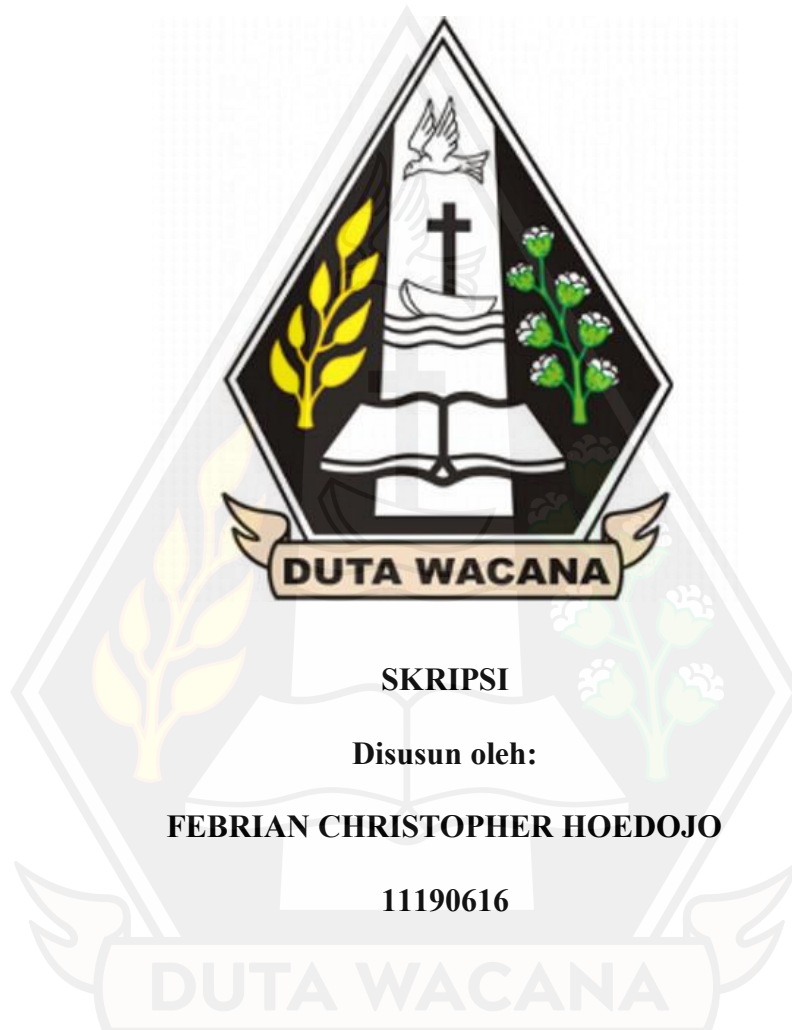


**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOME INDUSTRI BULU MATA PUTRA MANDIRI DI
BANJARNEGARA**



SKRIPSI

Disusun oleh:

FEBRIAN CHRISTOPHER HOEDOJO

11190616

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 Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Febrian Christopher Hoedojo

11190616



FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASILUNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIS

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

Nama : Febrian Christopher Hoedojo
NIM : 11190616
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:

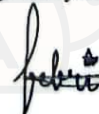
“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOME INDUSTRI BULU MATA PUTRA MANDIRI DI BANJARNEGARA”

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 : 11 DESEMBER 2023

Yang menyatakan



(Febrian Christopher Hoedojo)
11190616

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOME INDUSTRI BULU MATA PUTRA MANDIRI DI
BANJARNEGARA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

FEBRIAN CHRISTOPHER HOEDOJO

11190616

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal

01 Desember 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, S.E., M. T
(Ketua Tim dan Dosen Pembimbing)



2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Penguji)



3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D
(Dosen Penguji)



Yogyakarta, ... 8 - Desember - 2023

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SSE., M.Si.

Ketua Program Studi Fakultas Bisnis



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E, M.Si.

PERSYARATAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan berjudul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOME INDUSTRI BULU MATA PUTRA MANDIRI DI BANJARNEGARA

Materi yang disajikan di sini sepenuhnya asli dan belum pernah dipublikasikan atau diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi dicantumkan dengan cara referensi sebagaimana semestinya, baik sebagian maupun seluruhnya.

Sepanjang pengetahuan saya, saya telah mengutip dan merferensikan semua sumber yang digunakan dengan benar. Saya bersumpah bahwa informasi dalam pernyataan ini akurat dan saya akan mengambil sanksi apa pun yang mungkin timbul dari pernyataan palsu apa pun.

