

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dimediasi Komitmen Organisasi: Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sarmi

Femi Somalinggi¹, Sjamsier Husen², Abdul Rasyid³, Andri Irawan⁴, Duta Mustajab⁵

^{1, 2, 5} Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

^{3, 4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

e-mail Korespondensi: syamsierh@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif serta menguji peran Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi pada aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sarmi.

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Data dikumpulkan dari 110 pegawai negeri sipil yang berasal dari 31 organisasi perangkat daerah melalui teknik *probability sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbantuan AMOS, yang meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara langsung terhadap Perilaku Kerja Inovatif, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja yang inovatif. Pengujian mediasi menggunakan Uji Sobel mengonfirmasi bahwa Komitmen Organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif.

Implikasi Penelitian: Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan Perilaku Kerja Inovatif pegawai lebih efektif dicapai melalui penguatan Komitmen Organisasi yang dibangun melalui praktik Kepemimpinan Transformasional. Pengembangan kapasitas kepemimpinan dan penguatan komitmen organisasi perlu menjadi prioritas untuk mendukung efektivitas tata kelola pemerintahan serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Sarmi.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Perilaku Kerja Inovatif, Mediasi.*

Pendahuluan

Isu global merupakan trending topik yang cukup menantang bagi pembangunan ekonomi negara, bangsa dan pemerintah. Pemerintahan yang kompetitif adalah pemerintahan yang mampu bersaing dan tetap eksis di setiap periodesasinya. Pemerintahan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya meski dihadapkan pada beberapa isu global. Pemerintah tidak boleh menghindar, namun tetap eksis dengan meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan melalui inovasi. Sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2017 – 2022, paradigma pembangunan ekonomi menekankan pada kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dalam mengelola sumber daya alam agar mampu menghasilkan nilai tambah bagi bangsa dan berdampak pada peningkatan kesejahteraan rakyat. Membangun kemampuan IPTEK menjadi kata kunci; oleh sebab itu, inovasi teknologi diharapkan dapat menjawab tantangan global saat ini.

Tuntutan akan kapabilitas inovasi daerah termuat secara tegas dalam undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yaitu pada Bab XXI Inovasi Daerah Pasal 386-390; Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah; serta Permendagri Nomor 104 Tahun 2018 tentang Penilaian dan Pemberian Penghargaan dan/atau Insentif Inovasi Daerah. Kapabilitas inovasi yang dimaksud mencakup semua bentuk pembaruan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya di Kabupaten Sarmi. Pada Pasal 387 dinyatakan bahwa dalam merumuskan kebijakan inovasi, Pemerintah Daerah mengacu pada prinsip : peningkatan efisiensi; perbaikan efektivitas; perbaikan kualitas pelayanan; tidak ada konflik kepentingan; berorientasi pada kepentingan umum; dilakukan secara terbuka; memenuhi nilai-nilai kepatutan; dapat dipertanggungjawabkan; serta hasilnya tidak untuk kepentingan diri sendiri. Tujuan inovasi daerah adalah untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah melalui: peningkatan pelayanan publik; pemberdayaan dan peran serta masyarakat; serta peningkatan daya saing daerah.

Daya saing berorientasi pada indikator ekonomi semata dan pada kemampuan daerah untuk menghadapi tantangan dan persaingan global untuk peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat yang nyata dan berkelanjutan serta secara politis, sosial, dan budaya dapat diterima oleh seluruh masyarakat. Semakin tinggi tingkat daya saing suatu daerah, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan masyarakat. Daerah dituntut untuk semakin kreatif dan inovatif guna bersaing dengan daerah lain di era global (*Global Competitiveness*). Tingkat daya saing antar daerah secara keseluruhan merupakan ujung tombak bagi peningkatan daya saing Provinsi, bahkan nasional dan dapat bersaing secara global.

Bentuk inovasi daerah, yaitu inovasi tata kelola pemerintahan daerah, inovasi pelayanan publik, dan inovasi daerah lainnya dalam urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Sayangnya, Kabupaten Sarmi belum melakukan pengisian Satuan Inovasi Daerah, sehingga hasil penilaian dan pengukuran indeks inovasi Kabupaten Sarmi masih berada dalam kategori tidak dapat dinilai. Padahal, sejak adanya Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah, inovasi daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui kemampuan berinovasi. Pemerintah daerah didorong untuk menerapkan manajemen pemerintahan yang lebih inovatif (Republika.co.id, 2020). Selain untuk berkreasi, pemerintah berharap inovasi daerah dapat meningkatkan daya saing dan kinerja penyelenggara pemerintahan sehingga nantinya daerah-daerah dapat mengalami kemajuan (indonesiabaik.id, 2017).

