

**EFEKTIVITAS PERILAKU INOVATIF MELALUI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI
KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA DIY**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Marcelina Jevan Widyo Natasha

11190758

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

**EFEKTIVITAS PERILAKU INOVATIF MELALUI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI
KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA DIY**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana
manajemen (S.M)**



Disusun Oleh :

Marcelina Jevan Widyo Natasha

11190758

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen (S1)



Disusun Oleh:

Marcelina Jevan Widyo Natasha

11190758

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS

KRISTEN DUTA WACANA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Marcelina Jevan Widyo Natasha
NIM : 11190758
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:

**“EFEKTIVITAS PERILAKU INOVATIF MELALUI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI
KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA DIY”**

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 : 26 Juni 2023

Yang menyatakan



(Marcelina Jevan Widyo Natasha)
NIM.11190758

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**EFEKTIVITAS PERILAKU INOVATIF MELALUI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA DIY**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

MARCELINA JEVAN WIDYO NATASHA

11190758

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M) Pada tanggal 20 Juni 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.d

(Ketua Tim Penguji)



2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si

(Tim Penguji)



3. Dr. Heru Kristanto, MT

(Dosen Pembimbing)



DUTA WACANA

Yogyakarta, 26 Juni 2023

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**EFEKTIVITAS PERILAKU INOVATIF MELALUI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI
KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA DIY**

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, 25 Mei 2023



MARCELINA JEVAN W.N

11190758

HALAMAN MOTTO

Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang (Amsal 23:18)

Percayalah segala usahamu kepada TUHAN, maka rencanamu akan berhasil.

(Amsal 16:3 TB)

Sebab bagi Allah tidak ada yang mustahil (Lukas 1:37 TB)

Jangan hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakan dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.

(Filipi 4:6)

Dear me! Jangan sampai kamu banyak mengeluh dengan semua ujian yang membuatmu gelisah oke! Tetap strong women, stay cool, semangat! Semangat!

(Rizkawin)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus yang selalu menolong, pemberi jalan dalam segala hal terutama dalam Pendidikan yang penulis tempuh sehingga penulis diberikan kemudahan dalam mengerjakan skripsi.
2. Bapak Stefanus Slamet Waluyo, selaku bapak kandung saya yang selalu mendoakan saya diberikan kesuksesan.
3. Alm. Ibu Fransiska Romana Dyah Widoningsih Budi Lestari selaku ibu kandung saya yang menjadikan alasan utama saya untuk bertahan sejauh ini.
4. Kakak-kakak saya, Clara Maharlika Selima dan Franka Aufrida Audine Zenata yang selalu memberi semangat dalam mengerjakan skripsi.
5. Bapak Dr. Heru Kristanto, MT selaku dosen pembimbing yang sudah mengajari dan mengarahkan dalam pembuatan skripsi ini.
6. Sahid Family yang selalu mendukung saya dalam proses yang saya jalankan.
7. Dimas Satria Putra yang selalu memberi dukungan, semangat dan selalu membantu dalam pengerjaan penelitian.
8. Teman-teman yang selalu memberikan dukungan, dan semangat. Untuk Selly, Nanda, Tia, Tasya, Dita, Fyolina, Wulan, Sarni, Prins, Winda, Kevin, Resan, Mario, dan Alfa.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugrahnya, berkat yang berlimpah kasih setia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memperoleh Gelar Saejana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta Saya menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Perminas Pangeran, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, MT selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam Menyusun skripsi.
4. Orang tua saya, kakak, dan teman-teman saya yang telah memberi dukungan untuk saya.