Yogyakarta, 25 Oktober 2023



Febrian Christoper Hoedojo
11190616

DUTA WACANA

HALAMAN MOTO

“Sebab TUHAN, Dia sendiri akan berjalan di depanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau; janganlah takut dan janganlah patah hati.”

Ulangan 31:8

“Bukankah telah Kuperintahkan kepadamu: kuatkan dan teguhkanlah hatimu? Janganlah kecut dan tawar hati, sebab TUHAN, Allahmu, menyertai engkau, ke mana pun engkau pergi.”

Yosua 1:9

“Do what is right, not what is easy.”

Febrian Christopher Hoedojo

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberkati saya dengan memberikan kesehatan, kekuatan serta menguatkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Raden Hoedoyo dan Ibu Indrawati dan keluarga yang telah mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses pengerjaan skripsi.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu dan memberikan bimbingan, arahan, serta masukan dalam penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir.
4. Dekan Fakultas Bisnis serta Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama menempuh pendidikan di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
5. Eirene Hana Millyana yang selalu memberikan semangat, menemani, dan memberikan support penulis dalam mengerjakan skripsi
6. Teman, saudara dan sahabat penulis yang memberikan dukungan dan motivasi dalam pembuatan penulisan skripsi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

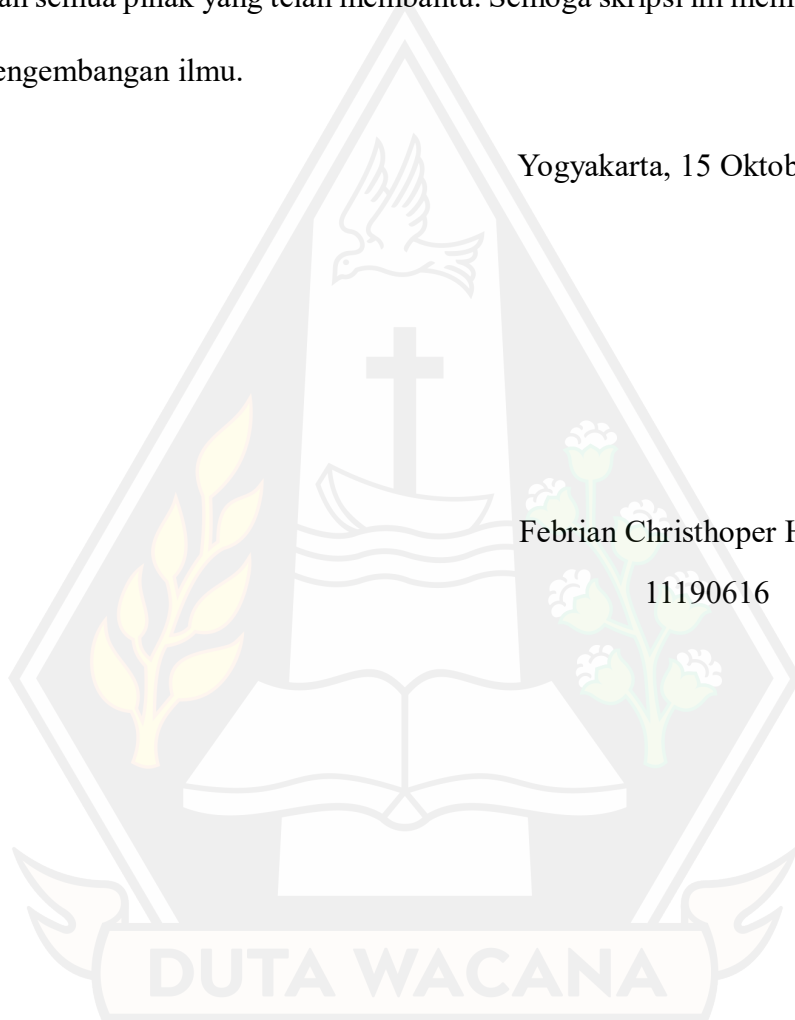
1. Ibu Dr.-Ing Wiyatiningsih, S.T.,M.T. selaku Rektor Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si., CSA., CRP selaku dekan Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E, M.Si selaku Ka.Prodi Universitas Kristen Duta Wacana.
4. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Ety Istriani, MM. Selaku wali dengan sabar membantu saya dalam perkuliahan.
6. Orang tua dan keluarga penulis, karena dengan sabar mendidik, membimbing dan memotivasi penulis sehingga dapat belajar di Universitas Kristen Duta Wacana.