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 002.6-5848 Tahun 2021 tentang Indeks Inovasi Daerah Provinsi, Kabupaten, dan Kota Tahun 2021, indeks inovasi daerah, baik Provinsi, Kabupaten, maupun Kota, terbagi dalam 4 kategori, yakni Sangat Inovatif, Inovatif, Kurang Inovatif, dan Tidak Dapat Dinilai. Disebutkan dalam surat keputusan tersebut bahwa Indeks Inovasi Daerah Provinsi, Kabupaten, dan Kota Tahun 2021 merupakan laporan informasi data inovasi daerah berdasarkan hasil pengukuran indeks inovasi daerah yang telah divalidasi oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri serta melalui proses penjaminan mutu oleh Unit Kerja Khusus Pelayanan dan Pengabdian Masyarakat (UKKPPM) *Scientific Modeling, Application, Research, and Training for City-Centered Innovation and Technology (SMART CITY) Universitas Indonesia*. Berdasarkan keputusan tersebut, dari 29 kabupaten/Kota di Provinsi Papua, masih terdapat 14 kabupaten yang berada pada kategori Tidak Dapat Dinilai. Kabupaten Sarmi termasuk dalam kategori yang tidak dapat dinilai.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sarmi merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang memiliki kewenangan dalam urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah. Kebijakan Pemerintah pusat dalam meningkatkan daya saing daerah, maka inovasi daerah merupakan sasaran kinerja Pemerintah Kabupaten Sarmi. Untuk mencapai kinerja tersebut, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mendorong OPD untuk membuat program kegiatan inovasi serta mendorong kinerja OPD dengan menuangkannya dalam Rencana Strategis OPD dan Rencana Kerja OPD.

Pemimpin memainkan peran penting dalam mendukung perilaku kerja inovatif di setiap OPD. Menurut Scott (1994), beberapa faktor yang memengaruhi perilaku inovatif antara lain kepemimpinan, kelompok kerja, gaya pemecahan masalah, dan iklim organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang diduga dapat menumbuhkan perilaku kerja inovatif adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini didasarkan pada prinsip pengembangan bawahan (*follower development*). Pemimpin transformasional mengembangkan dan mengarahkan potensi serta kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai, bahkan melampaui, tujuan organisasi (Dvir *et al.*, 2002).

Fenomena perilaku kerja inovatif adalah fenomena dinamis dan kompleks yang mencakup kreativitas, yaitu membentuk ide dan inovasi baru serta mengimplementasikannya dalam bentuk nyata. Perilaku kerja inovatif mencakup seluruh aspek kreativitas dan inovasi. Kleysen Street (dalam Hidayat & Hilmiana, 2020) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai perilaku individu yang mengarah pada penciptaan, implementasi, dan penerapan hal-hal baru dan bermanfaat di semua tingkat organisasi. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif tinggi dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Di antara faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja inovatif pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional (Syarif Hidayat

& Hilmiana, 2020). Menurut Setiawan (2015), kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai cara pemimpin memperkuat sikap kerja sama dan saling percaya, kemajuan diri secara kolektif, serta pembelajaran tim (Rahim *et al.*, 2018). Kepemimpinan transformasional dapat menumbuhkan rasa saling percaya, kagum, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, serta membuat para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan pada awalnya. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang mampu menstimulasi kemampuan bawahan, bawahan dapat berperilaku secara inovatif (Hidayat & Hilmiana, 2020; Nurhidayat & Septyarini, 2021).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mengejar kualitas tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi mengembangkan kompetensi pegawainya, tetapi juga pada bagaimana organisasi meningkatkan komitmen anggota organisasinya, baik komitmen pada pekerjaan maupun pada arahan atasannya (Azeem, 2010; Putra *et al.*, 2019). Menurut Mohamed (2012), komitmen organisasi melihat pada kesiapan pegawai untuk bekerja keras, menerima, dan mewujudkan tujuan organisasi, standar organisasi, prinsip organisasi, etika organisasi, dan nilai-nilai organisasi untuk tetap bertahan dalam organisasi dalam segala bentuk situasi dan kondisi organisasi (Suana, 2017).

Beberapa penelitian terdahulu yang melakukan kajian terhadap Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dimediasi Komitmen Organisasi diantaranya, komitmen Organisasi sebagai variabel mediator mendukung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif (Tenaga *et al.*, 2021), Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan pada perilaku kerja inovasi (Sugianti *et al.*, 2020), Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif (Nurhidayat & Septyarini, 2021), Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku inovatif (Virgianti dan Khasanah, 2020), Kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Aditianto & Amir, 2022), Hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif (Okatvia dan Ningsih, 2017; Yayubangkai *et al.*, 2022), Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (Wardhani & Gulo, 2017; Aditya & Ardana, 2016), Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Yayubangkai *et al.*, 2022), Kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang bermakna terhadap komitmen organisasi karyawan (Yosias, 2013), Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Ade *et al.*, 2017), Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Baskara dan Subudi, 2019; Unud, 2019).

