

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI PERILAKU
INOVATIF PADA PT. NUSA HALMAHERA MINERALS (NHM) DI
MALUKU UTARA**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH:
WULAN LESTARY DUMUNU
11190745**

**PROGRAM STUDI
DUTA WACANA**

MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2022

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASILUNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wulan Lestary Dumunu
NIM : 11190745
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

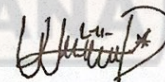
**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI PERILAKU
INOVATIF PADA PT. NUSA HALMAHERA MINERALS”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 12 April 2020

Yang menyatakan



(Wulan L. Dumunu)

NIM.11190745

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI PERILAKU
INOVATIF PADA PT. NUSA HALMAHERA MINERALS (NHM) DI
MALUKU UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana



DISUSUN OLEH:

WULAN LESTARY DUMUNU

11190745

PROGRAM STUDI

MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2022

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

WULAN LESTARY DUMUNU

11190745

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI PERILAKU INOVATIF

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

WULAN LESTARY DUMUNU

11190745

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis




Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 19 Januari 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA : 
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D : 
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, MT : 
(Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 24 Januari 2023

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program studi



Dr. Perminas Pangersan, M.Si

Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph,d

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERILAKU INOVATIF KINERJA KARYAWAN DI PT. NUSA HALMAHERA MINERLAS (NHM) MALUKU UTARA.

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 09 Januari 2023



Wulan Lestary Dumunu

11190745

DUTA WACANA

HALAMAN MOTTO

“Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok, karena hari esok mempunyai kesusahannya sendiri, kesusahan sehari cukuplah untuk sehari”

(Matius 6:34)

“Sebab Aku ini mengetahui, rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman Tuhan, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan”

(Yeremia 29:11)

“Serahkan segala kekuatiranmu kepadanya, sebab ia yang memelihara kamu”

(1 Petrus 5 ayat 7)

“Dia memberi kekuatan kepada yang lelah dan menambah semangat kepada yang tidak bergaya”

(Yesaya 40:29)

“Life’s too mysterious to take it too seriously”

(Anonim)

“Bahagia secukupnya, sedih seperlunya”

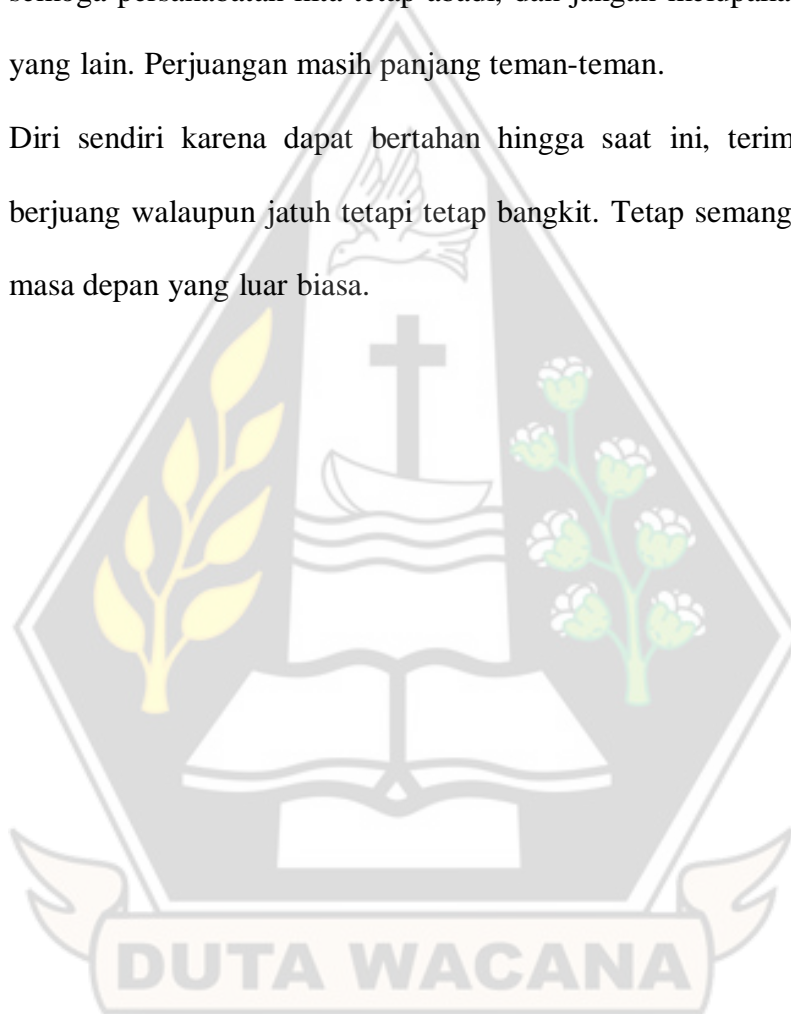
(Wulan Dumunu)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Tuhan yang maha esa dengan cinta kasihnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi, oleh karena itu penulis mempersembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus, atas berkat dan karunia bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan baik.
2. Kepada kedua orang tua penulis, Bapak Argones Dumunu dan Ibu Marlina Suraby atas dukungan dan pengorbananya serta cinta kasih papa dan mama yang tulus terhadap penulis sehinggann penulis dapat menyelesaikan tugas akhir, terimakasih kepada kedua orag tua penulis atas kesabara yang luar biasa dalam langkah hidup penulis, yang merupakan anugerah terbesar. Semoga penulis dapat menjadi anak yang bisa dibanggakan.
3. Kedua kakak penulis, Michael Dumunu dan charoll Dumunu, atas dukungan, perhatian serta pengorbanan baik berupa materi maupun non materi.
4. Adik penulis tercinta, Prayshe C. Leaua terima kasih atas dukungan, cinta kasih dan segala doa bagi penulis.
5. Bripda geraldo katty, terima kasih atas support serta dukungannya dan pengorbanan, dalam kelancaran skripsi ini, terima kasih juga atas kesabaran dalam menemani penulis.
6. Untuk seluruh keluarga penulis dan saudara-saudari terima kasih atas doa dan dukungannya bagi penulis.