7. Pemilik *Home Industri Bulu Mata Putra Mandiri* yang dengan sabar dan membantu untuk memberikan informasi kepada penulis.
8. Semua pihak yang telah mendoakan, membantu dan memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 15 Oktober 2023

Febrian Christophor Hoedoyo
11190616



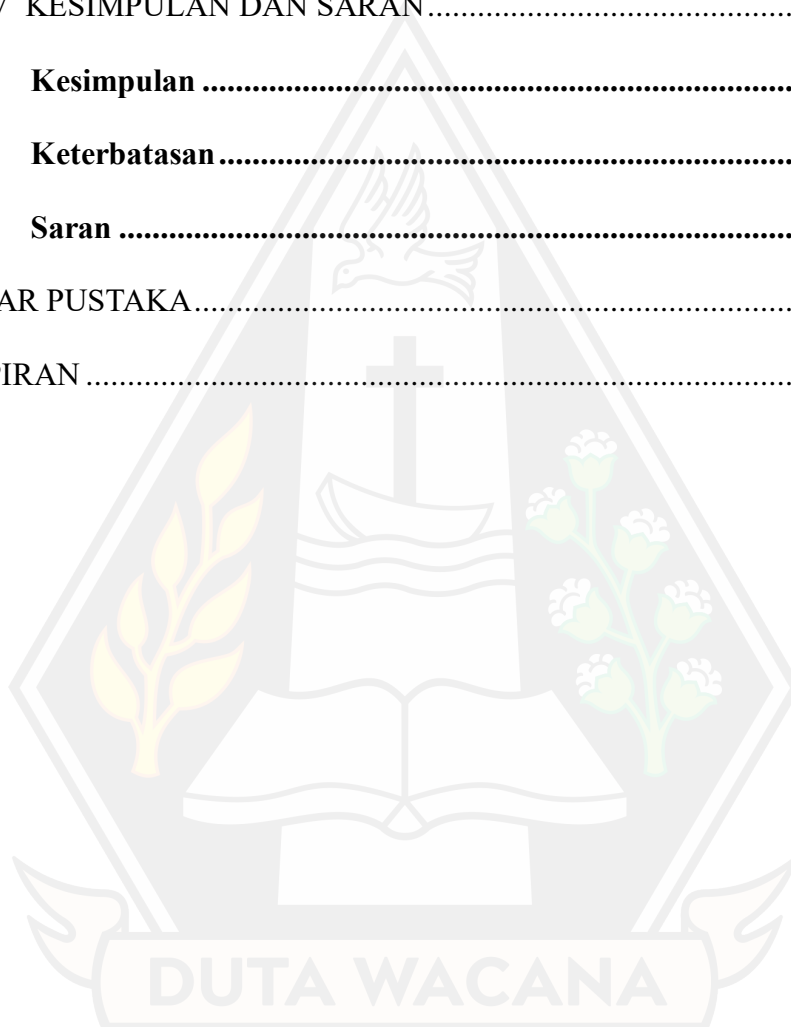
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGANTAR	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERSYARATAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian.....	7
1.6. Batasan Masalah.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Teori Resource Based View (Barney)	9
2.2. Kinerja Karyawan	11

2.2.1.	Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.2.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
2.2.3.	Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.3.	Kepemimpinan Transformasional.....	13
2.3.1.	Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	13
2.3.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional	14
2.3.3.	Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	14
2.4.	Perilaku Kerja Inovatif	15
2.4.1.	Pengertian Perilaku Kerja Inovatif	15
2.4.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif	16
2.4.3.	Indikator Perilaku Kerja Inovatif.....	17
2.5.	Penelitian Terdahulu.....	19
2.6.	Pengembangan Hipotesis.....	22
2.6.1.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.6.2.	Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.7.	Kerangka Penelitian	23
2.8.	Profil Perusahaan	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		26
3.1.	Data dan Sumber Penelitian.....	26
3.2.	Populasi dan Sampel.....	26
3.2.1.	Populasi Penelitian.....	26
3.2.2.	Sampel Penelitian	26

3.3. Teknik Pengumpulan Data	27
3.4. Uji Kuesioner	28
3.4.1. Uji Validitas	28
3.4.2. Uji Reliabilitas	28
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	29
3.5.1. Variabel Independen	29
3.5.2. Variabel Dependen	29
3.5.3. Definisi Operasional	29
3.5.4. Identifikasi Variabel	31
3.6. Teknik Analisis Data	31
3.6.1. Uji F.....	32
3.6.2. Uji t.....	33
3.6.3. Koefisien Determinasi (R²)	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1. Gambaran Umum.....	35
4.2. Karakteristik Responden.....	35
4.3. Analisis Uji Kuesioner	37
4.3.1. Uji Validitas	38
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	40
4.4. Statistik Deskriptif.....	40
4.5. Pengujian Hipotesis	41
4.5.1. Uji Regresi Linear Berganda.....	41
4.5.2. Uji F.....	42
4.5.3. Uji T	43