Dalam penelitian ini, penulis dapat mengemukakan beberapa kesenjangan penelitian (research gap), di antaranya kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Aditianto & Amir, 2022), serta kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (Wardhani & Gulo, 2017; Aditya & Ardana, 2016). Terdapat kontroversi hasil penelitian terdahulu tentang kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif, di mana ada penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan ada temuan lain yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Burns (1978), seperti yang telah dikutip dalam (Aditianto & Amir, 2022), mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses keterlibatan antara pemimpin dan pengikut dalam sebuah proses yang saling mengangkat satu sama lain untuk mencapai tingkatan moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional menerapkan lebih dari sekadar pertukaran transaksional dan selalu berusaha memberikan inspirasi kepada bawahan agar lebih mementingkan kepentingan kelompok yang lebih besar daripada kepentingan individu. Karakter pemimpin yang kuat dibutuhkan untuk mengatasi tantangan atau ancaman saat ini, yaitu pemimpin yang memiliki kemampuan transformasional. Kouzes & Posner (2007) menyebut jenis kepemimpinan yang membuat orang memasukkan energi mereka ke dalam strategi sebagai kepemimpinan transformasional (Aditianto & Amir, 2022).

Seorang pemimpin harus lebih memperhatikan bagaimana menumbuhkan perilaku kerja inovatif pada karyawan (Yusuf & Syarif, 2018). Pemimpin transformasional menjadikan pengalaman masa lalu dan kepentingan karyawan sebagai motivasi agar karyawan lebih semangat mencapai visi dan misi organisasi (Sugianti et al., 2020), karena kebutuhan karyawan akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja secara lebih inovatif. Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menguji bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif (Afsar et al., 2014; Hansen & Pihl-Thingvad, 2018; Khan et al., 2020:11; Zhang et al., 2018). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung teori tentang perilaku kerja yang inovatif.

H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional mempunyai visi ke depan, mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan, serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan dan memberdayakan karyawan, hal tersebut dapat memengaruhi komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini serupa dengan temuan Faharani et al. (2011); Mu-Li (2012); Tuna *et al.* (2011); Dunn *et al.* (2012); Mohammad (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H₂ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Pemerintah Kabupaten Sarmi.

Hasil penelitian yang dilakukan (Dahri & Aqil, 2018; Handayani & Rahmah, 2020) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif terdapat pada budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Jansen (2000) dan Handayani & Rahmah (2020) mengungkapkan bahwa perasaan psikologis yang dirasakan individu terhadap perusahaannya, seperti komitmen, dapat menentukan seberapa jauh individu tersebut terlibat dalam suatu kegiatan yang membutuhkan pemikiran inovatif atau perilaku inovatif. Nilai-nilai yang muncul dan ada pada sebuah organisasi yang membuat individu menjadi tertarik dapat menghasilkan kondisi inovasi yang aktif, di mana individu akan berusaha melakukan pengembangan pemikiran demi mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku inovatif.

H₃ : Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Pemerintah Kabupaten Sarmi.

Pemimpin yang menggunakan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan inovasi organisasi, baik secara langsung melalui penciptaan visi maupun dengan menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi, eksperimen, pengambilan risiko, dan berbagi ide. Hasil penelitian Rahmat (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional mendukung perilaku inovatif. Selain mendukung perilaku inovatif, kepemimpinan transformasional juga mendukung komitmen organisasi. Peran kepemimpinan transformasional penting dalam meningkatkan komitmen organisasi karena pemimpin transformasional memiliki kemampuan dan kepedulian untuk memotivasi serta mengembangkan karyawan, sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan ikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional cenderung memiliki komitmen efektif dan normatif yang lebih tinggi.

Rahmat et al. (2023) menjelaskan peran penting komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif, di mana komitmen organisasi memiliki sifat ilmiah sebagai kunci untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Venhwa (2011) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mendukung perilaku inovatif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Malik et al. (2017) dan Aditianto & Amir (2022) menunjukkan bahwa komitmen efektif mendukung perilaku inovatif. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mendukung kepemimpinan transformasional dalam mendorong perilaku kerja yang inovatif.

H₄: Komitmen Organisasi berperan sebagai variabel mediator Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi bawahan agar mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal. Burns (1978) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses interaksi antara pemimpin dan pengikut yang saling meningkatkan motivasi dan moralitas menuju tingkat yang lebih tinggi. Konsep ini kemudian dikembangkan oleh Bass dan Avolio yang menekankan bahwa pemimpin transformasional mampu membangun visi, memberikan inspirasi, memberikan stimulasi intelektual, serta memberikan perhatian individual kepada bawahannya. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai target organisasi, tetapi juga mendorong perubahan, kreativitas, dan inovasi di lingkungan kerja.

