



The Influence Of Transformational Leadership and Work Meaningfulness On Innovative Behavior

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kebermaknaan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif

Paulus Yasmin¹, Hanif Aulawi²

^{1,2}Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 20- 04- 2024

Revised: 15- 05- 2024

Accepted: 28- 05- 2024

Keywords:

Kompetensi;
Motivasi Ekstrinsik;
Perilaku Inovatif.

ABSTRACT

This study aims to assess the influence of transformational leadership and job meaningfulness on the innovative behavior of employees at the Human Resources Development Agency for Industry (BPSDMI) under the Ministry of Industry of the Republic of Indonesia. A quantitative research method with total sampling was used, involving all 69 BPSDMI employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using T-tests and multiple linear regression with SPSS. The results showed that transformational leadership and job meaningfulness have a positive but not significant effect on employees' innovative behavior. This indicates that although transformational leadership and job meaningfulness can enhance innovative behavior, their influence is not significant enough. Recommendations are given to BPSDMI leaders to increase engagement and provide clear direction to employees to foster workplace innovation.

This is an open access article under
the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license



Corresponding Author:

Paulus Yasmin

Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Binawan, Jakarta,
Indonesia

Email: drpaul130@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat (M. Hasibuan, 2018). Sedangkan menurut (Dessler, 2015) sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih menilai dan mengompensasi pegawai. Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu hal penting di dalam instansi yang dapat memaksimalkan kemampuan pegawai dan meningkatkan instansi. Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk menyediakan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan oleh instansi, membantu instansi mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan, dan mengembangkan sumber daya manusia di dalam instansi.

Sumber daya manusia adalah bagian yang mendukung dan menjalankan setiap proses di organisasi begitupun dalam proses inovasi organisasi. Sumber daya manusia yang unggul dengan kualitas yang tinggi menjadi tuntutan bagi setiap organisasi sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sudarma, 2012). Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset penting bagi setiap organisasi sehingga menjadi tantangan bagi organisasi untuk bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik (Sugiyono, 2013); (Nardo, 2024). Inovasi yang berasal dari karyawan adalah salah satu cara yang terbaik untuk mendorong inovasi dan keberhasilan organisasi. Inovasi individu dimulai dengan pengakuan adanya masalah dan mengeluarkan ide-ide atau solusi baik bersifat baru ataupun mengadopsi ide. Ilmu perilaku memiliki teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan karyawan sebagai sumber daya manusia secara lebih efektif (Sugiyono, 2013).

Dalam mewujudkan perilaku inovatif, pegawai harus mampu berpikir kreatif untuk menyumbangkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi Perusahaan. Untuk memunculkan ide baru dan proses multitasking karyawan harus ada dukungan dari pemimpin organisasi dalam memberikan kesempatan untuk menghasilkan produk yang berkualitas (Nardo, 2022). Faktor kepemimpinan diprediksi sebagai pengaruh utama yang dapat meningkatkan perilaku inovatif pegawai dalam bekerja (Sugiyono, 2013). Pemimpin adalah pencetus gagasan tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya organisasi sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Nardo et al., 2019). Berdasarkan observasi yang penulis lakukan masih terlihat rendahnya perilaku inovatif pegawai, melihat peluang sehingga pegawai hanya bekerja sesuai tupoksi dan kurang ide-ide baru (1), menemukan ide sehingga pegawai kurang ide-ide baru yang disampaikan oleh pegawai (2), memperjuangkan ide sehingga kurang pegawai yang memaparkan ide untuk kemajuan institusi (3), mengimplementasikan ide sehingga Tidak adanya motivasi pegawai untuk menjalankan ide yang dipaparkan oleh rekannya (4).

