo, J. R. (2022). MOTIVASI SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKEMAS LUBANG BUAYA KECAMATAN CIPAYUNG KOTA JAKARTA TIMUR. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9).
- Jong, D. J., & Hartog, D. D. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. Harvard Business School Press, Boston.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Grafindo Persada.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1).
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhidin, A. S. & M. A. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian*. Pustaka Setia.
- Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Teori Konsep dan Indikator.”* Zanafa Publishing.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Purba, T. (2020). Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Mazda Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1987–1996. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28051>
- Rivai, & Sagala. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (Edisi Kedua). Rajagrafindo Persada.
- Robbins, & Judge, T. . (2018). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revi). PT. Refika Aditama.
- Septyan. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan CV. Jade Indoprata Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1).
- Setyowati, & Etikariena, A. (2019). Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Diversita*, 5(2), 115–125.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai* (N. Batjo & Firman (eds.)). Aksara Timur.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2018). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Susanto, D. (2017). *Kinerja Pelayanan Publik di Kabupaten Cilacap ( Pengaruh Motivasi Kerja , Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap )*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke 1). Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke). PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Yuan, F., & Woodman, R. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



# LAMPIRAN

OBSERVASI AWAL PENELITIAN  
**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Musi Rawas  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Pelayanan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Musi Rawas



Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Mal Pelayanan Publik Kabupaten Musi Rawas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)





MANAJEMEN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN  
**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
SOSIAL HUMANIORA  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
UNIVERSITAS BINA INSAN

Jl. Jend Besar H.M. Soeharto, KM.13 RT.01 Kel. Lubuk Kupang  
Kec. Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau

PDF

---

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Responden

Di –

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir program studi Manajemen pada Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan, maka dengan segala kerendahan hati kami sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas”**. Untuk itu, kami mohon bantuan dan kesediannya untuk memberikan jawaban pada kuesioner ini dengan sesungguhnya. Jawaban Bapak/Ibu berikan sangat berharga bagi kami.

Kami menjamin kerahasiaan data yang Bapak/Ibu berikan, karena jawaban tersebut semata-mata hanya digunakan sebagai bahan penelitian dan tidak untuk dipublikasikan. Kami ucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Lubuklinggau, Januari 2024

Hormat Saya,

**Arina Faridah**

**KUESIONER PENELITIAN**  
**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI**  
**KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PERILAKU KERJA**  
**INOVATIF SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DINAS PENANAMAN**  
**MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**KABUPATEN MUSI RAWAS**



### A. Pendahuluan

Kuesioner penelitian ini di buat untuk keperluan memperoleh data/informasi dalam penyusunan skripsi yang sifatnya ilmiah. Tujuan pengisian kuesioner ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan dan kerja sama dari Bapak/Ibu untuk memberikan data/informasi yang benar sehingga dapat mendukung keberhasilan penelitian ini.

### B. Identitas Responden

- Nomor Responden : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
- Usia :  18-30 Tahun  31-40 Tahun  
 41-50 Tahun  >50 Tahun
- Pendidikan Terakhir :  SMA  Diploma  
 S1  S2

### C. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan baik pernyataan-pernyataan dalam kuesioner berikut dan kemudian jawablah tiap butir pernyataan dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom alternatif jawaban yang telah disediakan di bawah pernyataan sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara.
2. Alternatif jawaban yang disediakan sebagai
  - SS = Sangat Setuju (Bobot 5)
  - S = Setuju (Bobot 4)
  - N = Netral (Bobot 3)
  - TS = Tidak Setuju (Bobot 2)
  - STS = Sangat Tidak Setuju (Bobot 1)

1. VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Idealized influence</b>						
1	Karisma yang dimiliki pemimpin mampu memberikan dampak yang positif bagi pengikutnya					
2	Pemimpin memberikan petunjuk kepada pegawai bagaimana menyelesaikan suatu masalah					
<b>Inspirational motivation</b>						
3	Pemimpin mampu menginspirasi pengikut untuk meraih tujuan instansi					
4	Pemimpin mampu meningkatkan ekspektasi pengikutnya dengan memberikan rasa percaya diri pada pegawai					
<b>Intellectual simulation</b>						
5	Pemimpin dapat mendorong kecerdasan pengikutnya dengan menciptakan kewaspadaan terhadap masalah					
6	Pemimpin selalu mengikutsertakan pegawai dalam proses penyelesaian masalah					
<b>Individualized consideration</b>						
7	Pemimpin selalu memberikan perhatian secara individu kepada pegawai					
8	Pemimpin selalu berorientasikan mentoring terhadap pegawai					

