

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovatif, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

I Made Dodik Lantara ⁽¹⁾
Made Dian Putri Agustina ⁽²⁾
Dewa Nyoman Benni Kusyana ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : dodiklantara88@gmail.com

ABSTRACT

Research and innovation play an important role in the progress of a region because research results can be the basis for policy making by the local government. The factor that plays an important role in achieving research and innovation goals is maximum employee performance. This study aims to determine the effect of transformational leadership, innovative work behavior, and motivation on employee performance. This research was conducted at the Regional Research and Innovation Agency (BRIDA) of Badung Regency. The population in this study were all employees, both civil servants and contracts, totaling 73 people. All members of the population were involved as research subjects using census techniques. The analysis technique used was multiple linear regression. The results of the analysis showed that transformational leadership, innovative behavior, and motivation had a positive effect on employee performance. Leadership training, brainstorming facilitation, collaboration, and provision of work facilities and performance-based awards are recommended.

Keywords: *Transformational Leadership, Innovative Work Behavior, Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Riset dan inovasi memiliki peranan penting dalam kemajuan suatu daerah karena hasil riset dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan oleh pemerintah daerah. Faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan riset dan inovasi adalah kinerja pegawai yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kabupaten Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik yang berstatus aparatur sipil negara maupun kontrak sebanyak 73 orang. Seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian menggunakan teknik sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disarankan pelatihan kepemimpinan, fasilitasi brainstorming, kolaborasi, serta penyediaan fasilitas kerja dan penghargaan berbasis kinerja.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovatif, Motivasi, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Pemerintah memegang peran utama dalam mendorong pembangunan dan kesejahteraan masyarakat melalui kebijakan yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Sebagai pelaksana pelayanan publik, instansi pemerintah harus bekerja secara efektif,

efisien, dan inovatif untuk menghadapi perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi (Hadi *et al.*, 2020). Kinerja pegawai menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan kebijakan tersebut. Oleh karena itu, evaluasi kinerja pegawai sangat penting agar program yang dijalankan benar-benar memberikan manfaat optimal bagi masyarakat dan pembangunan daerah (Shobirin & Siharis, 2022).

Dalam pembangunan daerah, riset dan inovasi berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan ekonomi. Pemerintah daerah yang berbasis riset mampu menghasilkan kebijakan yang tepat, berdasarkan bukti ilmiah, dan fokus pada penyelesaian masalah spesifik wilayahnya (Purwanto *et al.*, 2020). Inovasi juga membantu meningkatkan efisiensi birokrasi, memperkuat industri lokal, dan mendorong transformasi digital di pelayanan publik. Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) sangat penting untuk mendukung riset dan inovasi yang berkelanjutan demi pembangunan daerah yang adaptif dan kompetitif. Contohnya, program pengelolaan sampah di Bali melalui TPS3R dan gerakan Bali Resik Sampah Plastik menunjukkan hasil nyata dalam mengurangi pencemaran dan mendorong ekonomi sirkular. Kinerja pegawai BRIDA menjadi kunci agar riset dan inovasi yang dihasilkan berkualitas dan berdampak positif pada kebijakan dan kemajuan daerah (Alhusaini *et al.*, 2020).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah. Kinerja mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya (Hadi *et al.*, 2020; Kusyana & Oktarini, 2024). Dalam konteks organisasi publik, keberhasilan pelaksanaan program dan layanan sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai. Penilaian terhadap kinerja biasanya didasarkan pada indikator seperti kualitas hasil kerja, kuantitas output, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Rusmawati & Astawa, 2021). Semakin tinggi kemampuan pegawai dalam memenuhi indikator tersebut, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan kompetensi individu, tetapi juga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan (Octaviana *et al.*, 2022; Dewi *et al.*, 2021).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah gaya yang menekankan munculnya ide dan inovasi untuk mengembangkan pegawai (Rivai, 2020). Pemimpin dengan gaya ini mampu menginspirasi bawahan agar berkomitmen dan

menciptakan solusi inovatif untuk masalah organisasi. Kepemimpinan ini mendorong pegawai bekerja dengan lebih baik demi mencapai tujuan bersama (Astutik *et al.*, 2023). Karakter proaktif, kreatif, dan inovatif dari pemimpin transformasional mampu memotivasi pegawai sehingga meningkatkan kinerja mereka. Berbagai penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Zakaria *et al.*, 2023).