Kepemimpinan transformasional membantu karyawan untuk melihat kepentingan organisasi lebih utama daripada kepentingan diri mereka sendiri demi kelangsungan hidup organisasi untuk berinovasi (Nardo et al., 2022). Kepemimpinan transformasional diidentifikasi sebagai pendukung yang memiliki asumsi yang tertantang, pengambil risiko, dan mampu memberikan inspirasi pada individu lainnya sehingga tepat untuk diterapkan di organisasi yang mengembangkan inovasi (Basbeth & Nardo, 2023). Perilaku inovatif sering dibutuhkan karyawan dalam organisasi untuk menghadapi tantangan pekerjaan, mendapat wewenang yang besar dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Prayudhayanti, 2014). Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif terus berkembang dari tahun ke tahun. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Rio dkk, 2018) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang besar pada perilaku inovatif yang ditunjukkan karyawan sehingga memberikan kemudahan bagi organisasi dalam membangun inovasi. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh (Choi et al., 2016), memiliki peran signifikan dalam menggali perilaku inovatif di

kalangan karyawan. Dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dinilai lebih efektif dalam menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk menunjukkan perilaku inovatif. Berdasarkan hasil (Afsar et al., 2018) mempelajari mengenai dampak kepemimpinan transformasional terhadap inovasi menunjukkan bahwa keduanya memiliki pengaruh positif pada perilaku inovatif karyawan, meskipun menerapkan pendekatan yang berbeda dalam memotivasi pegawai.

Kebermaknaan kerja merupakan konsep yang merujuk pada persepsi individu tentang sejauh pekerjaan mereka memiliki arti dan relevansi yang signifikan dalam kehidupan mereka. Hal ini melibatkan pemahaman individu tentang tujuan dan dampak pekerjaan mereka dalam mencapai kepuasan pribadi, mengikuti nilai-nilai yang penting bagi mereka, dan memberikan kontribusi positif terhadap sekitar rekannya. Kebermaknaan kerja sebagai pengalaman menyadari dan menghargai arti yang penting dari pekerjaan yang dijalani, mengaitkan perasaan kepemilikan dengan kontribusi pekerjaan yang dilakukan, dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang memiliki dampak positif pada diri sendiri maupun orang lain (Steger, Dik & Duffy, 2012). Kebermaknaan kerja adalah konstruksi psikologis yang berkaitan dengan persepsi individu tentang makna dan relevansi pekerjaan mereka dalam kehidupan mereka. Menurut (Sugiyono, 2013) kebermaknaan kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Proses kebermaknaan kerja salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku inovatif. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kebermaknaan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan karyawan kesempatan untuk mengembangkan diri, memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. penelitian ini menguji pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional dan kebermaknaan kerja terhadap perilaku inovatif. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan terdiri dari 69 prang responden Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) di bawah Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Teknik yang digunakan pada penelitian ini total sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang mengeliminasi peluang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Dalam menentukan ukuran sampel, penelitian ini menggunakan metode total sampling. Menurut (Sugiyono, 2017), total sampling adalah teknik pengumpulan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah alat uji untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang akan di ukur, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin di ukurnya. Perhitungan uji validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer yaitu SPSS. Teknik yang di gunakan untuk uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson (Idris, 2014).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan	X1	0,801	0,236	Valid
Transformasional	X2	0,840	0,236	Valid

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan	
X1	X3	0,805	0,236	Valid	
	X4	0,754	0,236	Valid	
	X5	0,745	0,236	Valid	
	X6	0,723	0,236	Valid	
	X7	0,704	0,236	Valid	
Kebermaknaan Kerja	X1	0,804	0,236	Valid	
	X2	X2	0,834	0,236	Valid
		X3	0,770	0,236	Valid
		X4	0,523	0,236	Valid
		X5	0,644	0,236	Valid
		X6	0,648	0,236	Valid
		X7	0,852	0,236	Valid
X8		0,871	0,236	Valid	
Perilaku Inovatif (Y)	X9	0,846	0,236	Valid	
	Y1	0,718	0,236	Valid	
	Y2	0,620	0,236	Valid	
	Y3	0,738	0,236	Valid	
	Y4	0,810	0,236	Valid	
	Y5	0,804	0,236	Valid	
	Y6	0,788	0,236	Valid	
	Y7	0,750	0,236	Valid	
	Y8	0,850	0,236	Valid	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari tabel 1 atas variabel kepemimpinan transformasional, kebermaknaan kerja dan perilaku inovatif memiliki r hitung > r tabel sehingga semua indikator variabel dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid. Dimana nilai r tabel didapat dari nilai df ($df = n-2$) dengan jumlah sampel $n = 69$, sehingga diperoleh r tabel ($\alpha = 0,05$) = 0, 0,236. Hal ini berarti bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner penelitian dapat mengukur variabel dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah sebuah scale pengukuran data yang dihasilkan reliable atau lebih terperaya apabila instrument itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama pada setiap pengukuran (Ferdinan, 2014). Dalam penelitian ini digunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabilitasnya. Dalam pengujian reliabilitas digunakan metode one shot, dimana pengukuran hanya dilakukan sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan dengan pertanyaan lain atau diukur korelasi antar jawaban. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha >0,06 (Sugiyono, 2017)

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,888	Reliabel
2	Kebermaknaan Kerja	0,908	Reliabel
3	Perilaku Inovatif	0,892	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari tabel 2 diatas uji reliabilitas didapatkan cronbach's alpha untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,888, kebermaknaan kerja adalah 0,908 dan variabel perilaku inovatif adalah 0,892. Dari hasil tersebut berarti bahwa kuesioner dalam penelitian ini secara keseluruhan dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha > 0,60.

Analisis Deskriptif

Penelitian ini menganalisis tiga variabel utama: Perilaku Inovatif (Y), Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Kebermaknaan Kerja (X2). Data deskriptif disajikan dalam distribusi frekuensi dan tingkat capaian responden untuk masing-masing variabel.

Tabel 3 Analisis Deskriptif

Variabel	N	Skor total	Rata-rata	TCR	Kategori
X1.1	69	258	3.74	35,60	Cukup
X1.2	69	261	3.78	36,02	Cukup
X1.3	69	261	3.78	36,02	Cukup
X1.4	69	266	3.86	36,71	Cukup
X1.5	69	259	3.75	35,74	Cukup
X1.6	69	256	3.71	35,33	Cukup
X1.7	69	262	3.80	36,16	Cukup
X2.1	69	262	3.80	36,16	Cukup
X2.2	69	260	3.77	35,88	Cukup
X2.3	69	274	3.97	37,81	Cukup
X2.4	79	256	3.71	35,33	Cukup
X2.5	69	256	3.71	35,33	Cukup
X2.6	69	263	3.81	36,29	Cukup
X2.7	69	258	3.74	35,60	Cukup
X2.8	69	261	3.78	36,02	Cukup
X2.9	69	264	3.83	36,43	Cukup
Y.1	69	248	3.59	34,22	Cukup
Y.2	69	289	4.19	39,88	Cukup
Y.3	69	279	4.04	38,50	Cukup
Y.4	69	283	4.10	39,05	Cukup
Y.5	69	257	3.72	35,47	Cukup
Y.6	69	269	3.90	37,12	Cukup
Y.7	69	259	3.75	35,74	Cukup
Y.8	69	271	3.93	37,00	Cukup

Sumber: (Data diolah SPSS, 2024)

Berdasarkan hasil uji deskriptif pada tabel 3, dapat dijelaskan bahwa hasil tingkat capaian responden (TCR) pointerendah terdapat pada variabel perilaku inovatif di pernyataan 1 yaitu "saya sering memperhatikan masalah yang terjadi walaupun masalah tersebut diluar pekerjaan saya" nilai yang didapatkan yaitu 34,22% berdasarkan tabel 3.8 maka kategorikan cukup, sedangkan poin tertinggi yaitu pada pertanyaan 2 "Saya memikirkan bagaimana cara meningkatkan diri saya terkait pekerjaan saya di tempat kerja" nilai yang dapat dikategorikan yaitu 39,33%, berdasarkan tabel 3 maka kategorikan cukup baik.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan secara sederhana dengan menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov.