2. VARIABEL MOTIVASI (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Daya Dorong</b>						
1	Pemimpin selalu memberikan dukungan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas					
2	Pegawai memiliki dorongan dari dalam diri untuk bekerja lebih baik					
<b>Kemauan</b>						
3	Pegawai memiliki keinginan untuk mewujudkan Visi Misi Instansi					
4	Pegawai memiliki kemauan untuk mensukseskan tujuan Instansi					
<b>Kerelaan</b>						
5	Pegawai merasa senang jika harus lembur dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Pegawai selalu bekerja dengan sepenuh hati dalam menyelesaikan tugasnya					
<b>Membentuk Keahlian</b>						
7	Tugas yang dikerjakan dapat memberikan kemampuan dan keahlian pada diri pegawai					
8	Keahlian pegawai dibentuk dari pekerjaan yang					

	pegawai hadapi					
	<b>Membentuk Keterampilan</b>					
9	Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
10	Pelatihan yang diikuti membentuk keterampilan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja					
	<b>Tanggung Jawab</b>					
11	Pegawai selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
12	Pegawai memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya					
	<b>Kewajiban</b>					
13	Tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan kewajiban pegawai yang harus diselesaikan					
14	Pegawai merasa mempunyai kewajiban dalam melaksanakan tugas-tugasnya					

### 3. VARIABEL KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	<b>Tujuan</b>					
1	Pegawai bekerja sesuai dengan tujuan Instansi					
2	Kinerja pegawai berhasil jika sudah mencapai tujuan Instansi					
	<b>Standar</b>					
3	Pegawai memahami hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti ketentuan, sistem dan prosedur kerja					
4	Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan tolak ukur keberhasilannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja					
	<b>Umpan Balik</b>					
5	Pimpinan memberikan <i>reward</i> atas prestasi yang dicapai oleh pegawai					
6	Pegawai selalu mendapatkan reward atas kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya					
	<b>Alat dan Sarana</b>					
7	Sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan hasil kerja yang baik					
8	Sarana dan prasarana yang memadai akan menentukan hasil kerja pegawai					
	<b>Kompetensi</b>					
9	Pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu					
10	Pegawai memiliki kemampuan dibidang masing-					

	masing					
<b>Motif</b> <span style="color: red; font-weight: bold;">Protected by PDF Anti-Copy Free</span>						
11	Pegawai memiliki motif masing-masing sesuai dengan bidangnya agar menghasilkan kinerja yang baik					
12	Kinerja yang baik dipengaruhi oleh faktor yang ada pada diri pegawai					
<b>Peluang</b>						
13	Pimpinan memberikan peluang yang sama pada pegawai untuk menunjukkan inovasi dan kreatifitasnya					
14	Instansi memberikan peluang untuk menunjukkan prestasi yang ada pada diri pegawai					

#### 4. VARIABEL PERILAKU KERJA INOVATIF (Z)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Mengeksplor ide (<i>Idea Exploration</i>)</b>						
1	Pegawai mampu menemukan kesempatan menciptakan ide-ide baru					
2	Pegawai dapat memecahkan masalah yang terjadi di dalam Instansi					
<b>Mengembangkan ide (<i>Idea Generation</i>)</b>						
3	Pegawai dapat mengembangkan ide yang telah diciptakan					
4	Pegawai mampu mengenalkan ide yang telah diciptakan sebagai proses baru					
<b>Mencari dukungan untuk ide (<i>Idea Championing</i>)</b>						
5	Pegawai dapat terdorong untuk mencari dukungan untuk ide yang telah dikembangkan					
6	Pegawai mampu mewujudkan ide inovasi baru yang telah diciptakan					
<b>Menerapkan ide (<i>Idea Implementation</i>)</b>						
7	Pegawai memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru					
8	Pegawai dapat menerapkan ide-ide baru dalam proses kerja yang biasa dilakukan di Instansi					