Selain kepemimpinan, perilaku kerja inovatif juga merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai (Anjar *et al.*, 2020). Perilaku ini mencerminkan kemampuan individu untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Inovasi dalam pekerjaan tidak hanya berhenti pada gagasan, tetapi harus diimplementasikan secara nyata untuk memberikan dampak positif (Tico *et al.*, 2023). Pegawai yang menunjukkan perilaku inovatif cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu memberikan solusi kreatif terhadap permasalahan organisasi (Sulhan *et al.*, 2022). Kreativitas yang diwujudkan melalui perilaku inovatif dapat mendorong efisiensi kerja, peningkatan kualitas layanan, dan produktivitas pegawai (Afza *et al.*, 2022). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi tumbuhnya perilaku inovatif di kalangan pegawai (Yumhi, 2021).

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki pegawai dapat menentukan sejauh mana mereka mampu bekerja dengan semangat dan dedikasi (Shobirin & Siharis, 2022). Motivasi yang kuat mendorong individu untuk menyelesaikan tugas secara konsisten, berorientasi pada tujuan, dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bertanggung jawab, fokus, dan memiliki inisiatif dalam menjalankan pekerjaannya (Hilmawan, 2021). Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang kondusif (Firmansyah & Maria, 2022).

Kinerja pegawai menjadi perhatian utama, termasuk pada instansi pemerintah non-profit seperti BRIDA Kabupaten Badung. BRIDA berperan sebagai lembaga riset dan inovasi yang mendukung kebijakan pembangunan daerah melalui kajian ilmiah. Fokus

BRIDA mencakup penguatan ekonomi lokal, pengelolaan lingkungan berkelanjutan, dan pemanfaatan teknologi dalam pelayanan publik. Dengan keberadaan BRIDA, Pemerintah Kabupaten Badung berupaya meningkatkan daya saing daerah berdasarkan ilmu pengetahuan dan inovasi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat. Hingga akhir tahun 2024, BRIDA Kabupaten Badung mempekerjakan 74 pegawai yang terdiri dari 44 Aparatur Sipil Negara (ASN), 17 pegawai kontrak, dan 13 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Penilaian kinerja pegawai BRIDA didasarkan pada tiga indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu penyelesaian tugas. Sistem penilaian ini bertujuan memastikan pegawai bekerja secara optimal untuk mendukung tujuan lembaga.

Berdasarkan data tahun 2024, kinerja pegawai BRIDA Kabupaten Badung menunjukkan beberapa kendala signifikan. Pada indikator kualitas kerja, realisasi inovasi dalam metode penelitian hanya mencapai 50% dari target 90%, sehingga hasil riset kurang relevan dan sulit diimplementasikan dalam kebijakan daerah. Indikator kuantitas kerja menunjukkan kerja sama eksternal dengan perguruan tinggi dan lembaga riset lain hanya mencapai 40%, menyebabkan minimnya sumber daya riset dan inovasi. Sedangkan pada manajemen waktu, penyelesaian proyek riset mencapai 60% yang menghambat efektivitas pemanfaatan hasil riset. Hasil wawancara dengan pegawai mengungkapkan adanya masalah kepemimpinan transformasional di BRIDA, termasuk kurangnya pengaruh ideal, motivasi inspiratif, perhatian pada kebutuhan pegawai, dan rangsangan intelektual dari pimpinan. Sebagian besar pegawai memberikan jawaban negatif terhadap kemampuan pimpinan dalam aspek-aspek tersebut, yang mengindikasikan kepemimpinan yang belum optimal.

Selain itu, perilaku kerja inovatif pegawai juga kurang mendukung kinerja, karena pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan ide baru. Masalah motivasi pegawai juga ditemukan, dengan tingkat motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang rendah berdasarkan mayoritas jawaban negatif dari pegawai. Untuk meningkatkan kinerja, BRIDA membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, inovatif, dan bermotivasi tinggi, didukung oleh kepemimpinan efektif dan budaya kerja yang inovatif. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini sangat penting agar riset dan inovasi yang dihasilkan dapat memberikan dampak positif optimal bagi pembangunan daerah.