Menurut Dvir *et al.* (2002), pemimpin transformasional mampu mengembangkan kapasitas individu melalui pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga individu dapat melampaui standar kinerja yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan mendorong munculnya perilaku kerja yang inovatif. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap berbagai aspek perilaku organisasi, termasuk komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif (Afsar *et al.*, 2014; Hansen & Pihl-Thingvad, 2018; Khan *et al.*, 2020). Namun demikian, beberapa penelitian menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif tidak selalu signifikan, sehingga masih diperlukan kajian lebih lanjut untuk menjelaskan mekanisme hubungan tersebut (Aditya & Ardana, 2016; Wardhani & Gulo, 2017; Aditianto & Amir, 2022).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang tercermin dalam keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, menerima tujuan organisasi, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan tersebut. Menurut Azeem (2010), komitmen organisasi menggambarkan kesediaan pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi tempatnya bekerja. Mohammad (2012) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan kesiapan individu untuk menerima nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi serta berusaha mewujudkannya melalui perilaku kerja yang positif. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan, memiliki loyalitas yang tinggi, serta bersedia memberikan usaha ekstra demi keberhasilan organisasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, dukungan, dan perhatian kepada bawahannya akan meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan pegawai terhadap organisasi (Faharani *et al.*, 2011; Tuna *et al.*, 2011; Dunn *et al.*, 2012; Mohammad, 2012). Temuan serupa telah diteliti dalam penelitian terdahulu (Ade *et al.*, 2017; Bhaskara dan Subudi, 2019; Yayubangkai *et al.*, 2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang berorientasi pada penciptaan, pengembangan, promosi, dan implementasi ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Kleysen dan Street mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai seluruh aktivitas individu yang berkaitan dengan penciptaan dan penerapan gagasan baru untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku kerja inovatif menjadi faktor penting dalam menghadapi dinamika lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif. Pegawai yang memiliki perilaku kerja inovatif tidak hanya mampu menghasilkan ide-ide kreatif, tetapi juga mampu mengimplementasikan ide tersebut menjadi solusi yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Menurut Hidayat dan Hilmiana (2020), perilaku kerja inovatif mencakup seluruh proses mulai dari identifikasi masalah, pengembangan ide, hingga implementasi inovasi dalam pekerjaan.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan pembelajaran (Afsar *et al.*, 2014; Hansen & Pihl-Thingvad, 2018; Zhang *et al.*, 2018). Namun demikian, beberapa penelitian menemukan hasil yang berbeda, di mana kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Aditya & Ardana, 2016; Wardhani & Gulo, 2017; Aditianto & Amir, 2022). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya kemungkinan variabel lain yang berperan dalam menjembatani hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Kerja Inovatif

Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif melalui peningkatan komitmen organisasi. Pemimpin transformasional mampu membangun hubungan yang kuat dengan pegawai melalui pemberian motivasi, inspirasi, dan dukungan terhadap pengembangan diri. Kondisi tersebut akan meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi sehingga mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar, termasuk melalui perilaku inovatif.

Rahmat *et al.* (2023) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih aktif mencari solusi baru, berani mengemukakan ide, dan terlibat dalam berbagai upaya perbaikan organisasi. Malik *et al.* (2017) dan Aditianto dan Amir (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi berperan dalam menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat diposisikan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja yang inovatif. Semakin efektif penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi komitmen organisasi dan pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan perilaku kerja inovatif di dalam organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sarmi, dengan subjek penelitian Aparatur Sipil Negara (ASN) di 31 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Daerah Kabupaten Sarmi. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pejabat Eselon II, III, dan IV di 31 OPD tersebut, dengan total 432 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin, ukuran sampel yang diperoleh adalah 116 orang, namun sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 110 orang. Metode pengumpulan data melibatkan teknik wawancara dan kuesioner. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan alat pengujian data SEM Amos melalui beberapa tahapan pengujian, yaitu uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) yang mencakup evaluasi terhadap kriteria *Goodness of Fit*. Selanjutnya dilakukan pengujian *Sobel Test*.

Tabel 1. Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kepemimpinan Transformatif (X)	a. Komunikasi inspirasional b. Kepemimpinan yang mendukung c. Stimulasi intelektual	Likert
2.	Perilaku kerja Inovatif (Y)	a. Generasi Ide b. Promosi ide c. Implementasi ide	Likert
3.	Komitmen Organisasi (Z)	a. Komitmen efektif b. Komitmen berkelanjutan c. Komitmen normatif	Likert

Sumber: Data primer diolah 2023

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Pengambilan data terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sarmi, yang menjadi sampel penelitian ini, dilakukan menggunakan kuesioner dengan menyebarkan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 110 pejabat struktural. Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang (60,91%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang (39,09%). Rata-rata responden berada pada umur 41 – 50 tahun sebanyak 48 orang (43,64%), diikuti umur 31 – 40 tahun sebanyak 44 orang (40%), umur > 50 tahun sebanyak 13 orang (11,82%), dan umur di bawah 30 tahun sebanyak 5 orang (4,54%). Rata-rata tingkat pendidikan responden terbanyak adalah lulusan S1 sebanyak 95 orang (86,36%), diploma sebanyak 8 orang (7,27%), dan S2 sebanyak 7 orang (6,36%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	67	60,91
		Perempuan	43	39,09
			110	
2	Umur	< 30	5	4,54
		31 - 40	44	40
		41 – 50	48	43,64
		> 51	13	11,82
			110	
3	Pendidikan	Diploma	8	7,27
		S1	95	86,36
		S2	7	6,36
		S3	-	-
			110	