**TABULASI UJI VALIDITAS DAN RELIABILITA**  
**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**Kinerja Pegawai (Y)**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Y														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	4	2	3	3	5	4	3	2	3	5	4	3	47	
2	4	5	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	53	
3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	62	
4	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	24	
5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	62	
6	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	34	
7	2	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	2	34	
8	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	42	
9	3	4	2	2	4	4	2	1	2	3	2	2	2	35	
10	4	5	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	49	
11	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	24	
12	4	5	3	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	61	
13	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	44	
14	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53	
15	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	62	
16	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	
17	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	39	
18	3	4	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	35	
19	2	2	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	40	
20	5	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	4	49	

**Perilaku Kerja Inovatif (Z)**

No	Z								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	4	2	3	4	2	3	4	3	25
3	4	3	5	4	3	5	4	4	32
4	1	1	1	1	1	1	2	2	10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	3	3	3	4	2	3	2	4	24
7	4	2	3	2	4	3	2	4	24
8	4	2	3	2	4	3	4	4	26
9	4	3	5	4	4	4	3	3	30
10	4	4	4	3	4	5	5	4	33
11	1	1	1	2	2	2	2	2	13
12	4	4	4	5	5	5	4	3	34
13	4	2	3	4	2	3	2	4	24
14	4	3	5	4	4	4	4	3	31
15	4	4	4	3	4	5	4	4	32
16	2	2	2	2	2	2	2	2	16
17	2	4	3	2	2	2	2	4	21
18	2	4	3	4	2	3	4	3	25
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	4	3	5	4	3	5	2	4	30

**Kepemimpinan Transformasional (X1)**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	X1								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	3	5	32
2	4	4	3	5	4	4	3	5	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	1	2	2	3	4	1	1	1	12
5	4	4	4	4	4	5	5	5	36
6	3	4	3	2	4	4	3	2	24
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	3	4	3	2	3	4	3	2	24
9	3	4	3	2	3	4	3	2	24
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	1	1	1	1	2	2	2	2	12
12	5	5	5	5	4	4	4	4	36
13	4	4	3	5	4	4	3	5	32
14	3	4	4	5	3	4	3	2	28
15	4	4	3	5	4	4	4	4	32
16	2	2	2	2	1	1	1	1	12
17	1	2	2	3	3	3	3	3	20
18	3	4	3	2	3	4	3	2	24
19	3	3	3	3	2	2	2	2	20
20	3	4	3	2	3	3	3	3	24

**Motivasi (X2)**

No	X2														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	4	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	3	3	22
2	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	2	3	4	2	23
3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	26
4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12
5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	26
6	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	15
7	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	16
8	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	20
9	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	20
10	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	25
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	12
12	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	29
13	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	2	21
14	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	2	23
15	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	27
16	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	13
17	1	1	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	4	2	14
18	3	4	2	3	3	3	4	3	5	4	3	5	4	2	18
19	2	2	2	2	3	5	3	3	3	4	2	3	4	4	16
20	5	4	4	3	4	4	2	4	3	5	4	3	4	2	24

**TABULASI HASIL PENELITIAN**  
**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**Kinerja Pegawai (Y)**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	61
2	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	61
3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	60
4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	61
5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	59
6	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	61
7	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	59
8	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	65
9	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	61
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	57
11	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	59
12	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	61
13	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	60
14	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	56
15	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	55
16	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	53
17	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	57
18	3	5	5	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	58
19	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	58
20	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	5	53
21	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	60
22	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	59
23	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	59
24	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	57
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	59
26	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	56
27	4	5	5	3	3	4	3	4	3	5	5	4	5	5	58
28	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	58
29	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	55
30	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5	55
31	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	54
32	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	54
33	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	5	5	5	57
34	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	63
35	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	59
36	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	5	5	58
37	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	60
38	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	57
39	4	3	3	5	4	4	5	3	5	3	5	5	4	5	58
40	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	61
41	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	2	58
42	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	55
43	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	60
44	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	57
45	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	3	3	58
46	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	57
47	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	54

48	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	58
49	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52
50	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	59
51	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	54
52	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	62
53	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	52
54	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
56	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
57	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	63
58	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	63
59	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	65
60	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	66
61	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	65
62	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	63
63	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	58
64	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	61