7. Teman wacana forever (Hilda, Widia, Maikel, Vista), Terima kasih karena selalu memberikan motivasi dan selalu membantu penulis dalam kesusahan.
8. Teman seperjuangan (Sarni, Angela, Dita, Prince), Terima kasih karena telah mau berjuang bersama-sama dalam menyelesaikan tugas akhir, semoga persahabatan kita tetap abadi, dan jangan melupakan satu dengan yang lain. Perjuangan masih panjang teman-teman.
9. Diri sendiri karena dapat bertahan hingga saat ini, terima kasih telah berjuang walaupun jatuh tetapi tetap bangkit. Tetap semangat terus untuk masa depan yang luar biasa.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena, telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir Skripsi dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Halmahera Minerals”. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Jurusan manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Dalam penulisan tugas akhir Skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga dapat berguna baik bagi penulis maupun bagi pembaca.

Penulis menyadari dalam menyelesaikan tugas akhir ini, penulis telah banyak mendapat bantuan serta dukungan, baik secara moril maupun non moril. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bpk. Dr. Heru Kristanto, S.E.,M.T, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar membimbing, mengarahkan serta saran yang diberikan kepada penulis , sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Bpk. Drs. Sisnuhadi, M.B.A., Ph.D. Selaku kepala prodi manajemen dan dosen penguji di mana sangat membantu penulis dalam memberikan saran, untuk tugas akhir skripsi.
3. Ibu. Dra.Agustini Dyah Respati, M.B.A., Selaku dosen penguji terimakasih atas masukan dan bimbingan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi

4. Seluruh staf pengajar Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di fakultas bisnis.

Yogyakarta, 10 Januari 2023



Wulan L. Dumunu



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1. Bagi Pihak Instansi.....	7
1.4.2. Bagi Pihak Universitas Kristen Duta Wacana	8
1.4.3. Bagi Pihak Peneliti.....	8
1.4.4. Bagi Pihak Lain.....	8
1.5. Batasan Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
2.1. Landasan teori	10
2.1.2 Pertukaran sosial	10
2.1.3 Teori Resource Based View (RBV).....	11
2.2 Kinerja Karyawan.....	12
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.2.2 Faktor-faktor kinerja karyawan	13
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	15
2.3 Kepemimpinan	15
2.3.1. Pengertian Kepemimpinan	15
2.3.2 Fungsi Kepemimpinan	16
2.4 Gaya Kepemimpinan	18
2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	18
2.4.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	19
2.4.5 Indikator Pemimpin Transformasional.....	20

