

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Ida Ayu Putri Arimasyuni⁽¹⁾
Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari⁽²⁾
Dewa Nyoman Benni Kusyana⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: dayuputrii45@gmail.com

ABSTRACT

Maxi Hotel Legian is a company that operates in the field of accommodation services. As a company engaged in accommodation services, Maxi Hotel Legian provides rooms for tourists in the city, outside the city and abroad. Based on interviews conducted regarding issues regarding transformational leadership and organizational culture that occurred at Maxi Hotel Legian. The purpose of this research is to determine the influence of transformational leadership and organizational culture on innovative work behavior at Maxi Hotel Legian. This research uses the Multiple Linear Regression Analysis method with a sample size of 43 employees. The results of this research state that transformational leadership and organizational culture partially have a positive and significant effect on innovative work behavior at Maxi Hotel Legian. Based on the research results, it can be concluded that if there is an increase in transformational leadership and organizational culture, it will increase the innovative work behavior of Maxi Hotel Legian employees.

Keywords: *transformational leadership; organizational culture; innovative work behavior*

ABSTRAK

Maxi Hotel Legian merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa akomodasi. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa akomodasi, Maxi Hotel Legian menyediakan kamar bagi para wisatawan dalam kota, luar kota maupun mancanegara. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terkait permasalahan tentang kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang terjadi di Maxi Hotel Legian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada Maxi Hotel Legian. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda dengan jumlah sampel sebanyak 43 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Maxi Hotel Legian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan jika terjadi peningkatan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi maka akan meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan Maxi Hotel Legian.

Kata kunci: *kepemimpin transformasional; budaya organisasi; perilaku kerja inovatif*

Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang sangat maju saat ini menuntut setiap organisasi untuk berinovasi agar mampu bersaing dan bertahan di era persaingan yang semakin ketat Silalahi & Sudiman (2016). Inovasi adalah salah satu elemen penting sebagai alat yang efektif untuk

kelangsungan hidup dan ketahanan bisnis Yu dkk. (2013). Penerapannya dalam organisasi dapat membantu dalam mengembangkan peluang, mengidentifikasi permasalahan dalam kinerja atau sebagai tujuan memberikan solusi untuk menangani permasalahan yang terjadi Ahamad & Kasim (2016). Inovasi yang berasal dari karyawan adalah salah satu cara yang perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial dan profesional, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan Oktavia (2022).

Menurut Mbuni (2021) perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu untuk memulai dan memperkenalkan ide-ide baru, proses, dan produk di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Windiarsih & Etikariena (2019) 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. Berdasarkan dari para ahli tersebut perilaku kerja inovatif melibatkan kemauan individu untuk menghasilkan ide-ide baru yang kemudian dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka serta meningkatkan kreativitas dan kemampuan anggota organisasi dalam mengembangkan solusi baru.

Menurut Aditianto & Amir (2022) perilaku kerja inovatif dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Djuraidi & Laily (2020) Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki peran sentral dan karismatik dalam membawa organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Suwatno (2019:127) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku inovatif pada karyawan.

Menurut Esha dkk. (2021) perilaku kerja inovatif dapat pula di pengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu norma atau kebiasaan yang ada pada organisasi Ayunda (2020). Budaya organisasi adalah seperangkat aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi diartikan sebagai nilai atau norma-norma perilaku setiap anggota organisasi yang dipahami dan diterima secara bersama Chaerudin (2019). Budaya organisasi merupakan intensitas sosial yang tidak berwujud, dimana dapat memberikan berbagai dampak perilaku di dalam sebuah organisasi dalam menjalankan semua kegiatan kerja, oleh karena itu para semua

anggota secara tidak sadar seseorang akan mempelajari berbagai budaya organisasi yang berlaku didalam organisasi Sutrisno (2019).

Maxi Hotel Legian merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa akomodasi, yang beralamat di Jalan Raya Legian No.83A Kuta. Kec. Kuta. Kab. Badung. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa akomodasi, Maxi Hotel Legian menyediakan kamar bagi para wisatawan dalam kota, luar kota maupun mancanegara. Maxi Hotel Legian secara langsung menjadi akses yang cepat serta strategis ke segala tempat legendaris di Bali, pusat perbelanjaan, hiburan malam, butik, dan transportasi umum. Maxi Hotel Legian yang merupakan hotel berbintang tiga mengkombinasikan suasana tradisional dan modern. Berdasarkan hal itu pihak manajemen hotel perlu memperhatikan peran sumber daya manusia agar tetap bertahan dalam mengelola perusahaan serta memiliki gagasan-gagasan dan ide yang mampu meningkatkan pelayanan hotel. Fenomena yang terjadi pada Maxi Hotel Legian terdapat pada perilaku kerja inovatif yang mengalami kondisi dimana kurangnya perilaku kerja inovatif dari karyawan.