Sumber: Data primer diolah 2023

Penguji instrumen penelitian bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas data dari tiap item pertanyaan dalam kuesioner melalui uji pendahuluan pada sampel responden. Uji validitas mengukur apakah kuesioner dapat mengungkapkan variabel yang diukur dengan menghitung korelasi antara tiap pernyataan dan total skor menggunakan Korelasi Product Moment pada tingkat signifikansi 5%. Reliabilitas, yang merupakan syarat validitas, mengukur konsistensi instrumen. Nilai reliabilitas kurang dari 0,6 dianggap kurang baik, 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 dianggap baik menurut Priyatno (2012). Meskipun instrumen yang valid umumnya reliabel, pengujian reliabilitas tetap diperlukan untuk memastikan konsistensinya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Sig	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	X1	0,908	0,187	0,000	0,843	Valid dan reliable
	X2	0,861	0,187	0,000		Valid dan reliable
	X3	0,849	0,187	0,000		Valid dan reliable
Perilaku kerja inovatif (Y)	Y1	0,907	0,187	0,000	0,884	Valid dan reliable
	Y2	0,921	0,187	0,000		Valid dan reliable
	Y3	0,874	0,187	0,000		Valid dan reliable
Komitmen Organisasi (Z)	Z1	0,875	0,187	0,000	0,812	Valid dan reliable
	Z2	0,878	0,187	0,000		Valid dan reliable
	Z3	0,805	0,187	0,000		Valid dan reliable

Sumber: Data primer diolah 2023

Dari tabel di atas, diketahui bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur variabel perilaku kerja inovatif (Y), kepemimpinan transformasional (X), dan komitmen organisasi (Z) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} , dengan tingkat signifikansi (2-tailed) $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen valid dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya. Selanjutnya, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel perilaku kerja inovatif (Y), kepemimpinan transformasional (X), dan komitmen organisasi (Z) berada di atas 0,70. Berdasarkan konsistensi reliabilitas, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan untuk mengumpulkan data terkait ketiga variabel dalam penelitian ini.

Tahap ketiga adalah uji asumsi model, mencakup uji normalitas untuk memastikan distribusi data normal dan uji evaluasi outlier untuk mengidentifikasi data ekstrem atau data yang menyimpang. Kedua uji ini penting untuk memastikan integritas dan validitas analisis statistik dalam penelitian. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal. Uji normalitas data pada penelitian dilakukan dengan melihat nilai CR pada skewness yang berada dalam kisaran -2,58 hingga 2,58. Bila terdapat nilai CR di luar rentang -2,58 hingga 2,58, dapat ditoleransi apabila nilai CR pada kurtosis masih berada dalam kisaran -2,58 hingga 2,58.

Tabel 4. Uji Normalitas Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Implementasi_Ide	4,000	10,000	-,031	-,131	-,279	-,598
Promosi_Ide	4,000	10,000	-,418	-,1790	-,343	-,734
Generasi_Ide	4,000	10,000	,104	,444	-,782	-,1674
Komitmen_Normatif	4,000	10,000	-,022	-,095	-,473	-,1012
Komitmen_Berkelanjutan	4,000	10,000	-,126	-,540	-,503	-,1077
Komitmen_Efektif	4,000	10,000	,012	,053	-,652	-,1395
Stimulasi_Intelektual	4,000	10,000	-,040	-,172	-,554	-,1185
Kepemimpinan yang Mendukung	4,000	10,000	-,419	-,1793	-,067	-,143
Komunikasi Inspirasional	4,000	10,000	-,021	-,091	-,588	-,1260
Multivariate					9,860	3,674

Sumber: Data primer diolah 2023

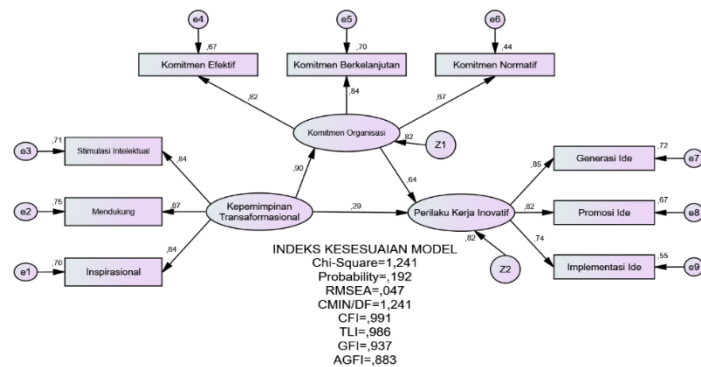
Hasil pengujian data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data normal baik secara univariate maupun multivariate. Pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai CR pada skewness dari semua indikator masih di kisaran angka -2,58 hingga 2,58. Dengan demikian, sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan regresi dengan model SEM. Uji evaluasi outlier bertujuan untuk mendeteksi data ekstrem yang berbeda secara signifikan dari observasi lainnya, menggunakan kriteria jarak Mahalanobis dengan $p < 0,001$. Jarak Mahalanobis dievaluasi menggunakan Chi-Square (χ^2) dengan derajat kebebasan yang sesuai dengan jumlah indikator. Jika terdapat 9 indikator, kasus dengan jarak Mahalanobis $> 27,877$ merupakan outlier multivariat.