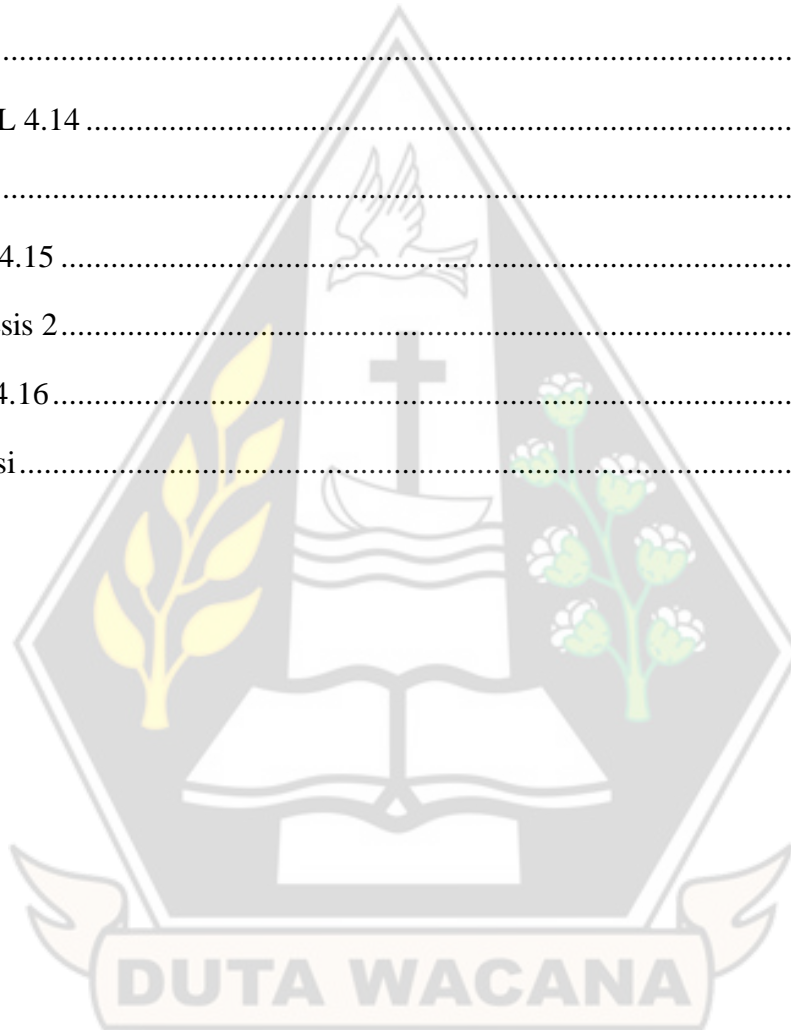
2.5 Perilaku Inovatif	21
2.5.1 Pengertian Perilaku Inovatif	21
2.5.2 Karakter Perilaku Inovatif	22
2.5.4 Dampak Perilaku Kerja Inovatif	22
2.5.5 Indikator Perilaku Inovatif.....	23
2.7 Peneliti Terdahulu.....	24
2.8.1 Perumusan Hipotesis.....	34
2.8.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.8.3 Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.8.4 Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif	37
2.8.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan perilaku inovatif sebagai pemediasi	38
2.9 PROFIL PERUSAHAAN	40
2.9.1. Berdirinya PT. NHM.....	40
2.9.2 Dewan PT. NHM	41
2.9.3 Visi dan Misi PT. NHM	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Data Penelitian	43
3.2 Subjek Dan Objek Penelitian	44
3.3 Waktu Dan Lokasi Penelitian.....	44
3.4 Populasi Dan Sampel.....	44
3.5.1 Populasi	44
3.5.2. Sampel.....	44
3.6 Variabel Penelitian	45
3.6.1 Variabel Dependen.....	45
3.6.2 Variabel Independen	45
3.6.3 Operasional Variabel Penelitian.....	45
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	49
3.7.1. Kuesioner atau Angket.....	49
3.7.2. Studi Pustaka	49
3.7.1. Skala Likert	50
3.8 Uji Instrumen.....	51
3.8.1 Uji Validitas data	51
3.8.2 Uji Reliabilitas data.....	51
3.8.3 Uji Regresi Linear Berganda	51
3.9 Pengujian Hipotesis	52
3.9.1 Uji Simultan F.....	52