**Perilaku Kerja Inovatif (Z)**

No	Z									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	4	4	3	3	5	5	4	5	24	
2	3	3	3	3	3	5	4	4	20	
3	3	4	5	4	5	4	3	4	25	
4	3	4	5	5	5	5	4	4	27	
5	3	4	4	3	5	4	4	5	23	
6	3	4	3	3	5	3	5	5	21	
7	4	4	3	3	3	4	4	4	21	
8	4	3	5	3	5	4	4	5	24	
9	5	3	5	5	5	3	4	3	26	
10	5	4	3	3	5	4	3	4	24	
11	4	3	3	5	5	4	4	4	24	
12	4	4	5	5	4	4	5	4	26	
13	4	4	5	5	3	3	5	5	24	
14	3	4	3	5	3	4	4	4	22	
15	3	4	3	4	5	4	4	4	23	
16	4	3	3	4	4	4	4	4	22	
17	3	3	3	3	3	3	4	4	18	
18	5	5	5	3	5	3	3	4	26	
19	5	5	5	4	4	4	5	3	27	
20	5	3	4	3	5	4	3	4	24	
21	5	4	4	4	5	5	5	3	27	
22	4	3	4	3	4	4	3	4	22	
23	4	3	3	4	5	4	3	3	23	
24	4	4	5	4	3	5	4	4	25	
25	4	4	3	4	4	3	4	4	22	
26	4	4	4	4	4	4	3	4	24	
27	3	5	4	4	4	5	4	4	25	
28	4	4	4	5	4	4	5	4	25	
29	5	4	4	4	4	5	3	4	26	
30	4	4	3	4	3	4	3	4	22	

31	4	4	3	3	3	4	3	4	21
32	3	5	5	5	4	4	4	4	24
33	3	3	5	5	5	3	3	4	24
34	3	4	3	5	5	4	4	3	24
35	5	3	3	5	5	4	5	4	25
36	5	5	5	5	4	4	4	4	28
37	5	4	5	4	4	4	3	5	26
38	5	4	3	5	5	5	3	3	25
39	5	4	3	4	4	5	4	4	25
40	3	3	4	4	5	4	4	4	23
41	3	3	3	4	4	5	5	5	22
42	3	5	5	3	4	3	4	4	23
43	4	5	5	4	4	4	5	4	26
44	5	3	4	5	4	4	4	4	25
45	4	3	4	4	3	4	4	3	22
46	5	3	4	3	4	4	3	4	23
47	3	3	3	3	4	5	4	4	21
48	3	4	5	3	4	3	5	5	22
49	3	4	3	3	4	3	4	4	20
50	4	4	4	4	4	5	4	4	25
51	4	3	4	4	4	4	4	4	23
52	5	4	4	5	3	5	3	4	26
53	4	4	4	4	4	5	4	4	25
54	5	4	5	5	5	5	4	4	29
55	5	5	5	5	5	5	4	3	30
56	5	5	5	5	5	5	5	4	30
57	5	5	5	5	5	5	4	5	30
58	4	3	5	4	5	5	3	4	26
59	5	4	5	5	5	3	5	5	27
60	5	5	5	5	4	5	5	5	29
61	5	3	4	4	5	5	5	4	26
62	4	4	4	3	4	4	5	5	23
63	4	4	4	4	5	4	4	4	25
64	4	3	4	4	4	4	4	5	23

**Kepemimpinan Transformatif (X1)**

No	X1								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	5	4	5	5	35
2	5	5	5	5	5	5	4	5	39
3	4	3	3	5	4	4	5	4	32
4	5	4	4	4	4	5	4	4	34
5	4	4	3	4	5	4	4	5	33
6	5	5	4	4	4	4	5	5	36
7	3	4	4	5	4	4	4	4	32
8	5	4	5	4	5	5	4	5	37
9	4	4	4	4	3	4	4	4	31
10	4	3	4	4	4	4	4	4	31
11	4	4	3	4	4	4	5	4	32
12	4	3	5	4	4	4	4	4	32
13	4	5	4	3	5	4	3	5	33