Tabel 5. Hasil Pengujian Outlier

Nomor Observasi	Jarak Mahalanobis	Jarak Mahalanobis Kritis (9;0,001)
40	27,360	27,877
37	23,604	
97	22,547	
10	3,124	

Sumber: Data primer diolah 2023

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat outlier. Hal ini dikarenakan tidak ada observasi yang memiliki jarak Mahalanobis $< 27,877$. Hal ini mengindikasikan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner relatif sama. Setelah uji asumsi, tahap selanjutnya adalah analisis Goodness of Fit model menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan program AMOS 22. Teknik pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menghasilkan model yang memadai. Hampir seluruh kriteria Goodness of Fit menunjukkan indeks kesesuaian yang melampaui batas yang direkomendasikan. Analisis SEM menggunakan kriteria multikriteria untuk mengukur Goodness of Fit pada model yang diusulkan.

**Gambar 1 Persamaan Structural Equation Modeling (SEM)**

Sumber: Data primer diolah 2023

Chi-Square (χ^2) adalah ukuran kesesuaian model secara keseluruhan. Nilai kecil menghasilkan probabilitas besar (p), yang menunjukkan bahwa matriks kovarian input tidak berbeda dari observasi aktual. Dalam penelitian ini, nilai Chi-Square 1,241 dan probabilitas 0,000 menunjukkan kesesuaian model yang baik. Chi-Square/Degree of Freedom (CMIN/DF) adalah Chi-Square dibagi dengan derajat kebebasan. Nilai ≤ 2 dianggap baik, dan penelitian ini menunjukkan nilai 1,241, sehingga modelnya sesuai. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) $\leq 0,05$ atau $\leq 0,08$ diterima, dengan nilai 0,047 pada penelitian ini.

Comparative Fit Index (CFI) dan Tucker-Lewis Index (TLI) mengindikasikan model yang baik dengan nilai $\geq 0,95$ dan $\geq 0,986$, masing-masing. Goodness of Fit Index (GFI) $\geq 0,90$ dianggap very good, dengan nilai 0,937 pada penelitian ini. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) $\geq 0,90$ direkomendasikan, tetapi penelitian ini menunjukkan nilai 0,883, sehingga termasuk kategori marginal. Untuk lebih detail dapat dilihat pada tabel 6 Indeks Kesesuaian Model:

Tabel 6. Indeks Kesesuaian Model

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square	Diharapkan kecil	1,241	Baik/fit
Probability level (p)	$\leq 0,05$	0,192	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,0$	1,241	Baik/fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,047	Baik/fit
CFI	$\geq 0,95$	0,991	Baik/fit
TLI	$\geq 0,95$	0,986	Baik/fit
GFI	$\geq 0,90$	0,937	Baik/fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,883	Marginal

Sumber: Data primer diolah 2023

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat signifikansi estimasi, critical ratio dan probability berdasarkan hasil analisis amos 22 yang terlihat pada regression weight structural equation modeling (SEM) pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Regression Weight

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Komitmen_Organisasi	<---	Kepemimpinan_Transformasional	,900	,104	8,628	***	par_2
Perilaku_Kerja_Inovatif	<---	Kepemimpinan_Transformasional	,306	,280	1,093	,275	par_1
Perilaku_Kerja_Inovatif	<---	Komitmen_Organisasi	,684	,293	2,335	***	par_3

Sumber: Data primer diolah 2023

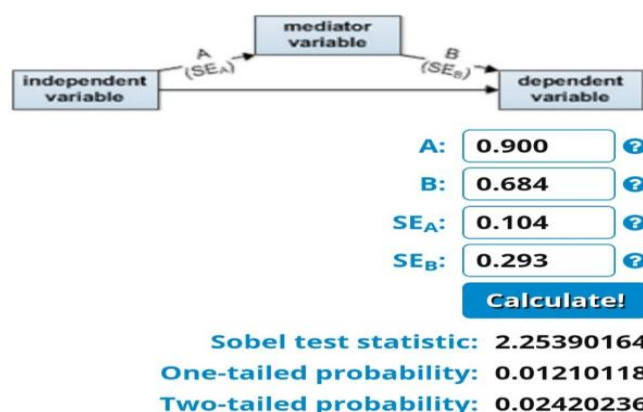
Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa hipotesis pertama tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif tidak terbukti signifikan, dengan nilai pengaruh sebesar 30,6%. Namun, komitmen organisasi menunjukkan pengaruh langsung terbesar terhadap perilaku kerja inovatif, dengan peningkatan perilaku inovatif ketika komitmen organisasi tinggi. Hipotesis kedua mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan sebesar 90% terhadap komitmen organisasi, sementara hipotesis ketiga menegaskan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 90% terhadap perilaku kerja inovatif. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam mendorong perilaku inovatif di tempat kerja, sementara kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada hipotesis keempat, penelitian ini melihat pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui komitmen organisasi. Berikut adalah tabel pengaruh tidak langsung.