3.9.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	53
3.9.3 Uji Statistik t	54
3.9.4 Uji Sobel.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1. Data Responden.....	56
4.1.1. Usia	56
4.1.2. Jenis Kelamin.....	57
4.1.3. Pendidikan	58
4.2. Uji Validitas	58
4.3. Uji Reliabilitas Data	61
4.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
4.5. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis).....	64
4.5.1. Uji Koefisien Determinasi	64
4.5.2. Pengujian Simultan (F).....	65
4.5.3. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T).....	67
4.6. Pembahasan.....	70
4.6.1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	70
4.6.2. Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
4.6.3. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif	72
4.6.4. Perilaku inovatif memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	73
BAB V PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Keterbatasan penelitian.....	75
5.3 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Table 2.1	24
Peneliti Terdahulu	24
Tabel 3.1	46
Variabel Penelitian	46
Tabel 3.2	50
Skala likert	50
Tabel 4.1	56
Usia	56
Tabel 4.2	57
Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3	58
Pendidikan	58
Tabel 4.4	59
Uji Validitas dan Variabel	59
Tabel 4.5	59
Variabel perilaku inovatif	59
Tabel 4.6	60
Variabel kinerja karyawan	60
Tabel 4.7	61
Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.8	62
Tabel Uji Regresi Linear berganda	62
Tabel 4.9	63
Koefisien Determinasi	64
Tabel 4.10	64

Uji Determinasi pertama	64
Tabel 4.11	65
Uji Determinasi kedua.....	65
Tabel 4.12	65
Uji F	65
Tabel 4.13	66
Uji F	66
TABEL 4.14	67
Uji t	67
Tabel 4.15	68
Hipotesis 2	68
Tabel 4.16.....	68
Mediasi.....	69



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka berpikir	39
Gambar 2.9.1	40
Logo Nhm	40
Gambar 4.5.1	70
Uji Sobel.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Kuesioner	82
2. Data Responden.....	85
3. Lampiran Statistik dekritif	103
4. Lampiran hasil Uji Realibilitas.....	104
5. Lampiran Regresi Linear berganda.....	104
6. Lampiran Uji F	105
7. Lampiran T-Hitung	106
8. Lampiran Kartu Konsul	108
9. Lampiran Persetujuan	110
10. Lampiran Revisi skripsi	111
11. Lampiran Revisi Judul	112



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI PERILAKU
INOVATIF**

Wulan Lestary Dumunu

11190745

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: Wulandumunu01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui mediasi perilaku inovatif di PT. Nusa Halmahera Minerals, Penelitian ini dilakukan di PT. Nusa Halmehera Minerals (NHM) gosowong, maluku utara. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dengan jumlah responden sebanyak 100 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, uji simultan F, uji R², uji statistik T, uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan perilaku inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, perilaku inovatif menjadi pemediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan Transformasional, Perilaku Inovatif, Kinerja Karyawan.

DUTA WACANA

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE, INNOVATIVE BEHAVIOR AN
MEDIATION***

Wulan Lestary Dumunu

11190745

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email: Wulandumunu01@gmail.com

ABSTRACT

This research is aimed to examine and be cognizant of The influence of transformational leadership style on employee performance inovatif behavior an mediation at PT. Nusa Halmahera Minerals(NHM) gosowong, north moluccas.The method of collecting data that I used is a questionnaire with the respondent amount 100 respondents.

I used quantitative methods and sampling techniques that I used is random sampling.The data technique test used in this research is the validity test, reliability test, simple regression analysis, stimulant F test, R2 test, statistic test, sobel test.The result of this study shows that the transformational leadership style brings a positive and significant impact on the employee's performance, innovative behavior becomes a mediator between the transformational leadership style and the employee's performance.

Keywords: transformational leadership style, innovative behavior, employee's performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya berpatok kepada sistem yang berteknologi modern dan lengkap, namun juga terhadap orang yang terlibat di perusahaan tersebut. Hasil kinerja dari karyawan juga berpengaruh terhadap perusahaan untuk mencapai target perusahaan, sehingga untuk meningkatkan kualitas kerja, perusahaan dapat menggunakan program manajemen yang efektif bagi perusahaan dan karyawan. Andayani (dalam Hadi et al., 2020). Pekerja merupakan faktor pendukung terpenting bagi perusahaan dikarenakan pekerja sering disebut sebagai kunci organisasi di perusahaan untuk menjalankan tugas dari perusahaan.