14	3	4	4	4	4	3	4	4	30
15	4	4	4	4	4	3	4	4	31
16	3	3	4	4	4	3	4	4	29
17	4	4	3	3	4	4	4	4	30
18	3	3	5	4	4	3	4	4	30
19	4	5	4	4	3	4	4	3	30
20	3	3	3	4	4	3	3	4	27
21	4	4	4	4	4	4	4	3	30
22	4	5	4	4	4	4	3	4	32
23	4	3	4	4	3	4	4	3	29
24	4	4	3	3	4	4	4	4	30
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	3	3	4	3	4	4	4	4	29
27	3	3	5	4	4	3	5	4	31
28	4	5	4	3	4	4	4	4	32
29	3	3	4	4	4	3	4	4	29
30	4	3	3	4	4	4	4	3	29
31	3	3	4	4	4	3	4	4	29
32	4	4	3	3	3	4	3	3	27
33	3	3	4	5	4	3	4	4	30
34	4	4	5	4	3	5	5	3	33
35	4	5	4	3	4	4	4	4	32
36	3	3	5	4	4	3	5	3	30
37	4	4	3	4	5	4	3	5	32
38	4	3	4	2	3	4	4	3	27
39	2	4	3	3	4	2	3	4	25
40	3	3	5	4	4	4	5	3	31
41	4	5	4	3	5	4	4	5	34
42	3	4	3	4	4	3	3	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	3	31
44	4	5	4	4	4	4	4	4	33
45	4	4	4	4	4	3	4	5	32
46	5	5	4	4	3	4	4	3	32
47	4	3	4	3	4	4	3	5	30
48	4	3	4	4	5	4	4	3	31
49	4	4	3	4	4	3	4	5	31
50	4	4	4	4	5	4	4	3	32
51	3	4	5	3	4	4	3	5	31
52	5	4	4	4	5	5	4	5	36
53	4	4	5	3	4	4	5	3	32
54	5	5	5	5	5	4	4	4	37
55	5	5	5	5	4	5	5	5	39
56	5	5	5	5	5	5	4	5	39
57	3	4	4	4	4	4	5	4	32
58	5	4	4	3	4	5	4	5	34
59	5	5	5	5	5	5	4	5	39
60	5	5	3	5	5	5	3	5	36
61	4	4	4	4	5	4	5	5	35
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	4	3	3	5	4	4	5	5	33
64	5	4	4	4	4	5	5	5	36

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Motivasi (X2)

Protected by PDF Anti-Copy Free

No	X2														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	59
2	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	58
3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	59
4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	63
5	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	59
6	3	4	3	3	5	3	4	5	4	5	5	5	4	3	55
7	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	58
8	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	61
9	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	64
10	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	63
11	4	3	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	61
12	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	62
13	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	56
14	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	5	5	3	5	54
15	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	5	57
16	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	56
17	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	55
18	5	5	5	3	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	61
19	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	62
20	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	60
21	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	3	3	58
22	4	3	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	56
23	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	58
24	4	4	5	4	3	5	3	3	4	4	5	5	4	4	57
25	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	55
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	57
27	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	62
28	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	64
29	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	59
30	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	57
31	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	53
32	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	58
33	3	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3	5	58
34	3	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	3	57
35	5	3	3	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	55
36	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	3	5	60
37	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	62
38	5	4	3	5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	58
39	5	4	3	4	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	60
40	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	58
41	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	58
42	3	5	5	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	3	57
43	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	63
44	5	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	58
45	4	3	4	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	4	55
46	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	58
47	3	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	51
48	3	4	5	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	51
49	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	49

50	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3	5	55
51	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	53
52	5	4	4	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	5	56
53	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	57
54	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	64
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	68
57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	65
58	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
59	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	3	61
60	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68
61	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	62
62	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	56
63	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	60
64	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	58

Protected by PDF Anti-Copy Free  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



HASIL OUTPUT SPSS

Uji Validitas dan Reliabilitas  
 Kepemimpinan Transformatif (X1)  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	8



**Item-Total**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	22.1500	41.924	.886	.934
Pernyataan 2	21.7500	43.987	.812	.939
Pernyataan 3	22.1500	45.292	.810	.940
Pernyataan 4	21.9500	42.892	.661	.952
Pernyataan 5	22.1000	42.305	.934	.931
Pernyataan 6	21.8500	42.661	.836	.937
Pernyataan 7	22.2500	44.303	.839	.938
Pernyataan 8	22.2000	40.695	.777	.944