4.5.4. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	44
4.6. Pembahasan Hasil.....	45
4.6.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	45
4.6.2. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
5.1. Kesimpulan	48
5.2. Keterbatasan.....	48
5.3. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA.....	50
LAMPIRAN	52



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3. 1 Skala Likert	28
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	36
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	37
Tabel 4. 4 Uji Validitas	38
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif	40
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	41
Tabel 4. 8 Uji f.....	42
Tabel 4. 9 Uji T.....	43
Tabel 4. 10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	44



DAFTAR GAMBAR

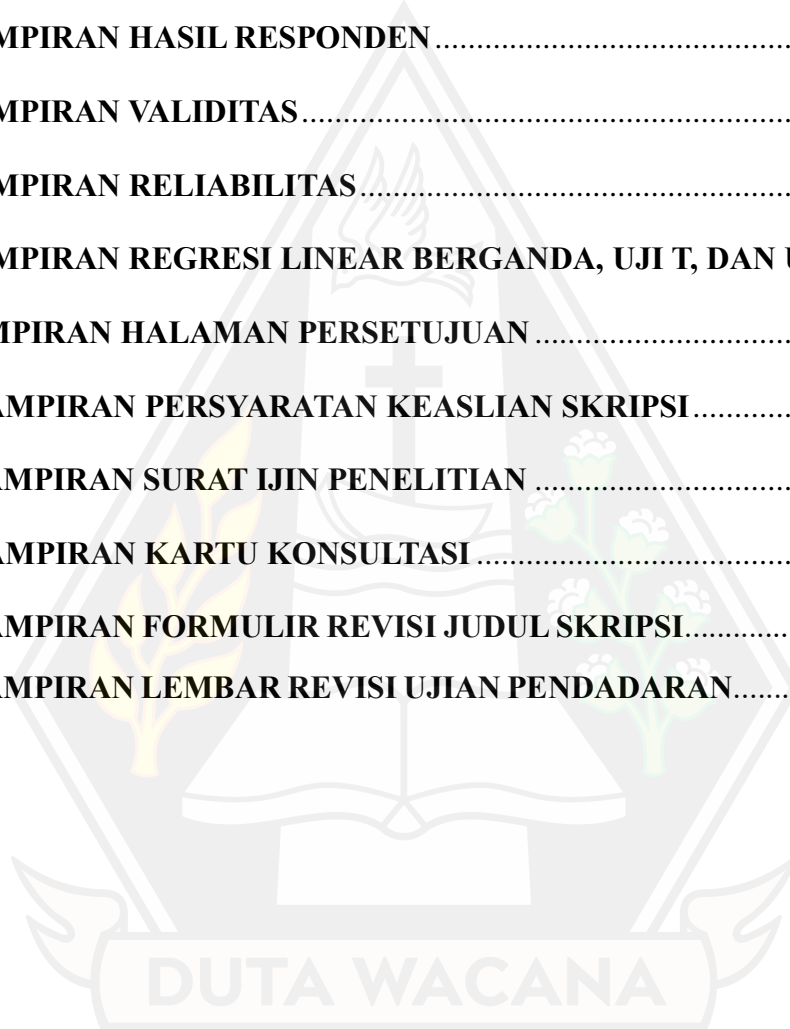
Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....23

Gambar 2. 2 Struktur Perusahaan.....24



DAFTAR LAMPIRAN

1. LAMPIRAN KUESIONER	52
2. Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformasional	53
3. Kuesioner Perilaku Kerja Inovatif	54
4. Kuesioner Kinerja Karyawan	55
5. LAMPIRAN HASIL RESPONDEN	57
6. LAMPIRAN VALIDITAS	66
7. LAMPIRAN RELIABILITAS	69
8. LAMPIRAN REGRESI LINEAR BERGANDA, UJI T, DAN UJI F	75
9. LAMPIRAN HALAMAN PERSETUJUAN	77
10. LAMPIRAN PERSYARATAN KEASLIAN SKRIPSI	78
11. LAMPIRAN SURAT IJIN PENELITIAN	79
12. LAMPIRAN KARTU KONSULTASI	80
13. LAMPIRAN FORMULIR REVISI JUDUL SKRIPSI	81
14. LAMPIRAN LEMBAR REVISI UJIAN PENDADARAN	82