Unsur penting dalam mengembangkan kinerja karyawan ialah seorang kepemimpinan yang dapat mengarahkan bawahannya dan mengikuti secara aktif proses mencapai impian perusahaan, dengan gaya kepemimpinan yang tepat. Hubungan antara pimpinan dan bawahan dapat membuat keadaan yang nyaman serta mampu menciptakan hubungan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada, (Prayudi, 2020). Setiap Perusahaan akan mencari karyawan yang unggul sehingga dapat menghasilkan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan tersebut dengan memaksimalkan kinerja perusahaan.

Pada dasarnya kinerja karyawan memiliki dampak paling signifikan kepada suatu organisasi, kinerja karyawan dapat mengakibatkan sinergi dari beberapa unsur

yaitu, unsur lingkungan internal organisasi atau karyawan, dan unsur lingkungan eksternal organisasi. (Wirawan, 2009). Oleh karena itu kinerja berpengaruh terhadap kualitas perusahaan, dari tahun ke tahun yang menentukan keberhasilan manajemen perusahaan, banyak perusahaan yang tidak berkembang dikarenakan buruknya kinerja karyawan di perusahaan.

Kinerja karyawan yang buruk, dapat mencerminkan kegagalan perusahaan dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia dengan standar organisasi untuk meraih impian perusahaan, rendahnya kinerja karyawan memiliki ancaman serius bagi suatu perusahaan. Menurut Carmeli dan Spreitzer (dalam Hadi et al., 2020), adanya perilaku inovatif menentukan bawahan dalam bekerja, pernyataan ini diukung oleh hasil penelitian Porath et., al. yang mengatakan jika perilaku inovatif merupakan faktor mampu mendorong pekerja agar maju lebih jauh. Perilaku inovatif diperlukan dari pekerja untuk kinerja dan pengembangan perusahaan yang berkelanjutan.

Karyawan dengan pola pikir yang inovatif dapat melahirkan ide-ide kreatif atau menggabungkannya menjadi pola pikir terbaru sehingga adanya perkembangan lebih lanjut di perusahaan tersebut. Perilaku kerja inovatif adalah sikap yang melibatkan eksplorasi mengembangkan pola pikir baru, serta bisa melingkupi perilaku yang menggunakan ide-ide kreatif, sebagai bagian dari perilaku organisasi, (De Jong & Hartog 2007).

Perilaku inovatif dihasilkan dari pertukaran sikap dari tradisional ke modern, ataupun pada perilaku yang tidak berkembang sama sekali. Getz et. al. (dalam Etikariena, 2018). menyatakan bahwa 80 persen ide inovatif berasal dari karyawan dan hanya 20 persen ide inovatif yang merupakan inisiatif perusahaan. Perilaku karyawan yang inovatif dapat membantu perusahaan bersaing di pasar yang berubah secara dinamis saat ini melalui efisiensi yang dibawa oleh perilaku karyawan yang inovatif. Seorang manajer atau karyawan dengan perilaku inovatif adalah seseorang yang selalu berpikir kritis dalam kehidupan sehari-hari dan berusaha mengikuti perubahan lingkungannya untuk memperoleh keuntungan atau nilai tambah dari perubahan tersebut. Orang yang inovatif akan berusaha menyelesaikan permasalahan menggunakan cara yang beda agar menjadi semakin berkembang.

Setiap perusahaan memiliki banyak pandangan penting untuk tujuan perusahaan, unsur penting contohnya kepemimpinan, jika seorang bawahan yang tidak diarahkan dan dibimbing dengan baik maka, perusahaan akan sulit untuk meraih tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, selain perilaku inovatif, diperlukan juga seorang kepemimpinan yang mampu mengelola para bawahannya, guna mewujudkan tujuan perusahaan. Mulyadi dan Rivai (dalam Salutondok and Soegoto, 2015) mendefinisikan kepemimpinan yang mampu berperilaku inovatif dan dapat menunjukkan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah standar sikap seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Pada manajemen sumber daya manusia, perusahaan harus mampu mengintegrasikan persepsi atau perspektif karyawan dan manajer untuk kemajuan organisasi. Dengan

tidak adanya seorang pimpinan, hubungan dengan tujuan individu dan tujuan perusahaan tidak akan membentuk tujuan yang sama, keadaan ini mengarah pada karyawan yang hanya bekerja agar mencapai tujuan pribadinya, sehingga dapat mengakibatkan seluruh rencana perusahaan tidak efektif guna mencapai tujuannya.