Yogyakarta,



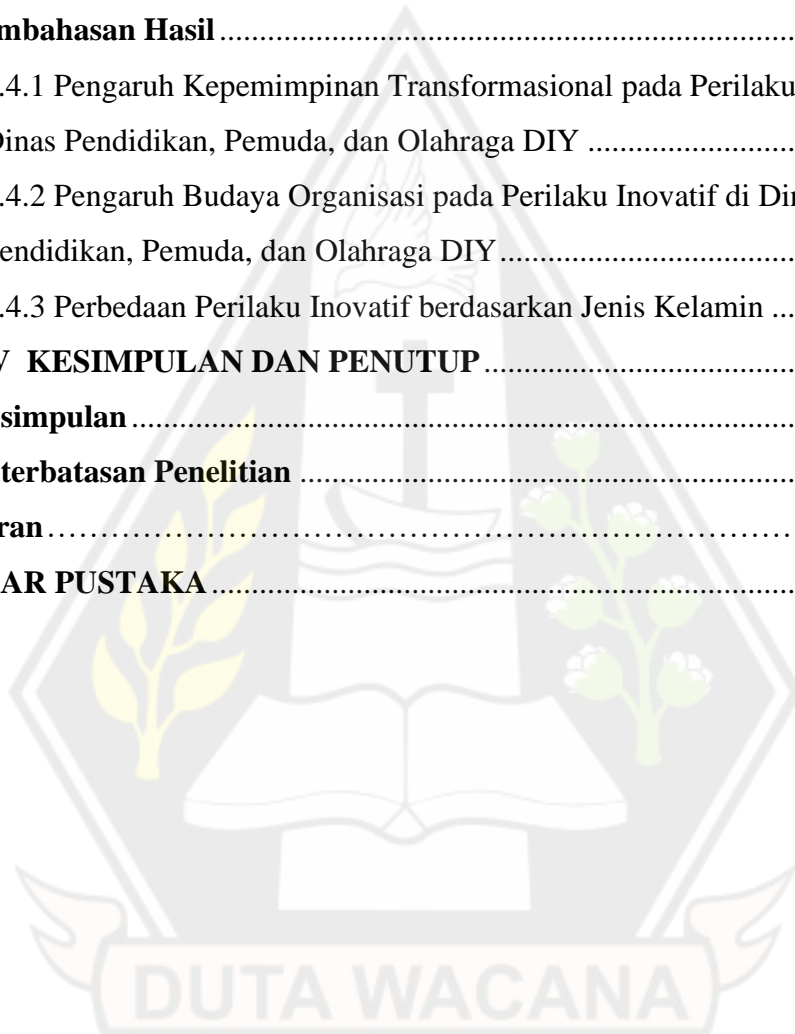
Marcelina Jevan Widyo. N

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRACK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Peneliti	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Masalah	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Pertukaran Sosial	7
2.1.2 Kognitif Sosial	8
2.2 Perilaku Inovatif	9
2.2.1 Pengertian Perilaku Inovatif	9
2.2.2 Faktor-Faktor Perilaku Inovatif	9
2.3 Kepemimpinan Transformasional	10
2.3.1 Kepemimpinan.....	10
2.3.2 Kepemimpinan Transformasional	11
2.3.3 Sifat-Sifat Kepemimpinan	11