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada upaya menciptakan perubahan positif melalui visi yang inspiratif dan pemberdayaan individu. Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya memotivasi pegawai secara emosional, tetapi juga mendorong peningkatan kapasitas dan loyalitas mereka terhadap

tujuan organisasi. Melalui pengaruh yang kuat, kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif, sehingga memfasilitasi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Penelitian yang dihasilkan oleh Rivai (2020), Octaviana *et al.*, (2022), serta Zakaria *et al.*, (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan kajian teoretis dan empiris tersebut, maka diajukan hipotesis :

H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perilaku kerja inovatif mencerminkan kemampuan individu untuk menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru dalam lingkungan kerja. Individu yang menunjukkan perilaku inovatif cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu menciptakan solusi kreatif terhadap permasalahan organisasi. Dalam konteks organisasi, perilaku ini berpotensi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan daya saing, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja. Penelitian yang dihasilkan oleh Anjar *et al.*, (2020), Tico *et al.*, (2023), serta Afza *et al.*, (2022) menemukan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan kajian teoretis dan empiris tersebut, maka diajukan hipotesis :

H₂ : Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

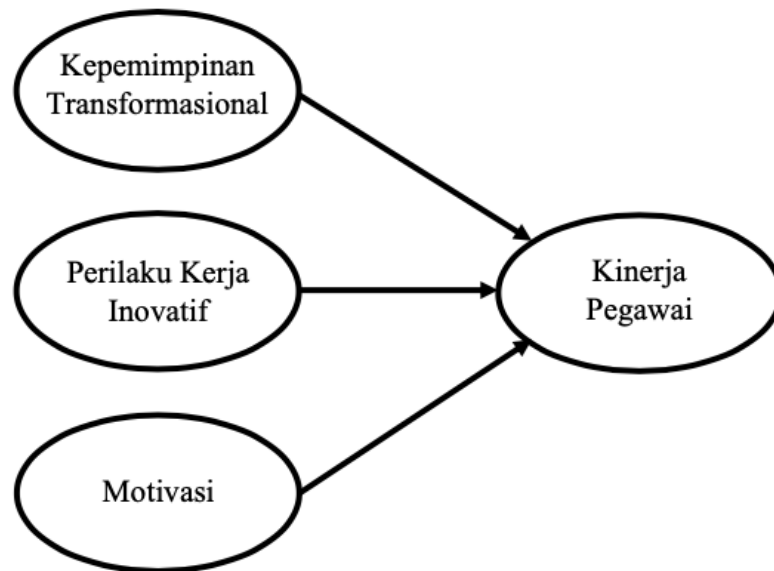
Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk bekerja dengan semangat, konsisten, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, perilaku kerja inovatif mencerminkan kemampuan pegawai dalam menciptakan serta menerapkan ide-ide baru guna meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja. Kombinasi antara motivasi yang tinggi dan perilaku inovatif dapat menciptakan kinerja yang unggul karena pegawai tidak hanya bekerja keras, tetapi juga cerdas dan adaptif terhadap perubahan. Penelitian yang dihasilkan oleh Firmansyah & Maria (2022), Hilmawan (2021), serta (Shobirin & Siharis, 2022) menemukan bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan kajian teoretis dan empiris tersebut, maka diajukan hipotesis:

H₃ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kabupaten Badung. Pemilihan

lokasi ini dilakukan karena lembaga ini memiliki peran strategis dalam pengembangan inovasi daerah, sehingga relevan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan, perilaku inovatif, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik yang berstatus aparatur sipil negara maupun kontrak sebanyak 73 orang. Seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner yang diukur dengan Skala Likert lima pilihan jawaban. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan



reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Afza *et al.*, (2022), Hilmawan (2021), serta Zakaria *et al.*, (2023)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan data asil pengisian kuesioner, karakteristik responden penelitian ini menunjukkan bahwa SDM di BRIDA Kabupaten Badung cukup seimbang dan profesional. Dari segi jenis kelamin, jumlah responden laki-laki dan perempuan hampir sama, menunjukkan adanya kesetaraan gender dalam organisasi. Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 36–43 tahun, yang merupakan usia produktif dan matang dalam dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada tahap karier yang stabil dan siap menjalankan tugas strategis. Dari segi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan pascasarjana (S2/S3), mencerminkan pentingnya kompetensi akademik tinggi dalam mendukung tugas riset dan inovasi. Sementara itu, sebagian besar responden telah bekerja selama 3–6 tahun, yang menandakan bahwa banyak pegawai sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup, namun masih dalam tahap penguatan kapasitas. Secara keseluruhan, karakteristik ini mencerminkan SDM BRIDA

yang relatif seimbang, kompeten, dan berada dalam masa pengembangan.