Pemimpin juga harus mampu mencerminkan perilaku inovatif kepada bawahan secara baik dan benar untuk pengambilan keputusan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Pada dasarnya seorang pemimpin memiliki pola pikir yang berbeda-beda untuk memimpin bawahannya, perilaku pemimpin tersebut adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan tindakan individu atasan untuk mengarahkan bawahannya, sehingga terwujudnya perilaku atau jati diri kepemimpinan. Oleh karena itu, atasan dan karyawan dituntut untuk dapat berperilaku inovatif, karena perilaku kerja yang inovatif dapat mendorong efisiensi dan mengembangkan kemampuan berorganisasi.

Gaya kepemimpinan yang bisa meningkatkan karyawan melalui produktivitas serta mendorong perilaku inovatif dalam bekerja adalah kepemimpinan transformasional, dikarenakan dapat menjadi panutan sebagai pemimpin yang baik dan bisa mengembangkan perilaku inovatif. De Jong, (2007). mendefinisikan gaya kepemimpinan dimana mampu menggabungkan kepentingan pribadi dan memotivasi mereka untuk melakukan sesuatu dengan adanya kerja sama antara atasan dan bawahan agar dapat mencapai kinerja yang direncanakan. Penelitian oleh Ayranci (2011) mendapatkan hasil adanya ikatan antara pimpinan dan perilaku inovatif. Pemimpin dapat membuat inovasi terhadap karyawan dengan memberikan mereka

kesempatan agar memunculkan pola pikir baru, menghargai segala ide serta melahirkan motivasi internal sehingga meningkatnya kinerja karyawan. Seorang pimpinan mampu menjelaskan visi dan misi terhadap bawahannya dapat menjadi panutan dan di percayai.

Dengan demikian, penulis ingin menganalisis secara lebih lanjut apakah gaya kepemimpinan transformasional juga dapat menghasilkan perilaku inovatif kepada kinerja karyawan pada perusahaan PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM). Yang berlokasi di Provinsi Maluku Utara, Kabupaten Halmahera Utara Perusahaan Nusa Halmahera Minerals (NHM) yang berdiri pada tanggal 28 April 1997, perusahaan PT. NHM adalah perusahaan pertambangan yang memproduksi Emas, PT. Nusa Halmahera Minerals memiliki saham sebesar 75 persen dan sisanya 25 persen dimiliki oleh PT. Aneka Tambang Tbk. (Antam). Berdasarkan kontrak PT. NHM mengelola wilayah kerja seluas 29.622 hektar dan pada saat ini PT. Nusa Halmahera Minerals memiliki jumlah karyawan yaitu 2.398 karyawan. Perusahaan yang memiliki banyak karyawan tentu saja, membutuhkan gaya kepemimpinan yang bisa mengarahkan serta membimbing dan dapat berperilaku inovatif agar terciptanya visi dan dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan Pendahuluan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul. **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM)?**

1.2. Rumusan Masalah

Pada saat ini masalah yang selalu dihadapi pada perusahaan adalah karyawan, dalam perusahaan jika karyawan tidak diatur dengan tepat, maka perusahaan tidak bisa meraih tujuan yang sudah ditetapkan, sama halnya dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan tambang PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM) yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 2.398 karyawan, terhitung PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM) memiliki karyawan yang terbilang banyak dengan demikian perusahaan tersebut membutuhkan kepemimpinan yang dapat mengatur karyawan, serta dapat memberikan inspirasi bagi karyawan dengan menyampingkan kepentingan pribadi demi tujuan perusahaan.

Menurut peneliti, pemimpin yang dibutuhkan oleh perusahaan PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM) adalah kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan transformasional dikarenakan pemimpin dengan gaya tersebut mampu mengelola dan membimbing para karyawannya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. seorang pemimpin dan karyawan juga harus memiliki perilaku inovatif, dengan adanya perilaku inovatif dapat mendorong kinerja pada karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti memperoleh uraian pertanyaan seperti berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM)?
2. Apakah perilaku inovatif mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals?

3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi perilaku inovatif pada PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM)?
4. Apakah perilaku inovatif berperan sebagai mediasi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan?

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM)
2. Untuk Meneliti perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM)
3. Untuk meneliti gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif pada PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM)
4. Untuk meneliti apakah perilaku inovatif berperan sebagai mediasi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM).