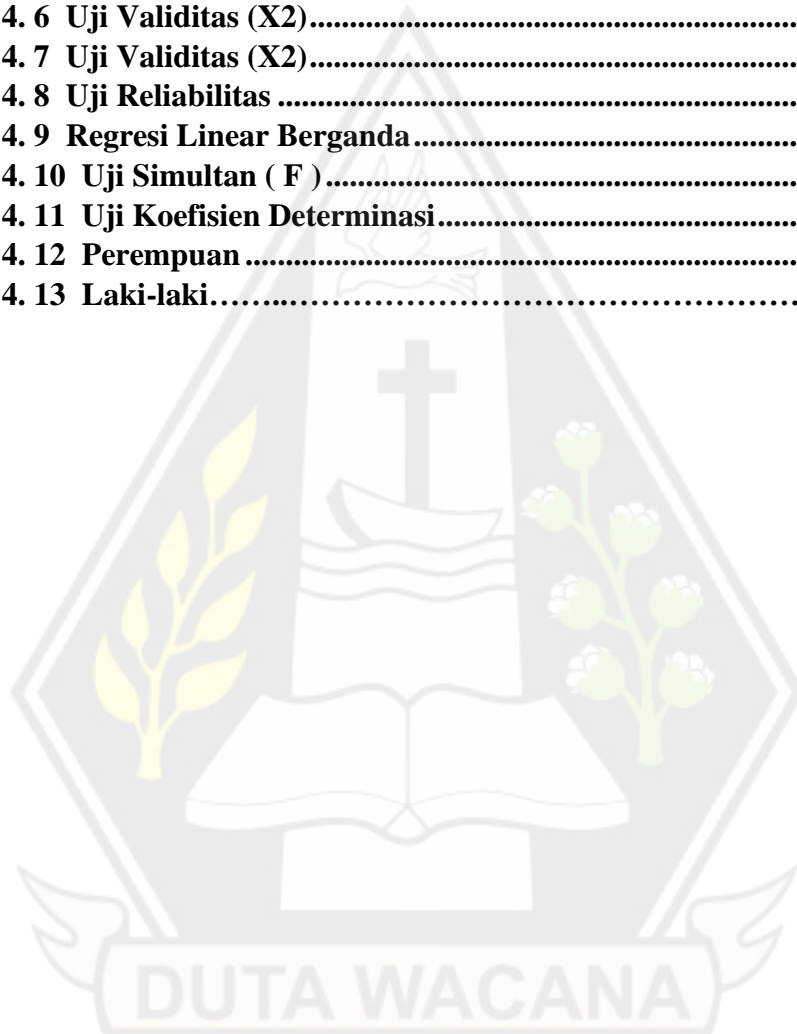
2.4 Budaya Organisasi	12
2.4.1 Pengertian Persepsi Budaya Organisasi	12
2.5 Peneliti Pendahulu.....	13
2.6 Pengembangan Hipotesis	16
2.6.1 Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Inovatif.....	16
2.6.2 Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif	16
2.7 Kerangka Penelitian.....	17
2.8 Gambaran Singkat Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga	17
2.9 Visi Misi Instansi	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Bentuk Penelitian	19
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	19
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	19
3.4 Polulasi dan Sample	20
3.5 Metode Pengumpulan Data (Studi Pustaka dan Skala Likert).....	21
3.6 Variabel Penelitian (Variabel bebas dan variable terikat).....	22
3.6.1 Variabel Bebas.....	22
3.6.2 Variabel Terikat.....	22
3.7 Uji Instrumen Data	22
3.7.1 Uji Validitas.....	22
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	23
3.8 Uji Hipotesis.....	23
3.8.1 Analisis Regrensi Linear Berganda	23
3.8.2 Uji Simultan (Uji F).....	24
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	24
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	25
4.1 Hasil Penelitian.....	25
4.1.1 Kontribusi Responden	25
4.1.2 Jenis Kelamin	25
4.1.3 Umur.....	26
4.1.4 Pendidikan	26
4.1.5 Lama Bekerja.....	27

4.2 Kuesioner dan Uji Kuesioner	28
4.2.1 Uji Validitas.....	28
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	30
4.3 Uji Hipotesis	30
4.3.1 Regresi Linear Berganda	30
4.3.2 Uji Simultan (F).....	31
4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	32
4.4 Pembahasan Hasil	35
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Perilaku Inovatif di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY	35
4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi pada Perilaku Inovatif di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY	35
4.4.3 Perbedaan Perilaku Inovatif berdasarkan Jenis Kelamin	36
BAB V KESIMPULAN DAN PENUTUP	37
5.1 Kesimpulan	37
5.2 Keterbatasan Penelitian	38
5.3 Saran	38
DAFTAR PUSTAKA	39



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Peneliti Pendahulu.....	14
Tabel 3. 1	Indikator Variabel.....	19
Tabel 4. 1	Jenis Kelamin.....	25
Tabel 4. 2	Umur.....	26
Tabel 4. 3	Pendidikan	26
Tabel 4. 4	Lama Bekerja	27
Tabel 4. 5	Uji Validitas (Y).....	28
Tabel 4. 6	Uji Validitas (X2).....	28
Tabel 4. 7	Uji Validitas (X2).....	29
Tabel 4. 8	Uji Reliabilitas	30
Tabel 4. 9	Regresi Linear Berganda.....	31
Tabel 4. 10	Uji Simultan (F)	32
Tabel 4. 11	Uji Koefisien Determinasi.....	33
Tabel 4. 12	Perempuan	33
Tabel 4. 13	Laki-laki.....	34