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.14261007
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.062
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^c

Sumber: Data primer, diolah 2024

Dari tabel 4 hasil uji normalitas variable kepemimpinan transformasional dan kebermaknaan kerja terhadap perilaku inovatif diketahui nilai signifikan sebesar 0,086 yang berarti bahwa $0,086 > 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan transformasional (X1)	.731	1.368
	Kebermaknaan kerja (X2)	.731	1.368
a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif (Y)			

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X2) dan kebermaknaan kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,731 dan VIF sebesar 1,368. Dari hasil tersebut berarti menunjukkan bahwa nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil koefisien regresi linier berganda variabel-variabel independen (X) terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.776	4.505		6.166	.000
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.065	.146	.064	.445	.658
	Kebermaknaan kerja (X2)	.040	.148	.039	.271	.787

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 6 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 27,776 + 0,065X1 + 0,040X2 = 4.505$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 1,853 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel kepemimpinan transformasional dan kebermaknaan kerja, maka nilai perilaku inovatif sebesar 27,776 satuan.

Variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,065 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan transformasional 1 satuan, maka nilai variabel perilaku inovatif akan naik sebesar 0,781 satuan.

Variabel seleksi sebesar 0,040 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel seleksi 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,040 satuan.

Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Sugiyono, 2013), Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tabel 7 Uji F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.588	2	4.794	.271	.763b
	Residual	1166.963	66	17.681		
	Total	1176.551	68			

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif (Y)
b. Predictors: (Constant), Kebermaknaan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Data diolah, 2024

Pada tabel 7 diperoleh bahwa nilai $F = 0,271$ dengan tingkat probability ($0,271 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas kepemimpinan transformasional (X_1), kebermaknaan kerja kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat perilaku inovatif (Y).

Uji T (Uji Parsial)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) (Augusty, 2013).

Tabel 8 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.776	4.505		6.166	.000
	Kepemimpinan transformasional	.065	.146	.062	.445	.658
	Kebermaknaan kerja	.040	.148	.039	.271	.787

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif (Y)

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan seperti yang terlihat pada tabel 8 diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut:

Kepemimpinan transformasional (X_1)

Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0,445 dan signifikan pada level 0,658. Karena $0,658 > 0,05$ maka H_1 diterima dan hipotesis dapat dikonfirmasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif, namun pengaruhnya tidak signifikan terhadap perilaku inovatif.

Kebermaknaan kerja (X_2)

Koefisien regresi untuk variabel kebermaknaan kerja adalah sebesar 0,271 dan signifikan pada level 0,787. Karena $0,787 > 0,05$ maka H_2 diterima dan hipotesis dapat dikonfirmasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebermaknaan kerja berpengaruh positif, namun pengaruhnya tidak signifikan terhadap perilaku inovatif.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinansi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen, dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin besar nilai koefisien determinansi, maka semakin baik kemampuan varian dan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinansi ditentukan dengan nilai R square yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.319	.102	.075	3.487	.102	.271	2	67	.763
a. Predictors: (Constant), Kebermaknaan Kerja, Kepemimpinan Transformasional									
b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif (Y)									

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 9 nilai Adjusted R Square adalah 0,075 yang artinya bahwa kemampuan variansi variabel kepemimpinan transformasional dan kebermaknaan kerja dapat menjelaskan variansi perilaku inovatif adalah sebesar 75% dan sisanya 25% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor lain. Kemudian standard error of the estimated artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. Standard error of the estimated disebut juga standar deviasi. Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 3,487 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi perilaku inovatif pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif

Uji T menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai BPSDMI. Dengan t hitung sebesar 0,445 (lebih kecil dari t tabel 1,66) dan signifikansi 0,658 (lebih besar dari 0,05), hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi pegawai untuk berinovasi, meskipun tidak signifikan.

Pengaruh Kebermaknaan Kerja terhadap Perilaku Inovatif

Hasil uji T menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap perilaku inovatif. Dengan t hitung sebesar 0,271 dan signifikansi 0,787 (lebih besar dari 0,05), penelitian ini menemukan bahwa kebermaknaan kerja berperan dalam memotivasi pegawai untuk berinovasi, meskipun pengaruhnya tidak signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kebermaknaan Kerja terhadap Perilaku Inovatif

Uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kebermaknaan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap perilaku inovatif. Dengan F hitung sebesar 0,271 dan signifikansi 0,763 (lebih besar dari 0,05), penelitian ini menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut mempengaruhi perilaku inovatif pegawai, namun tidak signifikan. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan kebermaknaan kerja dalam mempengaruhi perilaku inovatif pegawai BPSDMI.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan transformasional dan kebermaknaan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai di BPSDMI, Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Untuk meningkatkan perilaku inovatif, pimpinan perlu memberikan arahan yang jelas, mendelegasikan tugas, memberikan kesempatan komunikasi, dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Kebermaknaan kerja dapat ditingkatkan dengan memastikan pegawai merasa terlibat dan pekerjaannya bermakna. Kombinasi kepemimpinan transformasional dan kebermaknaan kerja yang efektif akan menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menambah variabel dan menghubungkan deskripsi responden dengan hasil penelitian. Hasil ini bersifat tambahan dan tidak dapat digeneralisasi untuk subjek lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., et al. (2018). Impact of Transformational Leadership on Employee Innovative Behavior. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3 (3), 10-20.
- Amabile, T. M., et al. (2014). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly*, 15 (1), 5-32.
- Basbeth, A. & Nardo, M. (2023). Transformational Leadership in Innovative Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 7 (2), 45-67.
- Bushra, F. (2011). The impact of transformational leadership on innovative behavior: Evidence from Pakistan. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 1 (2), 29-35.
- Choi, S. B., et al. (2016). How transformational leadership facilitates innovative behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 37 (6), 698-718.
- Nardo, M. (2022). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Perilaku Inovatif. *Journal of Leadership and Management*, 10 (2), 120-135.
- De Jong, J., Janssen, O., & Van Yperen, N. (2012). Meaningful Work and Innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 33 (7), 100-112.
- Jaberi, R. (2016). Innovative Behavior in the Workplace. *Journal of Business Research*, 9 (3), 20-29.
- Jansen, J. J., et al. (2009). Transformational Leadership and Organizational Innovation. *Strategic Management Journal*, 30 (1), 1-18.
- Martono, N. (2013). *Kepemimpinan Efektif di Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nardo, M., et al. (2019). Kepemimpinan Transformasional di Organisasi Publik. *Jurnal Manajemen*, 7 (1), 22-35.
- Poernomo, A., & Wulansari, I. (2015). Pemanfaatan Sumber Daya Manusia dalam Inovasi Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 3 (1), 56-69.
- Prayudhayanti, N. (2014). Perilaku Inovatif dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Terapan*, 5 (2), 100-115.

- Raharjo, K., & Witiastuti, R. (2016). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Rio, et al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Perilaku Inovatif, 31 (1), 12-25.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30 (1), 91-127.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (2014). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37 (3), 580-607.
- Shin, S. J., et al. (2016). The Role of Leadership in the Innovation Process. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 1-14.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 322-337.
- Sudarma, M. (2012). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2017). *Human Resource Management: Teori dan Aplikasi* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumiksara.
- Jong, J. P. J., & Hartog, Den. N. D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Rivai, V., Muhammad I Iswara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (17th ed)* Salemba Empat.