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOME INDUSTRI BULU MATA PUTRA MANDIRI DI
BANJARNEGARA**

Febrian Christopher Hoedojo

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

febrianchristopher@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan pada home industri bulu mata putra mandiri yang ada di Banjarnegara. Penelitian kuantitatif ini, menggunakan teknik *purposive sampling*, dan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *Google Forms*. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Analisis data menggunakan: uji F, uji T, uji regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian: gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif ini dipicu karena ketidakmampuan karyawan menerjemahkan visi dan ide-ide yang menjadi tindakan konkret atau strategi pimpinan, sehingga ini berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga memaparkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena semakin karyawan dihadapkan dengan tantangan dan hambatan yang ada, justru membuat karyawan mampu mengatasi hal ini dengan mencari cara baru untuk terus belajar dan terus berinovasi sampai mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovatif

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE
AND INNOVATIVE WORKING BEHAVIOR ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN PUTRA MANDIRI EYELASH HOME INDUSTRY IN
BANJARNEGARA**

Febrian Christopher Hoedojo

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

febrianchristopher@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of transformational leadership style and innovative working behavior on employee performance in putra mandiri eyelash home industry in Banjarnegara. This quantitative study, using purposive sampling techniques, and using questionnaires disseminated through Google Forms. The sample used was 100 respondents. Data analysis used: F test, T test, multiple linear regression test, and coefficient of determination (R²) test. The results of the study: transformational leadership style has a significant negative effect on employee performance. This negative influence is triggered due to the inability of employees to translate visions and ideas into concrete actions or leadership strategies, so this negatively affects employee performance. The results also explained that innovative work behavior has a significant positive effect on employee performance. This happens because more and more employees are faced with existing challenges and obstacles, it makes employees able to overcome this by finding new ways to continue to learn and continue to innovate until they are able to improve employee performance.

Keywords : *Employee performance, Transformational Leadership Style, Innovative Work Behavior*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Elemen utama yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan profitabilitas perusahaan yang lebih tinggi, yang dapat digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. Pencapaian tujuan ini menunjukkan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi akan bertahan jika didukung oleh pekerja yang berbakti dan loyal kepada perusahaan, terlihat dari sikap dan perilakunya dalam bekerja. Perilaku karyawan atau organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi untuk meningkatkan pertumbuhan organisasi. Perusahaan sering memegang keyakinan bahwa untuk mencapai kehebatan, mereka harus bertujuan untuk mencapai tingkat kinerja individu terbesar karena, pada dasarnya, kinerja individu berdampak pada kinerja tim atau kelompok kerja, yang berdampak pada perusahaan secara keseluruhan.

Globalisasi sekarang berdampak pada semua industri, tetapi memiliki dampak khusus pada bisnis. Perdagangan produk dan jasa lintas negara menjadi lebih sederhana dan hampir tidak terbatas karena globalisasi. Dengan kemudahan tersebut, daya saing bisnis tidak dapat dihindari. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam menghadapi perkembangan zaman yang cepat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, tetapi komponen kepemimpinan mendominasi persamaan tersebut (Purwanto et al., 2020). Semakin baik kepemimpinan transformasional akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena pimpinan yang selalu mengayomi karyawannya. Hal tersebut terlihat dari pimpinan yang

selalu memprioritaskan dan memberikan dorongan yang tinggi kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta terus memberikan inspirasi untuk mengoptimalkan tujuan organisasi, sehingga mendukung karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka kinerja akan ikut meningkat. Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan, di mana dengan semakin meningkatnya budaya organisasi seorang karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Dalam hal perilaku inovatif kinerja karyawan era digital ini diperlukan tingkat inovasi dan kreativitas dari setiap anggota organisasi. Teori inovasi sering menekankan bahwa inovasi lebih luas dari pada kreativitas dan mencakup implementasi ide-ide yang dibuat. Hal tersebut menunjukkan kepentingan untuk mengamati perilaku karyawan yang memengaruhi kinerjanya yang dalam hal ini adalah perilaku inovatif dan keterlibatan kerja. Perilaku kerja inovatif sebagai salah satu perilaku yang bertujuan mencapai atau mendorong inisiasi dan pengenalan suatu ide, proses, prosedur maupun produk baru untuk mendapatkan manfaat terhadap performa kerja, kelompok kerja, dan organisasi. Perilaku kerja inovatif sangat berkaitan dengan sebuah inovasi yang karyawan yang berperan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan kata lain, individu atau karyawan yang memiliki perilaku inovatif cenderung lebih mudah dalam menciptakan/ mengkombinasikan ide-ide yang kreatifnya menjadi suatu terobosan untuk

dikembangkan dalam rangka meningkatkan performa kerjanya (Purwanto et al., 2020).

Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa posisi kepemimpinan dalam sebuah perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas atau kinerja staf di tingkat individu, kelompok, atau organisasi. Untuk memastikan bahwa tujuan pribadi, kolektif, atau organisasi berhasil dicapai, para pemimpin dapat membuat kebijakan atau mengeluarkan arahan kepada staf mereka dalam ide-ide tertentu. Untuk mencapai tujuan tertentu dalam keadaan tertentu, Tafsir et al. (2022) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kapasitas untuk mempengaruhi perilaku individu atau kelompok individu. Isu sosial kepemimpinan melibatkan interaksi antara mereka yang memimpin dan mereka yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama dengan mempengaruhi, membujuk, menginspirasi, atau mengkoordinasikan. Oleh karena itu, kepemimpinan diperlukan untuk melibatkan semua tingkat organisasi, anggotanya, atau masyarakat dalam memainkan peran aktif sehingga mereka masing-masing dapat berkontribusi secara konstruktif, di samping kapasitasnya untuk melaksanakan proyek.

Perilaku karyawan dalam suatu organisasi tidak hanya menunjukkan inovasi, kemajuan, dan pertumbuhan tetapi juga berbicara tentang manajemen kualitas dan kewirausahaan organisasi. Melalui penggunaan pengetahuan dan kemampuan teknologi pekerja, perilaku karyawan akan berdampak pada kinerja operasional organisasi dan meningkatkan daya saing mereka. Inovasi tempat kerja adalah fenomena yang dinamis dan rumit. Kapasitas untuk memunculkan dan menerapkan ide-ide baru yang praktis di tempat kerja dikenal sebagai perilaku kerja yang inovatif. Pengenalan dan implementasi konsep baru di tempat kerja,

kelompok, dan organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja individu, kolektif, dan organisasi adalah contoh tambahan dari perilaku kerja yang inovatif. Oleh karena itu, perilaku kerja kreatif dimulai dari diri sendiri, berfokus pada masa depan, dan dimaksudkan untuk mengubah dan memperbaiki keadaan.

Selain itu, perilaku kerja kreatif tidak hanya berfokus pada hasil tetapi juga proses yang progresif dan berkelanjutan. Menurut penelitian Cahyani dan Indrawati (2018), perilaku kerja kreatif dimulai dari tahap pembangkitan ide, dilanjutkan dengan tahap pembentukan koalisi untuk konsep, dan diakhiri dengan tahap penyelesaian ide dengan membuat prototipe yang nyata. Praktik kerja yang inovatif telah terbukti penting untuk menciptakan barang, jasa, dan metode kerja baru, meningkatkan kinerja individu dan organisasi, menciptakan kecocokan antara persyaratan pekerjaan dan sumber daya manusia, meningkatkan komunikasi antar pribadi, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Sujarwo dan Wahjono (2017) menegaskan bahwa karakteristik individu dan organisasi, serta variabel lainnya, dapat mempengaruhi perilaku kerja kreatif seorang karyawan. Komitmen organisasi dan modal psikologis adalah dua contoh variabel individu yang membentuk masing-masing kategori ini. Kepemimpinan, modal sosial, dan suasana organisasi yang kreatif termasuk di antara elemen-elemen organisasi. Menurut Devintasari, F. D. (2016), pemimpin merupakan komponen penting dalam menumbuhkan kreativitas dan inovasi dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional adalah dua kategori.

Dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional, beberapa ahli mengklaim bahwa kepemimpinan transformasional lebih cocok untuk

menumbuhkan perilaku kreatif di antara para pekerja. Jenis kepemimpinan transformasional mampu merangsang perilaku kreatif anggotanya, menurut penelitian Mahardika dan Syarifah (2021). Untuk mencapai tingkat kedewasaan dan keadaan optimal dalam hal keberhasilan, aktualisasi diri, dan keberadaan setiap anggota, organisasi, dan masyarakat, pemimpin harus menginspirasi pengikutnya untuk menaruh minat padanya.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu yang menekankan pentingnya seorang pemimpin mengembangkan visi dan suasana yang mendorong pengikut untuk tampil di atas dan melampaui harapan mereka. Karena dianggap dapat mengikat nilai-nilai pribadi pengikut dan mendorong mereka untuk melampaui timbal balik generik untuk mewujudkan kinerja yang diinginkan, kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pendekatan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan mengalami kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin mereka saat menggunakan model gaya kepemimpinan transformasional, yang akan menginspirasi mereka untuk melampaui apa yang dituntut dari mereka. Karyawan sering melampaui apa yang diantisipasi majikan mereka dari mereka.