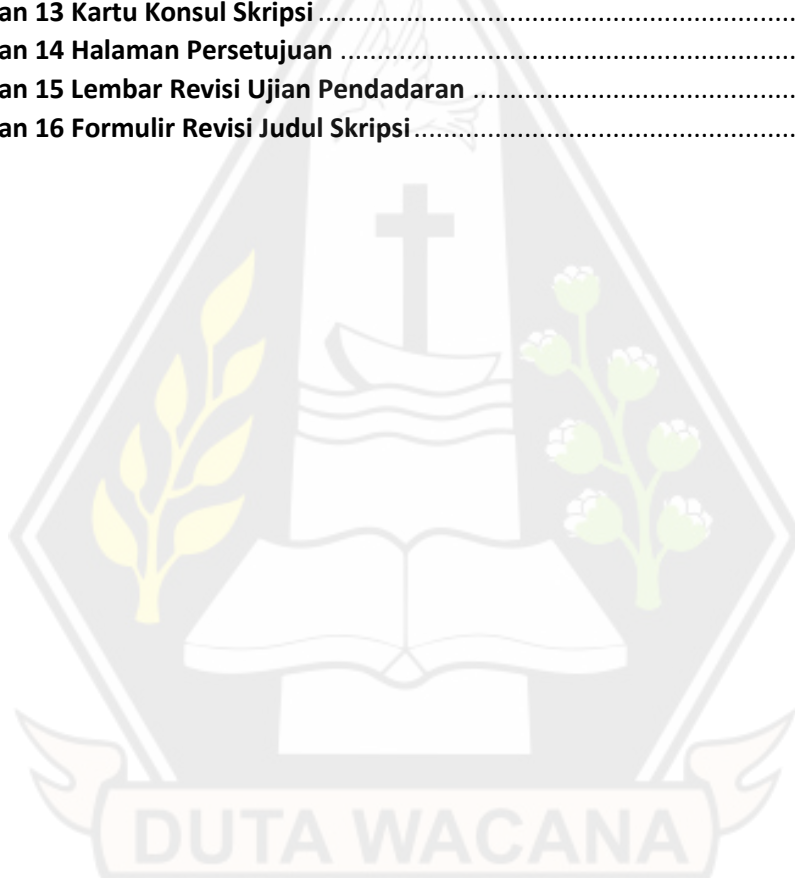
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pola Kognitif Sosial.....	8
Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian	17



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	41
Lampiran 2 Data Tabulasi Responden	44
Lampiran 3 Validitas Variabel Perilaku Inovatif.....	59
Lampiran 4 Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional	60
Lampiran 5 Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	62
Lampiran 6 Uji Reliabilitas Perilaku Inovatif	64
Lampiran 7 Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional	64
Lampiran 8 Uji Reliabilitas Persepsi Budaya Organisasi	64
Lampiran 9 Coefficients, Anova, dan Model Summary.....	64
Lampiran 10 Coefficients Berdasarkan Jenis kelamin Perempuan.....	65
Lampiran 11 Coefficients Berdasarkan Jenis kelamin Laki-Laki.....	65
Lampiran 12 Surat Permohonan Ijin Pengambilan Data.....	66
Lampiran 13 Kartu Konsul Skripsi	67
Lampiran 14 Halaman Persetujuan	68
Lampiran 15 Lembar Revisi Ujian Pendadaran	69
Lampiran 16 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	70



**EFEKTIVITAS PERILAKU INOVATIF MELALUI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI
KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA DIY**

MARCELINA JEVAN WIDYO NATASHA

11190758

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email : Marcelinajeween@gmail.com

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas perilaku inovatif melalui kepemimpinan transformasional dan persepsi budaya organisasi karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY. . Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Jumlah responden 103 karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, validitas, reliabilitas, uji f, dan determinasi. Penelitian ini Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hasil signifikan dengan perilaku inovatif dan budaya organisasi memiliki hasil signifikan dengan perilaku inovatif.