Berdasarkan hal itu pihak manajemen hotel perlu memperhatikan peran sumber daya manusia agar tetap bertahan dalam mengelola perusahaan serta memiliki gagasan-gagasan dan ide yang mampu meningkatkan pelayanan hotel. Fenomena yang terjadi pada Maxi Hotel Legian terdapat pada perilaku kerja inovatif yang mengalami kondisi dimana kurangnya perilaku kerja inovatif dari karyawan. fenomena yang terjadi di Maxi Hotel Legian, terlihat bahwa karyawan mengalami penurunan dalam *Opportunity Exploration*. Mayoritas dari karyawan merasa bahwa kesempatan untuk memanfaatkan teknologi dalam pelayanan tamu belum dimanfaatkan dengan baik oleh manajemen hotel. Sistem pemesanan online yang sering mengalami gangguan dan lambat dalam memproses reservasi tamu menyebabkan ketidaknyamanan dan dapat mengurangi kepuasan tamu. Dalam hal ini, karyawan telah berusaha menginformasikan kendala-kendala yang ada untuk menunjukkan keterlibatan mereka dalam mendeteksi potensi perbaikan.

Berdasarkan wawancara terhadap salah satu karyawan departemen *Front Office* di Maxi Hotel Legian, terlihat bahwa pemimpin hotel tersebut belum sepenuhnya memenuhi indikator kepemimpinan transformasional. Pertama, karyawan mengakui bahwa pemimpin hotel memiliki pengaruh yang ideal, terutama dalam hal menjadi contoh yang baik bagi karyawan lainnya. Namun, karyawan juga merasa bahwa pemimpin perlu lebih mendengarkan keluhan dan masukan dari karyawan. Adapun keluhannya seperti sistem pemesanan online yang saat ini digunakan kurang responsif dan sulit digunakan oleh tamu. Karyawan merasa perlu adanya peningkatan pelatihan terkait teknologi agar mereka dapat memanfaatkannya dengan lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tespani (2023), Cornela & Rino (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya semakin kuat kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang akan muncul. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmony (2023), Fathiyah (2021) dan Widasti & Mursid (2022) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, maka akan semakin baik pula perilaku kerja inovatif karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarmawa (2022), Sofiyan (2022) dan Artika (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya budaya organisasi yang baik akan menciptakan perilaku kerja inovatif yang baik juga bagi karyawannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Ruswanti (2023) dan Susanti (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya budaya organisasi yang baik akan menghasilkan perilaku kerja yang inovatif pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

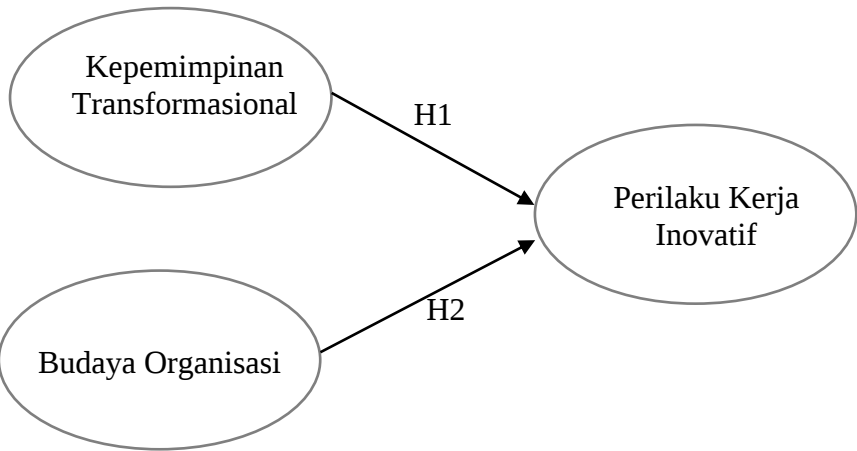
H1 : kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada maxi hotel legian.

H2 : budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada maxi hotel legian.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kuat untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada Maxi Hotel Legian. Penelitian ini termasuk sebagai penelitian asosiatif dimana penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tespani (2023), Cornela & Rino (2023), Asmony (2023), Fathiyah (2021) dan Widasti & Mursid (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Sarmawa (2022), Sofiyan (2022), Artika (2022), Endang Ruswanti (2023) dan Susanti (2023)

menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.



Gambar 1. Karangka Berpikir Penelitian
Sumber : Tespani (2023), Sarmawa (2022)

Penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap Maxi Hotel Legian sebanyak 43 orang. Penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Sugiyono, 2018:138). Maka dari itu, dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan Maxi Hotel Legian sebanyak 43 orang. Kelima karyawan yang bekerja sebagai *security* tidak dilibatkan sebagai responden, karena mereka direkrut dari tenaga *outsourcing*, yakni karyawan kontrak yang dipasok oleh perusahaan penyedia jasa tenaga *outsourcing*. Teknik uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas serta untuk teknik analisis untuk yang digunakan adalah uji asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Variabel-variabel terukur dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi (r) hitung > 0,3.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Standar	Ket.
1.	Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Y.1	0,757	0.30	Valid
		Y.2	0,761	0.30	Valid
		Y.3	0,785	0.30	Valid
		Y.4	0,713	0.30	Valid
		Y.5	0,771	0.30	Valid
		Y.6	0,696	0.30	Valid
		Y.7	0,776	0.30	Valid

		Y.8	0,780	0.30	Valid
2.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,787	0.30	Valid
		X1.2	0,746	0.30	Valid
		X1.3	0,830	0.30	Valid
		X1.4	0,712	0.30	Valid
		X1.5	0,741	0.30	Valid
		X1.6	0,648	0.30	Valid
		X1.7	0,652	0.30	Valid
		X1.8	0,760	0.30	Valid
		X1.9	0,647	0.30	Valid
		X1.10	0,644	0.30	Valid
		X1.11	0,648	0.30	Valid
		X1.12	0,830	0.30	Valid
3.	Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,782	0.30	Valid
		X2.2	0,774	0.30	Valid
		X2.3	0,844	0.30	Valid
		X2.4	0,913	0.30	Valid
		X2.5	0,698	0.30	Valid
		X2.6	0,802	0.30	Valid
		X2.7	0,777	0.30	Valid
		X2.8	0,827	0.30	Valid
		X2.9	0,658	0.30	Valid
		X2.10	0,761	0.30	Valid
		X2.11	0,844	0.30	Valid
		X2.12	0,802	0.30	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Dapat dilihat pada Tabel 1. bahwa seluruh indikator variabel kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2) serta perilaku kerja inovatif (Y) pada penelitian ini yaitu memiliki nilai pearson corelation lebih dari 0,30. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini telah memenuhi syarat validitas atau dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	12	0,757	0,70	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X2)	12	0,832	0,70	Reliabel
3.	Perilaku Kerja Inovatif (Y)	8	0,749	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2. dapat dilihat bahwa instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu variabel kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2) serta perilaku kerja inovatif (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7. Hal tersebut menunjukan bahwa seluruh instrumen variabel pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardiz ed Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63284220
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.106
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.510
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 3. tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,115 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Table 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics Tolerance VIF
Model		B			
1	(Constant)	4.895	3.338		
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.296	.110	.390	.478 2.092
	Budaya Organisasi (X2)	.260	.085	.445	.478 2.092

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Pada Tabel 4. menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,478 lebih besar dari 0,1. Variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki nilai VIF sebesar 2,092 kurang dari 10. Maka dapat dinyatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.760	2.021		-	.070
				1.860	
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.161	.066	.500	1.416	.120
Budaya Organisasi (X2)	-.028	.051	-.114	-.550	.585
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Sumber : Data diolah (2024)

Dari Tabel 5. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) dengan nilai absolut residual (ABS_RES) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,120 dan nilai signifikansi antara variabel budaya organisasi (X2) dengan nilai absolut residual (ABS_RES) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,585. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.895	3.338		1.467	.150
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.296	.110	.390	2.695	.010
Budaya Organisasi (X2)	.260	.085	.445	3.079	.004
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)					

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 6., dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :

$$Y = 4,895 + 0,296X1 + 0,260X2 + e$$

Interpretasi dari persamaan diatas adalah :

- $\alpha = 4,895$ nilai ini menunjukkan bahwa nilai *constant* sebesar 4,895 yang artinya apabila variabel kepemimpinan trnasformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) tidak mengalami perubahan maka perilaku kerja inovatif (Y) bernilai sebesar 4,895.
- $\beta_1 = 0,296$ nilai koefisien regresi ini menunjukan besaran pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) sebesar 0,296. Berarti setiap terjadi kenaikan kepemimpinan transformasional (X1) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya perilaku kerja inovatif (Y) sebesar 0,296 satuan dengan syarat variabel bebas lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan. Perubahan tersebut menunjukan adanya pengaruh positif

antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Maxi Hotel Legian.

$\beta_2 = 0,260$ nilai dari koefisien korelasi ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) sebesar 0,260 yang artinya setiap terjadi kenaikan budaya organisasi (X2) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya perilaku kerja inovatif (Y) sebesar 0,260 satuan dengan syarat variabel bebas lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan. Perubahan tersebut menunjukan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Maxi Hotel Legian.

Tabel 7. Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	437.560	2	218.780	30.059	.000 ^b
Residual	291.138	40	7.278		
Total	728.698	42			
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)					
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)					

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 7. maka dapat diketahui bahwa nilai Sig. (0,000) < α (0,05). Berdasarkan perbandingan dengan menggunakan nilai Sig. maka dapat dikemukakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti model regresi yang diajukan dalam penelitian ini adalah layak, atau dengan kata lain variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi) dapat diandalkan untuk memprediksi kinerja variabel terikat (perilaku kerja inovatif).

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.580	2.698
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)				

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 8. hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,600. Ini berarti besarnya kontribusi antara kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0,600 x 100% = 60%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 60% terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Maxi Hotel

Legian, sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.895	3.338		1.467	.150
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.296	.110	.390	2.695	.010
Budaya Organisasi (X2)	.260	.085	.445	3.079	.004

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 9. maka diketahui bahwa nilai Sig (0,010) < α (0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan Tabel 9. maka diketahui bahwa nilai Sig (0,004) < α (0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif maka dapat disimpulkan : 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Semakin baik kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat perilaku kerja inovatif pada Maxi Hotel Legian. 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Semakin baik budaya organisasi, maka semakin meningkat perilaku kerja inovatif pada Maxi Hotel Legian.

Daftar Pustaka

Aditianto, P., & Amir, M. T. (2022). Pengaruh faktor kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesiapan untuk berubah sebagai mediator. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3318–3326.

Ahamad, Z., & Kasim, A. L. (2016). Organizational Climate as a Mediator of the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Behavior in school Authors. *International Journal of Scientific Research And Education*, 4(4), 5168–5176.

Artika. (2022). *Pengaruh Leader Member Exchange, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif*. Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi Yayasan Pendidikan Cahaya Budaya Indonesia. Kemdikbud.go.id.

Asmony, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Dan Work Engagement Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja Pada Pegawai. *Jmm Unram - Master Of Management Journal*.

- Ayunda, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pembuatan E-KTP Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, 7(2), 2614–2945.
- Chaerudin, A. (2019). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. In *Jejak anggota IKAPI*.
- Cornela, M., & Rino. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Moderasi Perceived Organizational Support: *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2).
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1–13.
- Endang Ruswanti. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Pada Rs Prabumulih. *Jurnal Impresi Indonesia (JII)*.
- Esha, Dian, & Dwipayani, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif di PT Smart Meter. *Universitas Muhammadiyah Tangerang*.
- Fathiyah. (2021). 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*.
- Mbuni, A. (2021). The Impact Of Meaningful Work On Innovative Work Behavior Mediated Through Employee Engagement. *Journal of Health Care Quality Assurance*, 29(2), 104–122.
- Oktavia, M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pd Monggi Busana Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*.
- Sarmawa, I. (2022). Innovative Work Performance as Mediation Organizational Culture On Employee Performance. *Jurnal Economia*, 18(2).
- Silalahi, H. C., & Sudiman, Di. (2016). Knowledge Sharing Sebagai Sumber Inovasi dan Keunggulan Bersaing Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Sektor Bengkel Otomotif. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 84–93.
- Sofiyani. (2022). Innovative Work Behavior and Its Impact on Teacher Performance: The Role of Organizational Culture and Self Efficacy as Predictors. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 44–52.
- Susanti, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Workplace Learning Dan Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Pada Baplitbangda Kabupaten Barito Timur. *Ejournal stiepancasetia, Kindai*, 19(1), 109–121.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin Dan Kepemimpinan dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bumi Aksara.
- Tespani, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif Penyiar Radio Kota Padang. 1(2), 103–107.
- Widasti, R., & Mursid, A. (2022). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tegal). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.
- Windiardsih, R., & Etikariena, A. (2019). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif di BUMN X. *Jurnal Psikogenesis*, 1–36.
- Yu, C., Yu, T., & Yu, C. (2013). Knowledge Sharing , Organizational Climate, And Innovative Behavior : A Cross-Level Analysis Of Effects. *Social Behavior And Personality*. 41(8), 143–156.