Motivasi (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	14

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	43.7500	121.250	.672	.948
Pernyataan 2	43.3500	117.608	.710	.947
Pernyataan 3	43.5500	114.787	.844	.944
Pernyataan 4	43.6500	119.924	.795	.945
Pernyataan 5	43.3000	117.063	.895	.943
Pernyataan 6	43.4000	122.147	.610	.950
Pernyataan 7	43.6500	117.818	.765	.946
Pernyataan 8	43.4500	125.734	.597	.950
Pernyataan 9	43.2500	118.934	.723	.947
Pernyataan 10	43.0500	117.524	.779	.945
Pernyataan 11	43.9500	117.629	.763	.946
Pernyataan 12	43.5000	117.000	.777	.945
Pernyataan 13	43.2000	118.274	.798	.945
Pernyataan 14	44.0000	119.263	.648	.949

Kinerja (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	14

**Item-Total Statistics**  
 Protected by PDF Anti-Copy Free  
 Scale Mean if Scale Variance if Corrected Item- Cronbach's  
 Item Deleted Item Deleted Total Correlation Deleted

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	40.7500	138.408	.646	.955
Pernyataan 2	40.3500	126.134	.626	.956
Pernyataan 3	41.4000		.657	.955
Pernyataan 4	40.6500		.818	.952
Pernyataan 5	40.3000		.913	.950
Pernyataan 6	40.4000		.606	.956
Pernyataan 7	40.9000		.744	.953
Pernyataan 8	40.7000	129.274	.806	.952
Pernyataan 9	40.7500	131.882	.892	.950
Pernyataan 10	41.0500	137.208	.639	.956
Pernyataan 11	40.7000	126.642	.904	.949
Pernyataan 12	40.4000	133.200	.811	.952
Pernyataan 13	40.6000	132.253	.877	.950
Pernyataan 14	41.1000	131.779	.783	.952

Perilaku Kerja Inovatif (Z)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	22.9000	40.726	.839	.915
Pernyataan 2	23.3000	42.642	.721	.924
Pernyataan 3	22.8000	39.116	.878	.912
Pernyataan 4	22.9500	42.576	.703	.925
Pernyataan 5	23.1500	41.397	.763	.921
Pernyataan 6	22.7500	38.724	.907	.909
Pernyataan 7	23.0500	43.313	.664	.928
Pernyataan 8	22.8500	46.766	.602	.932

**Statistik Deskriptif Responden**

**Statistik Deskriptif Karakteristik Responden**

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	48	75.0	75.0	75.0
	Wanita	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-30 Tahun	35	54.7	54.7	54.7
	31-40 Tahun	9	14.1	14.1	68.8
	40-50 Tahun	15	23.4	23.4	92.2
	>50 Tahun	5	7.8	7.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pendidikan**  
**Protected by PDF Anti-Copy Free**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA			100.0	100.0
	S1	34	53.1	53.1	85.9
	S2	9	14.1	14.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Statistik Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Persepsi Kepemimpinan Transformasional (X1)**

**Pernyataan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Netral	15	23.4	23.4	25.0
	Setuju	34	53.1	53.1	78.1
	Sangat Setuju	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	19	29.7	29.7	29.7
	Setuju	29	45.3	45.3	75.0
	Sangat Setuju	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	21.9	21.9	21.9
	Setuju	35	54.7	54.7	76.6
	Sangat Setuju	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Netral	14	21.9	21.9	23.4
	Setuju	38	59.4	59.4	82.8
	Sangat Setuju	11	17.2	17.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	12.5	12.5	12.5
	Setuju	40	62.5	62.5	75.0
	Sangat Setuju	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6

Netral	12	18.8	18.8	20.3
Setuju	38	60.9	60.9	81.3
Sangat Setuju	12	18.8	18.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Pernyataan 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	17.2	17.2	17.2
	Setuju	38	59.4	59.4	76.6
	Sangat Setuju	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	21.9	21.9	21.9
	Setuju	28	43.8	43.8	65.6
	Sangat Setuju	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Motivasi (X2)

**Pernyataan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	18	28.1	28.1	28.1
	Setuju	24	37.5	37.5	65.6
	Sangat Setuju	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	22	34.4	34.4	34.4
	Setuju	32	50.0	50.0	84.4
	Sangat Setuju	10	15.6	15.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	21	32.8	32.8	32.8
	Setuju	20	31.3	31.3	64.1
	Sangat Setuju	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	18	28.1	28.1	28.1
	Setuju	25	39.1	39.1	67.2
	Sangat Setuju	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 5**  
**Protected by PDF Anti-Copy Free**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	17.2	17.2	17.2
	Setuju	27	42.2	42.2	59.4
	Sangat Setuju	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64		100.0	

**Pernyataan 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	17.2	17.2	17.2
	Setuju	32	50.0	50.0	67.2
	Sangat Setuju	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	17.2	17.2	17.2
	Setuju	31	48.4	48.4	65.6
	Sangat Setuju	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	23.4	23.4	23.4
	Setuju	24	37.5	37.5	60.9
	Sangat Setuju	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	23.4	23.4	23.4
	Setuju	26	40.6	40.6	64.1
	Sangat Setuju	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	12.5	12.5	12.5
	Setuju	25	39.1	39.1	51.6
	Sangat Setuju	31	48.4	48.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	9.4	9.4	9.4
	Setuju	7	10.9	10.9	20.3
	Sangat Setuju	51	79.7	79.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 12**  
**Protected by PDF Anti-Copy Free**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral				4.7
	Setuju	13	20.3	20.3	25.0
	Sangat Setuju	48	75.0	75.0	100.0
	Total	64		100.0	

**Pernyataan 13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	23.4	23.4	23.4
	Setuju	27	42.2	42.2	65.6
	Sangat Setuju	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	17	26.6	26.6	26.6
	Setuju	21	32.8	32.8	59.4
	Sangat Setuju	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Kinerja (Y)**

**Pernyataan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	15.6	15.6	15.6
	Setuju	31	48.4	48.4	64.1
	Sangat Setuju	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	25.0	25.0	25.0
	Setuju	28	43.8	43.8	68.8
	Sangat Setuju	20	31.3	31.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Netral	18	28.1	28.1	29.7
	Setuju	32	50.0	50.0	79.7
	Sangat Setuju	13	20.3	20.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pernyataan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	23.4	23.4	23.4
	Setuju	33	51.6	51.6	75.0
	Sangat Setuju	16	25.0	25.0	100.0

Total		64	100.0	100.0	
-------	--	----	-------	-------	--

Protected by PDF Anti-Copy Free

Pernyataan 5  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	25.0	25.0	25.0
	Setuju	34	53.1	53.1	78.1
	Sangat Setuju	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	12.5	12.5	12.5
	Setuju	36	56.3	56.3	68.8
	Sangat Setuju	20	31.3	31.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	18.8	18.8	18.8
	Setuju	36	56.3	56.3	75.0
	Sangat Setuju	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	20.3	20.3	20.3
	Setuju	37	57.8	57.8	78.1
	Sangat Setuju	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	18.8	18.8	18.8
	Setuju	37	57.8	57.8	76.6
	Sangat Setuju	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	21.9	21.9	21.9
	Setuju	31	48.4	48.4	70.3
	Sangat Setuju	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4.7	4.7	4.7
	Setuju	14	21.9	21.9	26.6
	Sangat Setuju	47	73.4	73.4	100.0

Total		64	100.0	100.0	
-------	--	----	-------	-------	--

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4.7	4.7	4.7
	Setuju	19	29.7	29.7	34.4
	Sangat Setuju	42	65.6	65.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Pernyataan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	6.3	6.3	6.3
	Setuju	26	40.6	40.6	46.9
	Sangat Setuju	34	53.1	53.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Pernyataan 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Netral	3	4.7	4.7	6.3
	Setuju	10	15.6	15.6	21.9
	Sangat Setuju	50	78.1	78.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Pernyataan 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	18	28.1	28.1	28.1
	Setuju	24	37.5	37.5	65.6
	Sangat Setuju	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Perilaku Kerja Inovatif (Z)

### Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	22	34.4	34.4	34.4
	Setuju	32	50.0	50.0	84.4
	Sangat Setuju	10	15.6	15.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	21	32.8	32.8	32.8
	Setuju	20	31.3	31.3	64.1
	Sangat Setuju	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	18	28.1	28.1	28.1
	Setuju	24	37.5	37.5	65.6
	Sangat Setuju	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	21	32.8	32.8	32.8
	Setuju	20	31.3	31.3	64.1
	Sangat Setuju	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Setuju	25	39.1	39.1	67.2
Sangat Setuju	21	32.8	32.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	17.2	17.2	17.2
	Setuju	27	42.2	59.4	59.4
	Sangat Setuju	26	40.6	100.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	17.2	17.2	17.2
	Setuju	32	50.0	50.0	67.2
	Sangat Setuju	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	25.0	25.0	25.0
	Setuju	33	51.6	51.6	76.6
	Sangat Setuju	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	14.1	14.1	14.1
	Setuju	42	65.6	65.6	79.7
	Sangat Setuju	13	20.3	20.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Pegawai	Perilaku Kerja Inovatif	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja
N		64	64	64	64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	59.0000	24.3438	32.1250	58.8125
	Std. Deviation	3.79222	2.50218	3.20466	4.10139
Most Extreme Differences	Absolute	.111	.100	.187	.141
	Positive	.111	.100	.187	.141
	Negative	-.080	-.072	-.087	-.083
Test Statistic		.111	.100	.187	.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147 <sup>c</sup>	.187 <sup>c</sup>	.310 <sup>c</sup>	.213 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Uji Linearitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Perilaku Kerja Inovatif	Between Groups	(Combined) Linearity	423.328	11	38.484	4.146	.000
		Deviation from Linearity	293.076	1	293.076	31.574	.000
			130.253	10	13.025	1.403	.205
Within Groups			482.672	52	9.282		
Total			906.000	63			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	(Combined) Linearity	594.471	13	45.729	7.339	.000
		Deviation from Linearity	527.134	1	527.134	84.604	.000
			67.336	12	5.611	.901	.553
Within Groups			311.529	50	6.231		
Total			906.000	63			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	541.576	17	31.857	4.021	.000
		Deviation from Linearity	373.334	1	373.334	47.125	.000
			168.242	16	10.515	1.327	.222
Within Groups			364.424	46	7.922		
Total			906.000	63			

## Hasil Uji Hipotesis

### Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 <sup>a</sup>	.582	.575	2.47199

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527.134	1	527.134	86.264	.000 <sup>b</sup>
	Residual	378.866	62	6.111		
	Total	906.000	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.003	3.137		9.563	.000

Kepemimpinan Transformasional	.903	.097	.763	9.288	.000
-------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.412		2.93111

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373.334	1	373.334	43.455	.000 <sup>b</sup>
	Residual	532.666	62	8.591		
	Total	906.000	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.093	5.308		4.539	.000
	Motivasi Kerja	.594	.090	.642	6.592	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Correlations

		Kinerja Pegawai	Perilaku Kerja Inovatif	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	.569 <sup>**</sup>	.763 <sup>**</sup>	.642 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64
Perilaku Kerja Inovatif	Pearson Correlation	.569 <sup>**</sup>	1	.250 <sup>*</sup>	.780 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.046	.000
	N	64	64	64	64
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	.763 <sup>**</sup>	.250 <sup>*</sup>	1	.334 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.046		.007
	N	64	64	64	64
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.642 <sup>**</sup>	.780 <sup>**</sup>	.334 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	
	N	64	64	64	64

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Regresi Linear Berganda

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.751	.742	1.92470

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**ANOVA<sup>a</sup>**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	680.028	2	340.014	91.789	.000 <sup>b</sup>
	Residual	225.972	61	3.704		
	Total	906.000	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.836	3.737		3.167	.002
	Kepemimpinan Transformasional	.730	.080	.617	9.099	.000
	Motivasi Kerja	.403	.063	.436	6.424	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**MRA**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	.867	.747	1.90807

a. Predictors: (Constant), MK\*PKIn, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Perilaku Kerja Inovatif, KT\*PKIn

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	694.838	5	138.968	38.170	.000 <sup>b</sup>
	Residual	211.162	58	3.641		
	Total	906.000	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), MK\*PKIn, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Perilaku Kerja Inovatif, KT\*PKIn

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.652	29.479		1.074	.287
	Perilaku Kerja Inovatif	.462	1.172	.305	6.394	.005
	Kepemimpinan Transformasional	.348	.852	.294	7.408	.000
	Motivasi Kerja	.163	.625	.176	4.260	.006
	KT*PKIn	.215	.035	.526	5.440	.001
	MK*PKIn	.134	.025	.251	6.159	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**DOKUMENTASI PENYEBARAN KUESIONER UJI VALIDITAS**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**DOKUMENTASI PENYEBARAN KUESIONER PENELITIAN**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