Kata kunci : *Perilaku Inovatif, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi*

*The Effectiveness of Innovative Behavior through Transformational Leadership
and Organizational Culture Perception of the Employess in Education, Youth
and Sports Office, Yogyakarta Special Region*

Marcelina Jevan Widyo Natasha

11190758

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email : Marcelinajeween@gmail.com

ABSTRACT

This purpose of study was to determine the effectiveness innovative behavior through transformational leadership and organizational culture perceptions of the employees education, youth and sports office, Yogyakarta Special Region. This type of study uses quantitative, data is collected through questionnaires. The number of respondent is 103 employees of education, youth and sports service employees DIY. The analysis technique used is multiple linear regression, validity, reliability, f test, and determination. This shows that transformational leadership has significant results with innovative behavior and organizational culture has significant results with innovative behavior.

Keyword : innovative behavior, transformational leadership, organizational culture

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan dan peningkatan iklim di Indonesia berpengaruh kepada sumber daya manusia (SDM) hal tersebut mempengaruhi organisasi dalam sebuah perusahaan atau instansi pemerintah. Perkembangan organisasi saat ini yang akan menjadikan inovasi dalam suatu lingkup organisasi agar mampu mengikuti perkembangan sumber daya manusia sekarang.

Perkembangan Inovasi sangat berdampak bagi perkembangan organisasi. Dalam lingkungan inovatif, karyawan dapat berpikir kreatif guna memecahkan sebuah masalah. Perilaku inovatif berkaitan dengan inovasi. Menurut George dalam Astuti at al., (2019) Perilaku inovatif menekankan adanya perubahan sikap, dari sikap yang belum maju menjadi maju atau mencari teknik baru dalam bersikap kreatif. Sedangkan inovasi yaitu gagasan atau ide yang dimiliki seseorang dalam terciptanya suatu hal yang menarik dan bermanfaat, dalam era berkembang saat ini sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan orang yang berperilaku inovatif agar dapat menghasilkan inovasi dalam pencapaian ide-ide yang akan disalurkan pada perusahaan atau instansi pemerintahan. Perilaku inovatif dalam organisasi menyadari bahwa aktifitas individu juga mendorong untuk inovasi. Organisasi dapat membentuk karyawan dibutuhkan sebuah kepemimpinan dalam sebuah organisasi tersebut.

Dalam meningkatkan kepemimpinan sumber daya manusia membutuhkan strategi dalam pengelolaan sebuah organisasi agar dapat dicapai dengan efektif. Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan untuk menginspirasi, mengubah,

dan membangkitkan karyawan atau bawahan dengan visi agar karyawan memiliki antusias dalam menyelesaikan suatu tujuan (Feri at al., 2020). Menurut penelitian Ardinata at al., (2022) Kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif kepada karyawan kearah yang lebih baik, dimana memberikan perubahan pada lingkungan organisasi yang akan dikembangkan, dan tingkat kompetisi yang tinggi. Dalam upaya pemimpin mengembangkan sebuah organisasi, seorang pemimpin memiliki inovasi yang handal agar terciptanya kemajuan yang baru dapat terukur dengan baik.

Keberhasilan organisasi juga dapat dilihat dari budaya organisasi, kelangsungan hidup organisasi pada lingkungan yang komperatif dapat meningkatkan inovasi karyawan. Budaya organisasi memiliki konsep yaitu gagasan, kepercayaan, dan norma organisasi. Persepsi budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam budaya kerja karyawan. Budaya organisasi menjadi acuan atau salah satu control untuk karyawan agar mementingkan sebuah organisasi, sebagai bentuk identitas dalam perbedaan organisasi menurut Putri (2022). Berbagai penelitian menyatakan bahwa Dalam perkembangan setiap perusahaan, penelitian studi ini menunjukkan dibalik karyawan yang inovatif ada kepemimpinan transformasional dan persepsi budaya organisasi. Instansi pemerintah memiliki persepsi budaya organisasi yang berbeda-beda, perilaku inovatif memberikan peningkatan terhadap budaya organisasi berdasarkan penelitian pendahulu yaitu Prayudhayanti (2014) budaya organisasi bignifikan dan positif terhadap kopitmen yang diteapkan dalam kepuasan kerja dan sebuah komitmen dan meningkatkan inovatif pada sebuah organisasi.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY merupakan instansi pemerintah yang menjadi salah satu tempat dalam menerapkan karyawan yang inovatif. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY merupakan sebuah instansi yang diawasi oleh pemerintah kota. Salah satu perkembangan pesat terjadi pada ruang lingkup Pendidikan yang ada di Indonesia, Pendidikan Indonesia yang unggul saat ini belum cukup untuk perkembangan dalam menghadapi kualitas Pendidikan kedepan, diperlukan banyak inovasi dalam sebuah kelompok untuk mempertahankan keunggulan Pendidikan yang berada pada Indonesia.