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Pihak Instansi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang positif dan dapat menjadi tolak ukur bagi para perusahaan dalam proses pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia pada PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM)

1.4.2. Bagi Pihak Universitas Kristen Duta Wacana

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan di jadikan sumber referensi kepustakaan bagi pihak universitas khususnya program studi manajemen.

1.4.3. Bagi Pihak Peneliti

Hasil Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM)

1.4.4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dalam melakukan penelitian baru serta dapat menjadi sumber lainnya ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Penelitian

Supaya penelitian ini tidak membahas terlalu jauh dari inti penelitian, maka penulis fokus pada penelitian, sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM)
2. Responden dari penelitian ialah karyawan perusahaan PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM)
3. Adapun peneliti melibatkan sejumlah variabel untuk diteliti diantaranya, pengaruh gaya kepemimpinan, perilaku inovatif dan kinerja karyawan



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada bagian akhir dari skripsi ini, berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti akan mengemukakan kesimpulan, dari hasil penelitian yang diuraikan pada bab-bab sebelumnya mengenai masalah yang diteliti, yaitu “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan”, sebagai berikut:

1. Dari pembahasan diatas dapat di tarik, kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Nusa Halmahera Minerals, dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional di PT. Nusa Halmahera Minerals pemimpin dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif, pada PT. Nusa Halmahera Minerals, seorang pemimpin dengan gaya transformasional juga harus memiliki perilaku inovatif, yang dapat mengembangkan ide-ide karyawan untuk perusahaan.
3. Perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya perilaku inovatif yang di terapkan pada seorang pemimpin dan karyawan akan meningkatkan kinerja pada perusahaan PT. Nusa Halmahera Minerals.
4. Berdasarkan dari hasil uji sobel, terbukti perilaku inovatif berperan sebagai mediasi terhadap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, dengan demikian pada perusahaan PT. Nusa Halmahera

kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan juga melalui mediasi perilaku inovatif.

5.2 Keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini penulis memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Dalam proses pengumpulan data peneliti hanya memfokuskan pada satu perusahaan di mana perusahaan masih sangat banyak.
2. Jumlah responde pada penelitian ini hanya 100 responden, yang tentunya dapat dikatakan masih kurang untuk menjelaskan keadaan yang sebenarnya.
3. Objek penelitian yang digunakan oleh peneliti hanya memfokuskan tiga variabel yaitu: Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Perilaku Inovatif (X2), Kinerja Karyawan (Y), yang mana masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, adapun saran yang akan diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini jumlah populasi yang digunakan hanya memfokuskan satu perusahaan diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk tidak hanya memfokuskan satu perusahaan, tetapi dapat meneliti lebih dari satu perusahaan untuk diteliti.

2. Untuk Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil data lebih dari 100 responden, dikarenakan semakin banyak responden semakin baik untuk keakuratan data yang diteliti.
3. Variabel yang digunakan pada penelitian ini, hanya tiga variabel yaitu Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Perilaku inovatif (X2), Kinerja karyawan (Y), dengan demikian agar peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memperluas penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal stiaindragiri*. Vol 3 No 2, 1-17.
- Alimudin, A., & Sukoco, A. (2017). The leadership style model that builds work behavior through organizational culture. Vol 16 No 1 *Jurnal Lentera*, 57-66.
- Astuti, T. P., Sitawati, R., & Tukijan. (2019). Pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Vol 26 No 47, 53-64.
- Ayranci, E., & Semercioz, F. (2011). The relationship between spiritual leadership and issues of spirituality. *International Journal Of Business and Management*, Vol 6 No 4, 136-149.
- Baskoro, B. D., Suherman, S., Jayadi, J., & Sudarmadji, S. (2021). Pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku inovatif pekerja konstruksi: peran mediasi berbagai pengetahuan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 26-44
- Berliana, M., Siregar, N., & Gustian, H. D. (2018). The Model of Job Satisfaction and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*.
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Bri Purworejo. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 11 No 1, 7-18.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, Vol 5 no 1, 54-62.
- Darmasaputra, I., & Sudibya. (2019). Pengaruh kepemimpinan transaksional budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol 8 No 9, 5847-5866.
- De jong, J., & Den Hartog, D. (2007). How leaders influence employees innovative behaviour. *European Journal Of Innovation Management* Vol 10 No 1, 41-64.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creative and Innovation Management*, Vol. 19 No 1, 23-36 f