Dalam hal ini fenomena yang terjadi di lapangan yaitu pada Home Industri Bulu Mata Putra Mandiri di Banjarnegara kinerja karyawan belum memenuhi secara teori inovasi yang sering menekankan bahwa inovasi lebih luas daripada kreativitas dan mencakup implementasi ide-ide yang dibuat. Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif, tidak hanya menjelaskan masalah bagaimana menghasilkan ide tetapi juga membangun perilaku yang diperlukan untuk implementasi ide-ide ini. Akhir dari proses pengembangan perilaku kerja inovatif adalah meningkatkan

kinerja individu dan organisasi. Belum banyak penelitian yang membahas pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformational secara signifikan mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Selain itu, beberapa penelitian lain telah membahas dan menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformational memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk menganalisis dari segi gaya kepemimpinan yang transformasional dan perilaku kerja inovatif karyawan bisa berdampak pada kinerja karyawan yang memang secara kondisi lapangan perlu untuk diketahui kebenarannya dengan cara dilakukan penelitian sehingga penulis memilih untuk menentukan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Bulu Mata Putra Mandiri di Banjarnegara”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini dilakukan pada sektor yang berbeda yaitu pada sektor swasta manufaktur karena pada penelitian sebelumnya Purwanto et al. (2020) hanya di sektor kesehatan.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian pada penelitian ini:

- a) Apakah kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Home Industri Bulu Mata Putra Mandiri di Banjarnegara?

- b) Apakah perilaku kerja inovatif mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Home Industri Bulu Mata Putra Mandiri di Banjarnegara?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini:

- a) Untuk menguji gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Bulu Mata Putra Mandiri di Kabupaten Banjarnegara.
- b) Untuk menguji perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Bulu Mata Putra Mandiri di Kabupaten Banjarnegara.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Home Industri Bulu Mata Putra Mandiri di Kabupaten Banjarnegara, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagi Home Industri, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengavaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.
- b) Bagi penulis, untuk menambah ilmu, pengetahuan, dan informasi khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pengawasan dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Bulu Mata Putra Mandiri di Kabupaten Banjarnegara.
- c) Bagi peneliti selanjutnya, sebagai salah satu acuan maupun referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

1.6. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian:

- a) Gaya kepemimpinan transformasional diteliti berdasarkan pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari para pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Robbins dan Judge, 2013).
- b) Perilaku inovatif yang diteliti berdasarkan perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan (goal oriented). Perilaku biasanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan tertentu (Winardi, 2002).
- c) Kinerja karyawan yang diteliti berdasarkan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Bagi perusahaan kinerja adalah upaya dalam menyelaraskan aktivitas yang dilakukan sumber daya manusia dengan tujuan dari perusahaan (Mathis dan Jackson, 2012).
- d) Lokasi penelitian dilakukan di Home Industri Bulu Mata Putra Mandiri di Kabupaten Banjarnegara.
- e) Waktu penelitian pada bulan September 2022- Desember 2022.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada penelitian ini, dapat di Tarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif ini dipicu karena ketidakmampuan karyawan menerjemahkan visi dan ide-ide yang menjadi tindakan konkret atau strategi pimpinan, sehingga ini berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Perilaku kerja inovatif dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena semakin karyawan dihadapkan dengan tantangan dan hambatan yang ada, justru membuat karyawan mampu mengatasi hal ini dengan mencari cara baru, mengembangkan keterampilan baru, dan ide-ide baru yang mampu mendorong karyawan untuk terus belajar dan terus berinovasi sampai mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan,

5.2. Keterbatasan

Keterbatasan Penelitian yang menjadi hambatan peneliti sebagai berikut :

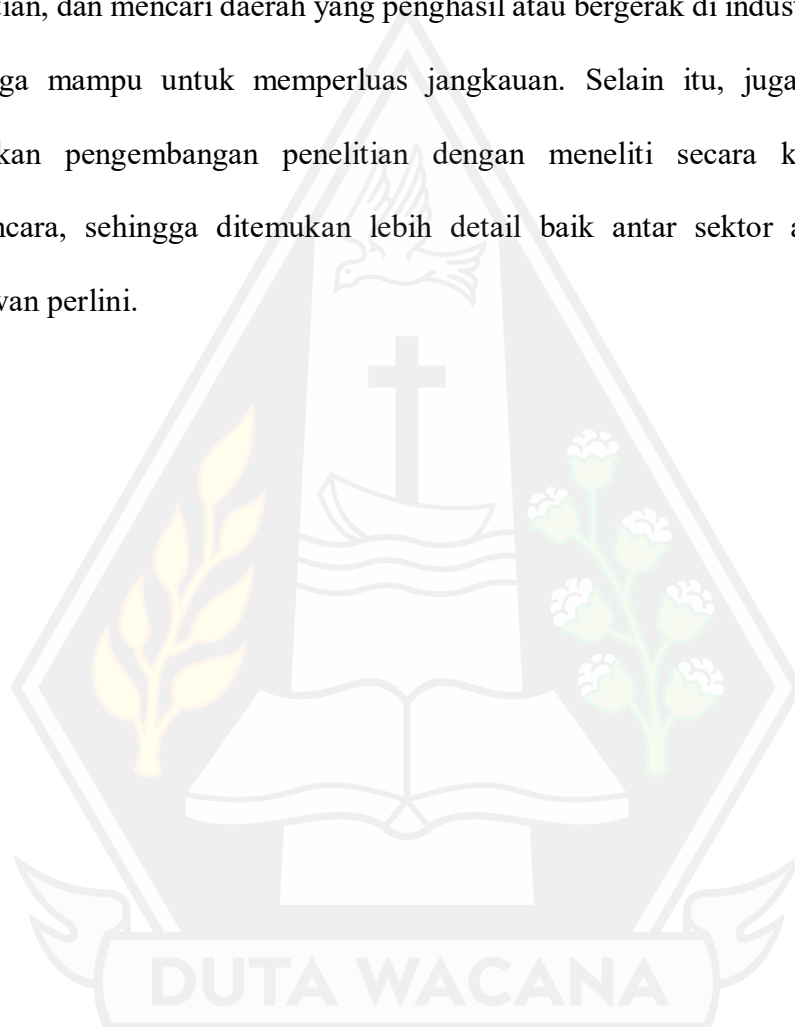
1. Penelitian hanya dilakukan di satu perusahaan.
2. Tidak dapat membagikan kuesioner secara langsung, maka peneliti menggunakan Google Form untuk membagikan kuesioner pada responden

5.3. Saran

Penelitian ini terdapat keterbatasan yang menjadi saran bagi penelitian selanjutnya. Keterbatasan ini berupa adanya objek penelitian yang hanya berfokus pada satu perusahaan saja, padahal jika dilihat dari segi geogolisnya, di daerah

sekitar Banjarnegara terdapat banyak perusahaan yang bergerak dibidang yang sama. Selain itu juga perlunya penelitian yang mampu mendalami secara intens perilaku karyawan. Penelitian ini juga belum diteliti secara kualitatif seperti menggunakan metode wawancara agar hasil yang ditemukan lebih intensif.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan penelitian, dan mencari daerah yang penghasil atau bergerak di industri yang sama, sehingga mampu untuk memperluas jangkauan. Selain itu, juga perlu untuk dilakukan pengembangan penelitian dengan meneliti secara kualitatif atau wawancara, sehingga ditemukan lebih detail baik antar sektor ataupun antar karyawan perlini.



DAFTAR PUSTAKA

- Afza, R., Siregar, D. I., & Zaki, H. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan. *Development of Research Management: Jurnal Manajemen*, 17(1).
- Amirullah, M. D., Suharto, A., & Winahyu, P. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan gender stereotype terhadap kinerja kepala desa perempuan. *Kinerja*, 19(1), 95–101.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28.
- Cahyani, N. N. S., & Indrawati, A. D. (2018). Peran Kepercayaan Pada Pengawas Memediasi Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(11), 6360.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- García-Morales, V. J., Lloréns-Montes, F. J., & Verdú-Jover, A. J. (2008). The effects of transformational leadership on organizational performance through knowledge and innovation. *British Journal of Management*, 19(4), 299–319.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Hydayati, A. Z. (2020). Pengaruh transformational leadership terhadap kinerja karyawan dengan innovative behavior sebagai variabel mediator di bpjs ketenagakerjaan. *Business and Finance Journal*, 5(1), 1–15.
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30–41.
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2), 143.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia). *Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 81–96.
- Pradana, A. M., Sunuharyo, B. S., & Hamid, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap pt. mustika bahana jaya, Lumajang). *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(1), 1–11.

- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9 (01), 19–27.
- Sujarwo, A., & Wahjono. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang). *Infokam*, 1, 63–71.
- Syarif Hidayat, A., & Hilmiana, H. (2020). Kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap perilaku inovatif: Mediasi oleh Variabel Psychological Empowerment. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 149–156.
- Wardhani, ; Gulo, Y. (2017). Perilaku Kerja Inovatif. *Nexus*, 1(3), 1–217.