Pendidikan yang berkualitas menjadi acuan kemajuan suatu bangsa, oleh karena itu peningkatan pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang dapat dipercaya akan membutuhkan proses edukasi yang efektif dan efisien. Perkembangan pendidikan saat ini belum sepenuhnya sempurna dan masih banyak kekurangan maka dari itu pemerintah memiliki tugas dalam perencanaan, melaksanakan, mengawasi, mengevaluasi, dan membuat pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas pada bidang pendidikan. Dalam perkembangan bidang pendidikan karyawan pemerintah daerah atau Dinas Pendidikan memerlukan perilaku inovatif dalam segala perencanaan yang akan dibuat. Sistem kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY memiliki budaya organisasi yang berbeda dari dinas-dinas lainnya dan memiliki kepemimpinan transformasional yang dapat menjadikan batasan dalam bekerja untuk meningkatkan karyawan yang lebih inovatif.

1.2 Rumusan Masalah

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY merupakan instansi pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam instansi tersebut terdapat banyak kelompok organisasi dan mempunyai banyak cabang pendapat pada setiap lingkungan organisasi. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga merupakan acuan dari sekolah-sekolah dalam menjalankan Pendidikan yang diberikan, oleh karena itu Dinas dituntut untuk berpikir inovatif dan membentuk setiap individu untuk memiliki kemampuan membuat ide-ide dalam setiap tugas atau proyek yang dikerjakan dalam kelompok organisasi hingga menghasilkan pribadi yang inovatif. Perilaku inovatif pada setiap karyawan dituntut memiliki kekuatan yang dapat disempurnakan oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Dari gambaran diatas dapat diartikan rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh pada perilaku inovatif ?
2. Apakah persepsi budaya organisasi berpengaruh pada perilaku inovatif ?
3. Apakah terdapat perbedaan dalam perilaku inovatif antara karyawan laki-laki dan perempuan ?

1.3 Tujuan Peneliti

1. Agar dapat mengetahui efektivitas perilaku inovatif melalui kepemimpinan transformasional dan persepsi budaya organisasi
2. Perbedaan perilaku inovatif karyawan laki-laki dan perempuan

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, dalam penelitian dapat menambah wawasan peneliti dalam teori yang diberikan pada penelitian ini, serta dapat bermanfaat untuk kedepannya setelah penelitian berakhir. Menjadikan pedoman untuk peneliti agar mampu menerapkan penelitian yang sudah dikerjakan di kehidupan nyata.
- b. Bagi perusahaan, dalam penelitian mampu memberikan sebuah pedoman kepemimpinan agar lebih terarah dan memiliki banyak perilaku inovatif yang dapat disalurkan, serta persepsi budaya organisasi yang akan memperkuat dalam perilaku inovatif pada sebuah instansi.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, dalam penelitian dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya terutama bagi yang berfokus pada perilaku inovatif, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi

1.5 Batasan Masalah

Agar masalah tidak keluar dari konteks diatas, penelitian ini memiliki batasan masalah:

1. Responden adalah karyawan Dinas Pendidikan dan Olahraga DIY, laki-laki dan perempuan .
2. Penelitian ini memiliki 3 variabel :
 - Variable Independent:
 - a. Kepemimpinan transformasional,
 - b. Persepsi budaya organisasi.
 - Variabel Dependent:

a. Perilaku Inovatif

3. Waktu penelitian bulan September 2022 – Mei 2023.



BAB V

KESIMPULAN DAN PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY dilihat dari nilai signifikan dari pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$ dan nilai T hitung $3,508 > T \text{ table } 1,983$ maka hipotesis dapat dinyatakan diterima dan Kepemimpinan Transformasional berkontribusi positif terhadap Perilaku Inovatif.
2. Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY dilihat dari nilai signifikan dari pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ dan nilai T hitung $4,847 > T \text{ table } 1,983$ maka hipotesis dapat dinyatakan diterima dan Budaya Organisasi berkontribusi positif terhadap Perilaku Inovatif.
3. Perbedaan perilaku inovatif berdasarkan jenis kelamin. X1 perempuan lebih unggul dari X1 laki-laki dengan hasil perempuan mendapat nilai 0,314 sedangkan laki-laki 0,241. Perempuan lebih mendominasi dibandingkan dengan laki-laki. X2 perempuan dengan nilai 0,335 sedangkan laki-laki 0,626 dapat disimpulkan laki-laki lebih unggul dan mendominasi dari perempuan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman, penelitian ini dilakukan pada karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY. Proses penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang dialami menjadi beberapa factor:

1. Objek penelitian ini hanya berfokus pada karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY
2. Dengan terbatasnya jumlah responden yang hanya 103 orang, tentu penelitian ini memiliki kekurangan dari jumlah asli karyawan.
3. Dalam pengambilan data , informasi yang diserahkan responden terkadang tidak menunjukkan hasil yang nyata dalam pengisian kuisioner.

5.3 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat saran kepada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY yaitu:

1. Dari hasil kuesioner yang terkumpul alangkah baiknya seorang pemimpin lebih memperhatikan bawahan agar karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY dapat bekerja dengan inovatif.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi, instansi pemerintah harus memperhatikan karyawan dengan baik agar SDM yang dibentuk pada karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga lebih unggul.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, T. P., & Sitawati, R. (2019). Pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47).
- Athar, H. S. (2020). Dampak gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis FE. UNIAT*, 5(2).
- Ardinata, R. P., Rahmat, H. K., Andres, F. S., & Waryono, W. (2022). Kepemimpinan transformasional sebagai solusi pengembangan konsep smart city menuju era society 5.0: sebuah kajian literatur [Transformational leadership as a solution for the development of the smart city concept in the society era: a literature review]. *Al-Ihtiram: Multidisciplinary Journal of Counseling and Social Research*, 1(1).
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya kepemimpinan transformasional: tingkatkan work engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187-195.
- Catherine, C., & Sentoso, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan perilaku inovatif karyawan di perusahaan NDP melalui budaya organisasi sebagai variabel mediasi. *eCo-Buss*, 5(2), 387-403.
- Citrawati jatiningrum, S.M.(2021). *Good Corporate governance dan pengungkapan enterprise risk managemen di Indonesia*. Penerbit Adab.
- Dahri, N. W., & Aqil, M. (2018). Budaya organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional dalam meningkatkan perilaku inovatif. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 9(2), 191-199.
- Dewi, L. F. A. A., Yuniasanti, R., & Prahara, S. A. (2017). Hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif karyawan bagian penjualan. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(1), 13-25.
- Endarwati, W. D., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif pegawai SMK Nasional Berbah. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 5(2), 15-28.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134-151.

- Julhanif, A. (2020). *Pengaruh budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).
- Kurniyati, N. N. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan dan kinerja UMKM Kecamatan Kraton Yogyakarta. *Solusi: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 13(1).
- Lubis Zulkarnain at al (2019). *Panduan Pelaksanaan Penelitian Sosial*. Paperback
- Mukhid, A. (2009). Self-efficacy (perspektif teori kognitif sosial dan implikasinya terhadap pendidikan). *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1).
- Nasution, D. A. D., & Barus, M. D. (2019). *Monograf*. Inspirasi Indonesia
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 19-32.
- Putri, M. D. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin guru dengan kepemimpinan sebagai variabel intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 176-182.
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) cabang Surabaya. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 9(1).
- Sunyoto, D., & Saksono, Y. (2022). Antecedent keterikatan program studi ilmu-ilmu sosial PTS di Yogyakarta berbasis teori pertukaran. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(5), 6123-6132.
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Riayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(02), 208-215.
- Ummul, H. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Kepulauan Selayar SELAYAR* (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia).