

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PEGAWAI LAPAS KELAS IIB KLATEN

Maulana Akbar Al Hakim, Padmono Wibowo

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Abstrak

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oktober 2023

Revised Oktober 2023

Accepted Oktober 2023

Available online Oktober 2023

Keywords: Transformational Leadership, Innovative Work Behavior, Pegawai, Organisasi

Keywords: Transformational Leadership, Innovative Work Behavior, Employee, Organization



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

Dalam menghadapi persaingan dalam berbagai aspek dan bidang pada dunia pekerjaan dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang unggul serta memiliki etos kerja yang tinggi, terampil serta terlatih dalam rangka menghadapi tantangan global maka untuk mewujudkannya diperlukan peran seorang pemimpin dengan gaya Transformational Leadership sehingga dapat mempengaruhi Innovative Work Behavior pada petugas Lapas Kelas IIB Klaten. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik sampling sebanyak 31 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni dengan metode pengisian kuesioner g-form dan data diolah dengan IBM.SPSS versi 26.0. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Transformational Leadership berpengaruh positif serta signifikan terhadap Innovative Work Behavior pada Pegawai Lapas Kelas IIB Klaten dengan nilai koefisien pada analisis

regresi sederhana sebesar 0,297 atau 29,7% yang mana sisanya diterangkan lewat faktor/variable lainnya.

Abstrak

In facing competition in various aspects and fields in the world of work in order to produce human resources that are superior and have a high work ethic, are skilled and trained in order to face global challenges, to make it happen requires the role of a leader with a Transformational Leadership style so that it can influence Innovative Work Behavior of Class IIB Klaten Prison officers. The research method used is to use a quantitative approach with a sampling technique of 31 respondents. The data collection method used was by filling out a g-form questionnaire and the data was processed using IBM.SPSS version 26.0. Based on the results of the study it was found that Transformational Leadership had a positive and significant effect on Innovative Work Behavior in Class IIB Klaten Prison Employees with a coefficient value in simple regression analysis of 0.297 or 29.7% where the rest is explained through other factors/variables.



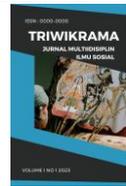
PENDAHULUAN

Dalam menghadapi banyaknya persaingan dalam berbagai aspek dan bidang pada dunia pekerjaan sebagaimana kita tahu bahwa Indonesia walaupun masih termasuk dalam negara berkembang seharusnya berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sejak beberapa dekade yang lalu karena melalui sumber daya manusia yang andal mampu menjadi faktor yang menjadi unggulan kompetitif bagi negara berkembang seperti Indonesia dari era globalisasi pada saat ini. Sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja yang tinggi, terampil serta terlatih dalam rangka menghadapi tantangan global. Namun, untuk menghasilkan kinerja dan prestasi kerja yang tinggi seorang petugas masyarakat tidak hanya perlu memiliki sebuah keterampilan tetapi juga harus mempunyai kemauan dan gairah untuk dapat mencapai prestasi yang tinggi karena ketika suatu organisasi berkembang atau tidak baik itu instansi pemerintah maupun instansi swasta sangat ditentukan oleh pegawai/karyawan/petugas dari organisasi tersebut.

Kinerja pegawai dapat diwujudkan salah satunya dengan adanya sosok pemimpin yang dapat memimpin suatu organisasi dengan tepat. Hal ini tentunya perlu karena tiap-tiap pegawai/petugas memiliki motivasi, karakter dan pemikiran yang berbeda-beda. Dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat menjadi role model dan dapat memberikan motivasi maupun dapat memotivasi pegawai dengan baik guna memunculkan gairah pegawai dengan baik untuk dapat memunculkan semangat dan kemauan bagi pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karenanya pemimpin perlu menentukan gaya kepemimpinan yang cocok agar dapat meningkatkan kinerja dan inovasi pada pegawai. Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam suatu organisasi kuncinya adalah pada cara seorang pemimpin memimpin anggotanya. Menjadi pemimpin yang baik adalah yang dapat menerapkan cara memimpin yang efektif, dapat mengimplementasikan model atau cara memimpin yang disesuaikan dengan kemampuan maupun kematangan anggota organisasi. Pada tulisan ini model kepemimpinan yang tepat guna memberikan motivasi pada petugas masyarakat yakni gaya kepemimpinan transformasional karena dengan kepemimpinan transformasional ini dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk mementingkan kepentingan bersama antar anggota organisasi demi untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka mencapai perilaku kerja inovatif pada petugas masyarakat. Pada pembahasan artikel ini penulis akan membahas mengenai salah satu dari organisasi/instansi pemerintah yaitu Lembaga Masyarakat.

Lembaga Masyarakat atau yang biasa dikenal dengan (LP/Lapas) memiliki peran penting dalam menjaga keamanan dan melaksanakan pembinaan terhadap narapidana. Dalam konteks yang semakin kompleks dan dinamis yang tentunya harus memiliki urgensi terhadap perkembangan zaman serta pengetahuan yang tiap tahunnya selalu berkembang dengan pesat dimana saat ini diperlukan adanya petugas masyarakat yang mampu berinovasi untuk menjawab dan menghadapi tantangan yang ada. Oleh karena itu kepemimpinan transformasional dianggap sebagai faktor kunci yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif petugas masyarakat khususnya pada penelitian ini adalah pada Lembaga Masyarakat Kelas IIB Klaten.

Terlepas dari berbagai teori yang memperdebatkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk perilaku kerja inovatif di kalangan karyawan, penelitian sebelumnya telah menekankan



pentingnya kepemimpinan transformasional untuk melakukannya dan pengetahuan. Kepemimpinan transformasional dapat digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mempromosikan kepentingan kolektif karyawan, membantu mereka mencapai tujuan bersama. Pada penelitian ini juga mengusulkan bahwa perilaku serta pengetahuan karyawan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam membawa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan transformasional merupakan suatu konsep kepemimpinan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif di berbagai organisasi, termasuk di lingkungan kerja Lapas Kelas IIB Klaten. Sebagai sebuah lembaga pasyarakatan, Lapas Kelas IIB Klaten memiliki tantangan yang unik oleh karena itu, perilaku kerja inovatif pegawai Lapas menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Kepemimpinan transformasional menekankan pada pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing bawahannya untuk mencapai potensi terbaik mereka. Gaya kepemimpinan ini melibatkan pembentukan hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin bertindak sebagai mentor dan penggerak perubahan. Dalam konteks Lapas Kelas IIB Klaten, kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak positif pada perilaku kerja inovatif pegawai.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dapat dilihat dalam beberapa aspek. Pertama, pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Dengan memberikan kepercayaan kepada pegawai, pemimpin ini mendorong mereka untuk berpikir out-of-the-box dan mencoba pendekatan baru dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini akan merangsang timbulnya ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di Lapas; Kedua, kepemimpinan transformasional juga memiliki kemampuan untuk mengubah paradigma dan memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Melalui visi yang jelas dan inspirasional, pemimpin transformasional mampu menggerakkan pegawai Lapas untuk melihat potensi positif dalam perubahan dan berkontribusi secara aktif dalam upaya transformasi. Hal ini akan mendorong mereka untuk mencari solusi-solusi inovatif dalam menghadapi tantangan yang ada; Ketiga, pemimpin transformasional juga mampu membentuk budaya organisasi yang mendorong inovasi. Melalui komunikasi yang terbuka dan transparan, pemimpin ini memberikan kesempatan kepada pegawai Lapas untuk berbagi ide-ide mereka dan merasa dihargai atas kontribusi mereka. Dalam budaya yang mendukung inovasi, pegawai merasa lebih berani mengambil risiko dan mengembangkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas kerja di Lapas.

Dalam kesimpulannya, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Lapas Kelas IIB Klaten. Gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, mengubah paradigma, memperkuat komitmen, dan membentuk budaya yang tentunya dapat mendukung perilaku kerja inovatif bagi petugas Lapas Kelas IIB Klaten yang akan diteliti pada penelitian ini.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif adalah dua konsep yang saling terkait dalam konteks organisasi. Kepemimpinan transformasional mencakup pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan mereka untuk mencapai potensi terbaik,



sementara perilaku kerja inovatif mencerminkan kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan mengadopsi pendekatan yang kreatif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kajian literatur tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif telah menghasilkan bukti-bukti yang menunjukkan dampak positif pemimpin transformasional terhadap inovasi di tempat kerja.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menghadirkan pertukaran nilai, pertumbuhan bersama, dan motif yang saling menguntungkan yang meningkatkan level moral pemimpin dan pengikut. Ekspresi pemberi visi dan pembentukan norma dari perspektif altruistik dapat mencapai tujuan organisasi dan hasil yang menguntungkan bagi penerima (Hoch et al., 2018). Berbeda dengan kepemimpinan transaksional berbasis kepatuhan, kepemimpinan transformasional berfokus untuk memungkinkan bawahan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mewujudkan tujuan untuk memberi manfaat bagi kebanyakan orang. Untuk memastikan bawahan berkonsentrasi pada keuntungan massa, pemimpin transformasional berusaha memenuhi kebutuhan bawahan, sehingga memungkinkan bawahan mengejar ambisinya; dengan demikian, organisasi mencapai tujuannya dan para pemimpin terinspirasi untuk meningkatkan. Anggota didorong untuk melampaui diri mereka sendiri dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Menurut definisi yang dikemukakan oleh (Bass 1985), kepemimpinan transformasional dapat dibagi menjadi empat aspek: pengaruh ideal, pertimbangan individual, motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual.

Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja yang inovatif mengacu pada kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide orisinal dan berpotensi berguna, termasuk proses penerapan ide-ide baru tersebut ke dalam praktik (Birdiet al.,2016). Menurut (Onne, 2000), perilaku kerja inovatif adalah hasil dari seperangkat perilaku komprehensif yang terkait dengan penciptaan ide, dukungan ide, dan implementasi ide. Perilaku kerja inovatif mencakup kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru, mengadopsi pendekatan yang kreatif, dan berkontribusi pada perubahan yang positif di tempat kerja. Perilaku ini melibatkan pemikiran out-of-the-box, eksperimen dengan solusi baru, dan kesiapan untuk mengambil risiko yang terkait dengan inovasi. Individu yang menunjukkan perilaku kerja inovatif biasanya memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, memiliki keberanian untuk menguji ide-ide baru, dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan organisasi. Pada penelitian sebelumnya yang melakukan pengukuran terkait dengan *Innovative Work Behavior* yaitu (De Jong & Den Hartog, 2010) yang mana pada pengukurannya menghasilkan beberapa dimensi terkait *Innovative Work Behavior* seperti *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*.

Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif

Ada banyak ketidakpastian yang terlibat dalam menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide baru karena butuh waktu dari pembuatan ide hingga implementasi ide dan penolakan dari rekan-rekan, manajemen puncak dan pemangku kepentingan semakin memperparah ketakutan akan ketidaktahuan (George & Zhou, 2007). Selain itu, penggagas gagasan memiliki ketakutan lain yang terkait dengan fakta bahwa pengakuan dalam hal implementasi gagasan



yang berhasil mungkin tidak akan dialihkan kepada dia dan dia. kepala departemen, atasan langsung atau mereka yang terlibat dalam implementasi gagasan tersebut dan pengetahuan mencuri penghargaan karena (Afsar et al., 2014). Hal-hal ini menurunkan motivasi individu untuk memulai ide. Perhatian dan dukungan pribadi pemimpin transformasional terhadap kebutuhan dan persyaratan pengikut dapat meningkatkan pengaruh mereka terhadap keterlibatan pengikut dalam aktivitas kreatif. Dengan terus-menerus mempertanyakan dan menantang asumsi dan pemikiran pengikut, para pemimpin ini merangsang pemikiran intelektual pengikut, yang pada akhirnya mendorong pengikut untuk terlibat dalam proses kreatif. Pemimpin seperti itu memiliki kemampuan untuk mengartikulasikan visi organisasi dengan tujuan individu, meningkatkan motivasi inspiratif di antara para pengikut (Bednall et al., 2018). Oleh karena itu, diasumsikan bahwa pemimpin transformasional akan mampu menginspirasi karyawan individu dengan menghubungkan masa depan mereka dengan masa depan organisasi dan mendorong mereka untuk terlibat dalam perilaku kerja inovatif dengan mengembangkan rasa kuat akan visi bersama dan rasa memiliki dengan organisasi. Pemimpin transformasional memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan inovasi organisasi (Zuraik & Kelly, 2019).

Penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja inovatif ((Lee et al., 2018); (Maria Stock et al., 2017)). Pemimpin transformasional melalui motivasi inspirasional memberi karyawan mereka kepercayaan diri, kepercayaan, dan visi untuk terus memprakarsai ide-ide baru terlepas dari hasil yang akan diperoleh ide-ide tersebut selama fase implementasi. Pemimpin transformasional melalui pertimbangan pribadi memberi karyawan keseimbangan antara tujuan pribadi mereka dan tujuan kelompok atau organisasi. Pemimpin seperti itu meyakinkan karyawan bahwa mereka harus mencapai tujuan yang ditetapkan terhadap pekerjaan mereka tetapi juga harus mencoba untuk mengejar tujuan inovasi dan peningkatan kinerja organisasi

Dalam melakukan pengukuran *Transformational Leadership* menggunakan penelitian sebelumnya yang telah diteliti menurut (Alzoraiki et al., 2018). Sehingga terdapat beberapa hipotesis yang dapat menguatkan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Innovative Work Behaviour*.

Ha : Terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Innovative Work Behaviour*.

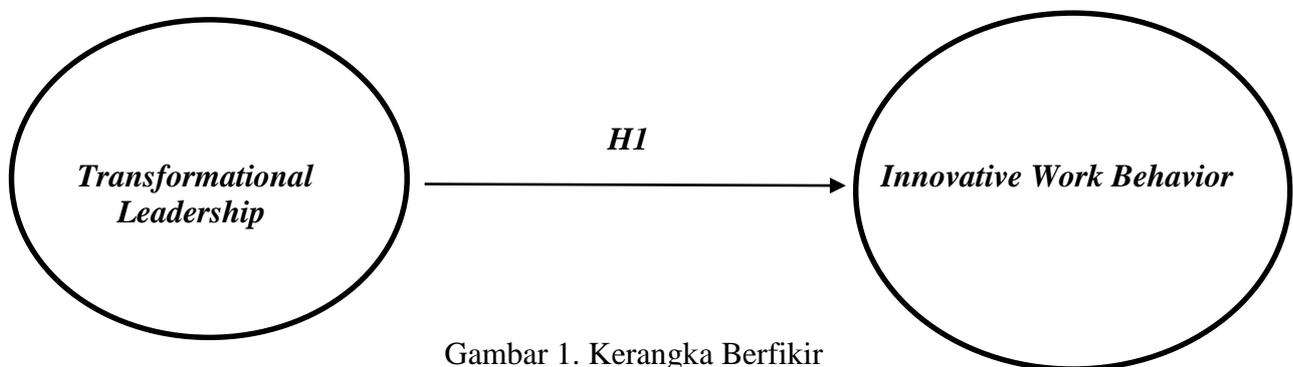
Mekanisme Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Ada beberapa mekanisme yang menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Pertama, pemimpin transformasional mempengaruhi persepsi bawahan terhadap lingkungan kerja dengan memberikan dorongan emosional dan memberikan tujuan yang jelas. Hal ini memicu motivasi intrinsik bawahan untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide inovatif; kedua, pemimpin transformasional memfasilitasi pengembangan keterampilan dan pengetahuan bawahan melalui pelatihan, pengajaran, dan mentoring. Dengan meningkatkan kompetensi individu, pemimpin ini memberikan fondasi yang kuat bagi perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan kajian literatur, terdapat konsensus yang kuat tentang pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas, mengubah paradigma, memperkuat komitmen, dan membentuk budaya yang mendorong inovasi di tempat kerja. Penting bagi organisasi, termasuk Lapas Kelas IIB Klaten, untuk mengakui pentingnya kepemimpinan transformasional dalam merangsang perilaku kerja inovatif pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Islsisl

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merujuk pada suatu jawaban atau pendapat yang sifatnya masih sementara terkait permasalahan dalam suatu penelitian sehingga dapat dibuktikan dengan adanya data yang terkumpul dan melalui analisis dengan menggunakan pengukuran statistika. Hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah mengenai kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif petugas Lapas Kelas IIB Klaten Dimana terdapat kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten dimana Lapas Klaten merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) dibawah naungan Ditjen Pemasarakatan sebagai pemberi layanan publik pada khalayak khususnya adalah warga binaan pemsarakatan (WBP) yang bertujuan untuk mendidik, membimbing, dan membina mereka agar dapat kembali diterima di lingkungan masyarakat dan guna mengurangi potensi untuk melakukan tindak pelanggaran tindak pidana kembali setelah selesai masa pidana.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan tipe deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan dengan melakukan tes terhadap objek teori dengan mengolah hubungan antara variable (Creswell 2017). Tipe penelitian ini dipilih karena menurut penulis dirasa tepat untuk diterapkan pada penelitian yang akan dilakukan mengenai Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif petugas di Lapas Kelas IIB Klaten. Pada penelitian ini metode yang digunakan peneliti adalah menggunakan pernyataan tertutup yang di bagikan melalui *G-form* kemudian disebar melalui responden penelitian kemudian data diolah menggunakan skala likert 1-5 point selanjutnya data variable responden tersebut diukur menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26.0.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan realibilitas

Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang harus diukur, dan mampu mengukur apa yang diinginkan. Hasil validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari koefisien korelasi pearson, untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat melalui nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya < 0,05 maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya > 0,05 maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari r tabel. Melalui Uji Validitas juga dapat dihitung dengan membandingkan nilai R hitung dengan nilai R table yaitu :

1. Variabel X (*Transformational Leadership*) memiliki 20 item pernyataan mengenai Indikator dari variable *Transformational Leadership*. Pengujian validitas ini dilaksanakan dengan 31 orang responden dengan nilai R table adalah 0,355. Suatu item dinyatakan valid apabila R hitung > R table. Hasil pengukuran pada variable X adalah sebagai berikut

Tabel 1. Uji Validitas *Transformational Leadership*

Pernyataan Variabel X	Pearson Correlation	R Tabel	Sig	Kesimpulan
X1	0,566	0,355	0,001	Valid
X2	0,614		0,000	Valid
X3	0,603		0,000	Valid
X4	0,627		0,000	Valid
X5	0,581		0,001	Valid
X6	0,579		0,001	Valid
X7	0,363		0,045	Valid
X8	0,611		0,000	Valid
X9	0,796		0,000	Valid
X10	0,502		0,004	Valid
X11	0,541		0,002	Valid
X12	0,607		0,000	Valid
X13	0,361		0,046	Valid
X14	0,570		0,001	Valid
X15	0,486		0,006	Valid
X16	0,473		0,007	Valid
X17	0,393		0,029	Valid
X18	0,573		0,001	Valid
X19	0,508		0,004	Valid
X20	0,522		0,003	Valid

Sumber : data primer oleh penulis (17 Mei 2023)

2. Variabel Y (*Innovative Work Behavior*) memiliki 10 item pernyataan mengenai *Innovative Work Behavior*. Dimana pengujian validitas ini dilaksanakan dengan 31 orang responden dengan nilai R tabel adalah 0,355. Item dinyatakan valid apabila nilai R hitung > R Tabel. Hasil pengujian validitas pada variable Y adalah sebagai berikut :



Tabel 2. Uji Validitas *Innovative Work Behavior*

Pernyataan Variabel X	Pearson Correlation	R Tabel	Sig	Kesimpulan
1	0,506	0,355	0,004	Valid
2	0,390		0,033	Valid
3	0,679		0,000	Valid
4	0,661		0,000	Valid
5	0,460		0,011	Valid
6	0,503		0,005	Valid
7	0,644		0,000	Valid
8	0,616		0,000	Valid
9	0,604		0,000	Valid
10	0,723		0,000	Valid

Sumber : data primer oleh penulis (17 Mei 2023)

Menurut tabel diatas menunjukkan bahwa semua item dapat dipakai untuk pengukuran selanjutnya dan dapat dinyatakan VALID karena nilainya telah memenuhi $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Uji Realibilitas

Pada sebuah penelitian reliabilitas memiliki arti sebagai standar pada pengukuran sebuah variabel yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten), atau dalam bahasa umumnya merupakan sebuah konsistensi alat ukur dalam mengukur fenomena yang sama. Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu, jika:

- 1) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ (lebih besar dari 0,6) maka instrument pengukuran tersebut mengindikasikan satisfactory internal consistency reliability atau instrumen pengukuran tersebut terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,6$ (kurang dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut mengindikasikan unsatisfactory internal consistency reliability yang berarti instrumen pengukuran tersebut tidak terpercaya atau tidak layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang rendah.

Berdasarkan table *reability statistic* dalam SPSS, didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Variabel X (*Tranformational Leadership*)

Tabel 3. Uji Realibilitas *Transformational Leadership*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	20

Sumber : data primer oleh penulis (17 Mei 2023)

Nilai Cronbach’s Alpha dari *Transformational Leadership* yang terdiri dari 20 item pernyataan yaitu sebesar 0,863. Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* yang artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.



2. Variabel Y (*Innovative Work Behavior*)

Tabel 4. Uji Realibilitas *Innovative Work Behavior*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	10

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (17 Mei 2023)

Nilai Cronbach's Alpha dari *Innovative Work Behaviour* yang terdiri dari 10 item pernyataan yaitu 0,901. Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan apakah populasi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.65294682
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.074
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (17 Mei 2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,142. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,142 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.



Uji Linearitas

Tabel 6. Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Innovative Work Behavior * Transformational Leadership	Between Groups	(Combined)	331.688	21	15.795	.598	.841
		Linearity	169.034	1	169.034	6.401	.032
		Deviation from Linearity	162.654	20	8.133	.308	.986
	Within Groups		237.667	9	26.407		
	Total		569.355	30			

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (17 Mei 2023)

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan *deviation from linearity* senilai 0,986. Angka ini melebihi 0,05, sehingga dua variabel uji ini yaitu X (*Transformational Leadership*) dan Y (*Innovative Work Behaviour*) memiliki hubungan linear.

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen dalam hal ini adalah *Transformational Leadership* terhadap variabel terikat atau variabel dependen dalam hal ini adalah *Innovative Work Behaviour*.

Tabel 7

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.273	3.715

a. Predictors: (Constant), Transformational Leadership
 b. Dependent Variable : Innovative Work Behavior

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (17 Mei 2023)

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,545$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,297$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif lemah dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel *Transformational Leadership* (X) menerangkan variabel *Innovative Work Behaviour* (Y) sebesar 29,7%, sedangkan sisanya sebesar 70,3% diterangkan oleh variabel lain.

Tabel 8.

ANOVA^a



Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.034	1	169.034	12.245	.002 ^b
	Residual	400.321	29	13.804		
	Total	569.355	30			
a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior						
b. Predictors: (Constant), Transformational Leadership						

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (17 Mei 2023)

Bersumber pada output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikansi antara variabel X (*Transformational Leadership*) terhadap variabel Y (*Innovative Work Behaviour*) dari Regression senilai 0,002. Angka ini <0,05 sehingga bila nilai Sig.<0,05 (5%), maka H0 akan ditolak. Dengan demikian, *Transformational Leadership* secara signifikan mempengaruhi *Innovative Work Behavior*

Tabel 9.

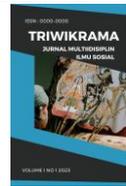
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.433	6.942		2.511	.018
	Transformational Leadership	.278	.080	.545	3.499	.002
a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior						

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (17 Mei 2023)

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Coefficients menyatakan persamaan regresi antara variabel X (*Transformational Leadership*) terhadap variabel Y (*Innovative Work Behaviour*) dan diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX = 17.433 + 0,278X$ Persamaan tersebut digunakan untuk memprediksi berapainilai Y atau variable Innovative Work Behaviour jika diketahui nilai X-nya. Misalkan diketahui nilai X sebesar 2, maka perkiraan nilai Y adalah $Y = a + bX = 17,433 + 0,278 (2) = 17,989$. Maka bila diketahui X= 2 maka Y= 17,989