Hasil pada Tabel 1 menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini telah terbukti valid, ditandai dengan nilai koefisien korelasi yang melebihi 0,30. Selain itu, instrumen juga reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,60, sehingga instrumen ini layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Tabel 1 Hasil Uji Istrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y) Kepemimpinan	9 Item	0,30	Valid	0,60	Reliabel
2	Transformasional (X ₁)	12 Item				
3	Perilaku Kerja Inovatif(X ₂)	12 Item				
4	Motivasi(X ₃)	6 Item				

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 2, setelah dilakukan uji asumsi klasik, data penelitian terbukti terdistribusi secara normal dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang melebihi 0,05. Selain itu, tidak ditemukan gejala multikolinieritas, yang dibuktikan dengan nilai tolerance yang lebih dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan tidak adanya masalah, karena nilai signifikansi yang diperoleh melebihi 0,05. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi linier berganda.

Tabel 2 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Tolerance	VIF	Sig.
1	Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,053	0,148	6,770	0,099
2	Perilaku Kerja Inovatif(X ₂)		0,147	6,814	0,910
3	Motivasi(X ₃)		0,172	5,825	0,734

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 3 diperoleh informasi tentang nilai koefisien determinasi (D) yang dapat dilihat pada kolom *R square* sebesar 0,691 x 100% = 69,1%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 69,1% terhadap kinerja pegawai pegawai BRIDA Kabupaten Badung, sedangkan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini.

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	0,691	0,677	2,34138

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4, diperoleh persamaan regresi linier berganda: $Y = 13,665 + 0,482X_1 + 0,294X_2 + 0,248X_3$. Artinya, ketika nilai X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan nol, nilai Y diperkirakan sebesar 13,665. Setiap kenaikan satu satuan pada X_1 akan meningkatkan Y sebesar 0,482, kenaikan satu satuan pada X_2 meningkatkan Y sebesar 0,294, dan kenaikan satu satuan pada X_3 meningkatkan Y sebesar 0,248, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap Y . Berikut ini adalah penjelasan lebih lanjut untuk hasil tersebut.

Dari hasil analisis diketahui kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRIDA Kabupaten Badung yang dibuktikan dengan nilai koefisien 0,482 dan sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRIDA Kabupaten Badung (Y). dengan demikian, maka H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan responden menganggap pemimpin, dalam hal ini Kepala BRIDA Kabupaten Badung menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik. Penelitian yang dihasilkan oleh Rivai (2020), Octaviana *et al.*, (2022), serta Zakaria *et al.*, (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja.

Dari hasil analisis diketahui perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRIDA Kabupaten Badung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien 0,294 dan sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial perilaku kerja inovatif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BRIDA Kabupaten Badung (Y). Dengan demikian, maka H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai BRIDA Kabupaten Badung belum optimal dalam menerapkan perilaku kerja inovatif. Penelitian yang dihasilkan oleh Anjar *et al.*, (2020), Tico *et al.*, (2023), serta Afza *et al.*, (2022) menemukan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja.

Dari hasil analisis diketahui motivasi berpengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRIDA Kabupaten Badung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien 0,248 dengan sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu

sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BRIDA Kabupaten Badung (Y). Dengan demikian, maka H3 diterima. Hasil ini berarti semakin baik motivasi (X_3) maka semakin baik kinerja pegawai BRIDA Kabupaten Badung (Y). Motivasi diukur dengan indikator motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara keseluruhan dipersepsikan cukup baik oleh responden, yang artinya pegawai BRIDA Kabupaten Badung cukup termotivasi dalam bekerja. Penelitian yang dihasilkan oleh Firmansyah & Maria (2022), Hilmawan (2021), serta (Shobirin & Siharis, 2022) menemukan bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 4 Hasil Uji-T

Coefficients ^a	
Model	Unstandardized Coefficients
	B
1	(Constant)
	13,665
	Kepemimpinan Transformasional
	0,482
	Perilaku Kerja Inovatif
	0,294
	Motivasi
	0,248

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat diketahui bahwa nilai Sig. (0,000) < α (0,05). Berdasarkan perbandingan dengan menggunakan nilai Sig. maka dapat dikemukakan bahwa model regresi yang diajukan dalam penelitian ini adalah layak, atau dengan kata lain variabel bebas (kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, dan motivasi) dapat diandalkan untuk memprediksi nilai atau kinerja variabel terikat (kinerja pegawai).