- Dharmanegara, I. A., Rahmayanti, P. D., Sugianingrat, I. P., Suharto, R. B., & Yasa, N. K. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 11 No. 2*, 258-273.
- Etikariena. (2018). Perbedaan perilaku kerja inovatif berdasarkan karakteristik individu karyawan. *Jurnal Psikologi, Vol 17 No 2*, 107-118.
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 11(7)*.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM Spss 23 edisi 8*. Semarang: Badan penerbit Universitas diponegoro.
- Ghozali. (2020). *25 Grand Theory*. Semarang: Yoga Pratama
- Hadi, S., Mardikaningsih, R., & Putra, A. R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal baruna horizon, Vol 3 No 1*, 186-197
- Haniatul, M. (2017). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel interening. *Jurnal of Islamic banking*, 142-154.
- Herlina, & Diputra. (2018). Implementasi Rumus sobel pada web dengan topik regresi linier menggunakan variabel intervening. *Jurnal Algoritma, Vol 1 No 1*, 19-24.
- Hidayat, A. S., & Hilmiana, H. (2020). Kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap perilaku inovatif: Mediasi oleh Variabel Psychological Empowerment. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol 21 No 1*, 149-156.
- Hidayati, N., & Fitri, W. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan perilaku inovatif sebagai variabel intervening.
- Hoirunnisak, & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif pada karyawan. *Jurnal penelitian psikologi, Vol 9 No 4*, 142-156.
- Khari, I., Hakam, & Ruhana, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi bisnis, Vol 3 No 1*, 1-9.

- Kurniyati, N. K. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan dan kinerja umkm kecamatan kraton yogyakarta. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis, Vol 13 No 1*, 32-54.
- Laksono, R. F. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Industri Kreatif.
- Malau, W., & Putra, M. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap dukungan organisasional pada karyawan jumping stone coffee and grill denpasar. *E jurnal manajemen Vol 11 No 6*, 1211-1230.
- El Manurwan, M., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan pt. pln persero distribusi jawa barat apj bogor. *Jurnal Empati, 6(3)*, 351-356.
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap perilaku inovatif. *Jurnal ekonomi dan bisnis islam, Vol 3 No 5*, 209-215.
- Narimawati Umi. 2010. Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi. Jakarta : Genesis.
- Nurhidayat, A., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif. *Jurnal ekonomi bisnis dan manajemen daulat rakyat vol 5*, 54-67.
- Pratista, R. M., & Sugiono, E. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pt. Rafa Topaz Utama Di Jakarta . *Jurnal ilmu manajemen Vol 14 No 2*, 43-58.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PD. pembangunan kota binjai). *Jurnal manajemen Vol 6 No 2*, 63-72.
- Rachamawati, W., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang Jakarta selatan . *Jurnal ilmiah manajemen Vol 15 No 1*, 57-69.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.

- Ristiana, R. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan RSUD Sekarwangi Unit Instalasi Farmasi, Cibadak Sukabumi* (Bachelor's thesis, Fakultas ekonomi dan bisnis uin jakarta).
- Rizky, J. N. (2019). *pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai unit produksi pabrik pt. kimia farma cicendo bandung* (Doctoral dissertation, universitas sangga buana ypkp bandung).
- Robbins,S & Coulter,M. (2009). "Manajemen".Jilid 1.Edisi 8. Edisi bahasa Indonesia. PT.Indeks, Jakarta.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 3 No 3,849-862
- Scott, S. and Bruce, R. (1994) Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *The Academy of Management Journal*, 37, 580-607
- Suarni Norawati, S. E., & Fahraini, M. S. (2022). *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)*. Penerbit Adab.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet CV.
- Sujarwo, A., & Wahjono. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal ilmiah infokam vol. 13 No. 1*, 63-71.
- Sulistiowati, S. (2018). Peningkatan Perilaku Inovatif Perajin Tenun Melalui Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Efikasi Diri. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK)*, Vol 7 No 3, 168-185.
- Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting. *Agora*, Vol 5 No 1.
- Wahyunita, I. (2021). Menganalisis kinerja karyawan pada perusahaan di jakarta. *jurnal bisnis*.

Wibowo, Fx Pudjo. (2018)"Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)." *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 10, no. 2

Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia teori, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba empat.

Yukl. (2017). Education leadership. *Journal Of Education Leadership*, 1-4.

Yukl, G. (2009). Leading Organizational Learning. *Sciondirect*, 290