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid dan reliabel, sehingga layak untuk dijadikan alat ukur dalam sebuah penelitian. Selain itu, data yang dihasilkan terdistribusi secara normal dengan nilai signifikan atau sebesar 0,142. Kemudian, terdapat hasil yang menyatakan bahwa dua variabel ini memiliki hubungan linear dengan angka signifikansi deviation from linearity sebesar 0,986. Berdasarkan keseluruhan data yang ada, terdapat hasil yang menyatakan bahwa *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* Pegawai Lapas Kelas IIB Klaten. Hal ini menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* berdampak dan mendorong *Innovative Work Behaviour* anggota



organisasi khususnya pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten. Tingkat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Innovative Work Behaviour* Pegawai Lapas Kelas IIB Klaten adalah sebesar 29,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut memiliki arti bahwa *Innovative Work Behaviour* pada Pegawai Lapas Kelas IIB Klaten tentunya juga dipengaruhi oleh variable lain sehingga hal ini membuktikan bahwa pada uji variable tersebut *Innovative Work Behavior* bukanlah faktor yang dominan dalam penelitian ini.

SARAN

- Saran Praktis

1. Diharapkan untuk Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten dapat mengoptimalkan peran pemimpin baik pejabat structural maupun stakeholder terkait internal Lapas dimana hal tersebut sangat berpengaruh selain pada *Transformational Leadership* yang digunakan juga pada akhirnya dapat menimbulkan *Innovative Work Behavior* karena petugas Lapas dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan memiliki etos kerja yang tinggi karena telah cakap dan dibekali dengan keterampilan, serta petugas yang terlatih dalam menjalankan tugas yang penuh dengan hamabatan yang ada kemudian juga tekanan pada dunia pekerjaannya. Melalui hal tersebut diharapkan dapat menjadikan petugas Lapas Kelas IIB Klaten dapat lebih inovatif dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat membangun jalannya organisasi.

- Saran Teoritis

1. Diharapkan dengan adanya penelitian ini Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang mempengaruhi *Innovative Work Behavior* selain faktor *Transformational Leadership*, sehingga dapat ditemukan faktor utama yang mampu mendorong perilaku inovatif anggota organisasi. Karena dengan penelitian pada artikel ini maupun pada peneltian sebelumnya yang dikaji belum ditemukan adanya faktor yang dominan selain variable yang diteliti pada penelitian tersebut.

REFERENSI

- Afsar, Bilal, Yuosre F. Badir, and Bilal Bin Saeed. "Transformational leadership and innovative work behavior." *Industrial Management & Data Systems* 114.8 (2014): 1270-1300.
- Afsar, Bilal, Mariam Masood, and Waheed Ali Umrani. "The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior." *Personnel Review* 48.5 (2019): 1186-1208.
- Afsar, Bilal, and Waheed Ali Umrani. "Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate." *European Journal of Innovation Management* 23.3 (2020): 402-428.
- Bass, Bernard M., and M. Bass Bernard. "Leadership and performance beyond expectations." (1985): 481-484.
- Bednall, T. C. "E, Rafferty A., Shipton H., Sanders KJ (2018)." *Innovative behaviour: how much transformational leadership do you need: 796-816.*



- George, Jennifer M., and Jing Zhou. "Dual tuning in a supportive context: Joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity." *Academy of management journal* 50.3 (2007): 605-622.
- Hoch, Julia E., et al. "Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis." *Journal of management* 44.2 (2018): 501-529.
- Janssen, Onne. "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour." *Journal of Occupational and organizational psychology* 73.3 (2000): 287-302.
- Lee, Allan, Sara Willis, and Amy Wei Tian. "Empowering leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, mediation, and moderation." *Journal of Organizational Behavior* 39.3 (2018): 306-325.
- Maria Stock, Ruth, Nicolas A. Zacharias, and Armin Schnellbaecher. "How do strategy and leadership styles jointly affect co-development and its innovation outcomes?." *Journal of Product Innovation Management* 34.2 (2017): 201-222.
- Podsakoff, Philip M., et al. "Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors." *The leadership quarterly* 1.2 (1990): 107-142.
- Steijn, Bram, and Joris Van der Voet. "Relational job characteristics and job satisfaction of public sector employees: When prosocial motivation and red tape collide." *Public Administration* 97.1 (2019): 64-80.
- Zein, S. Zein, et al. "Pengolahan dan Analisis Data Kuantitatif Menggunakan Aplikasi SPSS." *Teknologi Pembelajaran* 4.2 (2019).
- Zuraik, Abdelrahman, and Louise Kelly. "The role of CEO transformational leadership and innovation climate in exploration and exploitation." *European Journal of Innovation Management* (2018).