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	843,984	3	281,328	51,318
	Residual	378,262	69	5,482	.000 ^b
	Total	1222,247	72		

Sumber : data diolah (2025)

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin baik kinerja pegawai BRIDA Kabupaten Badung. (2) Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik perilaku kerja inovatif maka semakin baik kinerja pegawai BRIDA Kabupaten Badung. (3) Motivasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik motivasi maka semakin baik kinerja pegawai BRIDA Kabupaten Badung secara signifikan.

Berdasarkan hasil analisis, ketiga variabel penelitian berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi memberikan pelatihan kepemimpinan secara berkala dan mendorong para pemimpin untuk menjadi teladan bagi bawahannya. Dalam mendukung perilaku kerja inovatif, organisasi perlu memfasilitasi kegiatan brainstorming, memberikan apresiasi atas ide-ide baru, serta mendorong kolaborasi lintas bagian. Sementara itu, untuk meningkatkan motivasi, penting bagi organisasi untuk menyediakan fasilitas kerja yang memadai, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan memberikan penghargaan berdasarkan produktivitas kerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Afza, R., Siregar, D. I., & Zaki, H. (2022). "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan." *DeReMa (Development of Research Management): Jurnal Manajemen*, 17(1), 118–130.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *SSRN Electronic Journal*, 4(3), 2166–2172. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3864629>
- Anjar, A., Siregar, M., Toni, T., Ritonga, M. K., Harahap, H. S., & Siregar, Z. A. (2020). "Pengaruh Perilaku Inovatif, Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Di Kabupaten Labuhanbatu." *Civitas (Jurnal Pembelajaran Dan Ilmu Civic)*, 6(2), 67–79. <https://doi.org/10.36987/civitas.v6i2.3563>
- Astutik, M., Ati, N. La., & Sandy, W. T. (2023). "PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang)." *SENMA: Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 8(1), 973–981.
- Dewi, N. L. P. N. S., Agustina, M. D. P., & Kusyana, D. N. B. (2021). "Memaksimalkan Kinerja Karyawan Melalui Peningkatan Employee Engagement dan Budaya Organisasi." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 550–560.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang." *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). "Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Hilmawan, I. (2021). "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN

KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA CENTRA SWAKARSA CILEGON BANTEN.” *Jurnal Rekaman*, 5(2), 104–116.

- Kusyana, D. N. B., & Oktarini, L. N. (2024). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 4(3), 727–732.
- Octaviana, D., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2022). “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SATPOL PP KABUPATEN SITUBONDO.” *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1(10), 2056–2067.
- Purwanto, A., Prameswari, M., Asbar, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). “Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas.” *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 19–27.
- Rivai, A. (2020). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rusmawati, N. K. R., & Astawa, I. P. P. (2021). “Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kumbasari-Badung.” *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1380–1387.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). “PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI LITERATUR.” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Sulhan, M., Mauludin, A., & Astutiuk, W. (2022). “Peran Work Productivity pada Pengaruh Knowledge Sharing Dan Perilaku Inovatif Terhadap Employee Performance (Studi pada karyawan site operasional PT. PT Lyondell Basell Indonesia Gempol Pasuruan).” *Jurnal Sketsa Bisnis*, 09(2), 204–213.
- Tico, R. R., Adam, Y., Amiruddin, A., & Ariawan, A. (2023). “Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.” *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(2), 55–65. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i2.107>
- Yumhi. (2021). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di Lpmp Provinsi Banten.” *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3), 163–174.
- Zakaria, I., Djaelani, A. K., & Khalikussabir. (2023). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat).” *E - Jurnal Riset Manajemen*, 12(01), 1394–1402.