Tabel 8. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

	Kepemimpinan_Transformasional	Komitmen_Organisasi	Perilaku_Kerja_Inovatif
Komitmen_Organisasi	,000	,000	,000
Perilaku_Kerja_Inovatif	,615	,000	,000

Sumber: Data primer diolah 2023

Dapat dilihat dari Tabel 8 di atas bahwa besarnya pengaruh tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu kepemimpinan transformasional (X) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) melalui variabel intervening komitmen organisasi (Z) sebesar 0,615, yang berarti dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara tidak langsung berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Hal tersebut berarti bahwa H0 atau hipotesis keempat diterima. Hipotesis keempat dapat dilihat dari uji Sobel sebagai berikut:



Gambar 2 Pengujian Sobel Test

Sumber: Data primer diolah pada 2023 (<http://www.danielsoper.com/>).

Berdasarkan hasil uji Sobel pada Gambar 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa peran komitmen organisasi dalam memediasi hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif menghasilkan nilai $2.25390164 \geq 1,96$ dengan nilai one-tailed probability sebesar 0,01210118 dan nilai two-tailed probability sebesar 0,02420236, yang keduanya kurang dari 0,05. Dengan demikian, variabel komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi yang signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja ASN Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja yang inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional belum mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sarmi. Gaya kepemimpinan transformasional yang menjadi perhatian adalah membandingkan model dengan moderasi dan model langsung. Terdapat dimensi yang berubah kontribusinya dalam model, yaitu pertimbangan individual. Aspek ini, menurut peneliti, melemah seiring meningkatnya kesiapan untuk berubah. Pelemahan pada aspek pertimbangan individual secara signifikan dapat dinyatakan melemahkan pengaruh langsung terhadap perilaku inovatif. Kepemimpinan transformasional akan memberikan pengaruh terhadap perilaku inovatif jika seorang pemimpin transformatif lebih memberikan perhatian dan empati secara personal kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sarmi.

Aspek kepemimpinan yang mendukung dan memberikan stimulasi intelektual dari faktor kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan yang cukup moderat dengan aspek dukungan kepemimpinan dalam memotivasi dan membantu pegawai menyelesaikan masalah. Kepemimpinan yang mendukung dan stimulasi intelektual yang tinggi dari seorang pemimpin transformatif diharapkan dapat meningkatkan efikasi diri atau keyakinan seseorang akan dirinya untuk siap menerima perubahan di suatu lingkungan organisasi, yang akan berpengaruh terhadap perilaku generasi ide, peluang generasi ide, serta upaya memperjuangkan ide yang diusulkan dan mengimplementasikannya dalam suatu inovasi demi efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional telah mampu meningkatkan komitmen organisasi dan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sarmi. Seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional mempunyai visi ke depan, mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan, serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pemimpin memiliki kemampuan menyelenggarakan dan memberdayakan pegawai, hal tersebut dapat memengaruhi komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, komitmen normatif memiliki tingkat persetujuan tertinggi. Artinya, pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sarmi memiliki komitmen ini karena dibebani kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi akibat tekanan dari pihak lain.

Karyawan dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi sangat memperhatikan apa kata orang lain tentang dirinya. Ia tidak ingin mengecewakan atasannya dan takut jika rekan kerjanya berpikiran buruk karena pengunduran dirinya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini serupa dengan temuan Faharani et al. (2011); Mu-Li (2012); Tuna et al. (2011); Dunn et al. (2012); Mohammad (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi telah mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten SarMI. Peran penting komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif, di mana komitmen organisasi memiliki sifat alamiah sebagai kunci untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Aspek komitmen organisasi yang berperan penting dalam meningkatkan perilaku inovatif terutama adalah komitmen afektif dan komitmen normatif. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Dengan kata lain, ketika seseorang menyukai organisasi tempat dia bekerja, dia akan memberikan kemampuan terbaik dan loyalitas kepada organisasinya.

Perilaku inovatif adalah tindakan yang ditunjukkan individu untuk memperoleh cara-cara baru, ide-ide, dan metode pembelajaran baru dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan. Banyak faktor yang memengaruhi perilaku inovatif, salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu kondisi di mana seorang individu dapat melibatkan dirinya dan memiliki loyalitas kepada organisasi atau perusahaan sehingga individu tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan menunjukkan segala usaha demi tercapainya tujuan organisasi. Nilai-nilai yang muncul dan ada dalam sebuah organisasi yang membuat individu tertarik dapat menghasilkan kondisi inovasi yang aktif, di mana individu akan berusaha mengembangkan pemikiran demi mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji Sobel, dapat dijelaskan bahwa peran komitmen organisasi dalam memediasi hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif menghasilkan nilai $2.25390164 \geq 1,96$ dengan nilai one-tailed probability sebesar 0,0121 dan nilai two-tailed probability sebesar 0,02420, yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, variabel komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi yang signifikan. Berdasarkan hasil analisis penelitian, diketahui bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap organisasi untuk mencapai tujuan bersama harus memiliki komitmen yang kuat. Komitmen organisasi yang baik menjadi modal awal bagi suatu organisasi untuk memengaruhi perilaku kerja inovatif pegawai. Komitmen organisasi yang baik, seperti ketidakinginan untuk mengecewakan rekan kerja, instansi, dan keluarga, membuat pegawai yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten SarMI memiliki komitmen terhadap organisasi tersebut, karena kondisi di dalam organisasi tersebut akan memberikan dampak yang positif dan memberikan rasa nyaman bagi para pegawai. Sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan dalam organisasi, kinerjanya meningkat, serta inovasi atau ide yang dimilikinya berkembang.

Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif secara langsung pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten SarMI. Namun demikian, kepemimpinan transformasional terbukti mampu memperkuat komitmen organisasi pegawai, dan komitmen organisasi tersebut selanjutnya mendorong peningkatan perilaku kerja yang inovatif. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan mekanisme penting yang menjembatani pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif, sehingga keberhasilan organisasi dalam membangun inovasi tidak hanya bergantung pada kualitas kepemimpinan, tetapi juga pada tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan perilaku kerja inovatif di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sarmi perlu diarahkan pada penguatan komitmen organisasi melalui praktik kepemimpinan transformasional yang lebih efektif. Pemimpin tidak cukup hanya memberikan visi, arahan, dan motivasi, tetapi juga perlu membangun hubungan yang lebih personal, menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, serta menumbuhkan loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi akan memiliki sumber daya manusia yang lebih inovatif, adaptif, dan mampu mendukung peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan serta pelayanan publik.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sarmi, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi pada organisasi pemerintah atau sektor lainnya yang memiliki karakteristik berbeda. Penelitian hanya menggunakan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi untuk menjelaskan perilaku kerja inovatif, sehingga belum mengakomodasi faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi perilaku inovatif pegawai, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim organisasi, maupun psychological empowerment. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis kuesioner sehingga belum mampu menggali secara mendalam dinamika perilaku inovatif yang terjadi di lingkungan kerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif di sektor pemerintahan daerah. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel mediasi maupun moderasi lainnya, memperluas cakupan penelitian ke instansi pemerintah atau organisasi yang berbeda, serta menggunakan pendekatan mixed methods agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mendorong munculnya perilaku kerja inovatif. Pengembangan tersebut diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi yang lebih kuat untuk meningkatkan inovasi di organisasi sektor publik.

Daftar Pustaka

- Ade, K., Sari, Y., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional (studi pada Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 1–28. <https://interoperabilitas.perpusnas.go.id/record/detail/1017138>.
- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan self-efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801–1830. <https://media.neliti.com/media/publications/251669-pengaruh-iklim-organisasi-kepemimpinan-t-802cbc1e.pdf>
- Aditianto, P., & Amir, M. T. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesiapan untuk berubah sebagai variabel mediasi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3318–3326. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i8.1381>
- Afsar, B., Badir, Y. F., & Saeed, B. B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Ardi, K. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif tenaga pemasaran PT. Tira Austenite. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(2). <https://jurnal.unkris.ac.id/index.php/jmbk/article/view/731>
- Azeem, S. M. (2010). Job satisfaction and organizational commitment among employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 1(4), 295–300. <https://doi.org/10.4236/psych.2010.14038>
- Bhaskara, I. G. M. I., & Subudi, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional melalui mediasi kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3). <https://www.neliti.com/publications/395769/pengaruh-kepemimpinan-transformasional-terhadap-komitmen-organisasional-melalui>

- Dunn, M. W., Dastoor, B., & Sims, R. L. (2012). Transformational leadership and organizational commitment: A cross-cultural perspective. *Journal of Multidisciplinary Research*, 4(1), 45–59.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*, 45(4), 735–744. <https://doi.org/10.2307/3069307>
- Faharani, M., Taghadosi, M., & Behboudi, M. (2011). An exploration of the relationship between transformational leadership and organizational commitment: The moderating effect of emotional intelligence. *International Business Research*, 4(4), 211–217.
- Hansen, J., & Pihl-Thingvad, S. (2019). Managing employee innovative behavior through transformational and transactional leadership styles. *Public Management Review*, 21(6), 918–944. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1544272>
- Hidayat, A. S., & Hilmiana, H. (2020). Kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap perilaku inovatif: Mediasi oleh variabel psychological empowerment. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(2), 149–156.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Mohammad, M. S. (2012). Transformational leadership and employees' job satisfaction and commitment: A structural equation investigation. *Journal of American Science*, 8(7), 11–19.
- Nurhidayat, A., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif (studi pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY).
- Octavia, A., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif karyawan non-proses (Supporting) di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Plant Palimanan. *Jurnal Empati*, 6(1), 40–44. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15130>
- Putra, B. C., Wijayati, D. T., & Surjanti, J. (2019). The effect of transformational leadership and job involvement on employee performance with intrinsic motivation as the mediating variable. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 263–282. <https://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO>
- Rahim, F., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). The effect of transformational leadership and transactional leadership on employee performance in PT. PLN (Persero) Suluttenggo Region. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3503–3512. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba>
- Rahmat, J., Rahmat, A., & Asfar, A. (2023). Kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja yang inovatif: Peran mediasi dukungan sosial. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 63–72. <https://www.jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/84>
- Scott, L. M. (1994). Images in advertising: The need for a theory of visual rhetoric. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 252–273. <https://doi.org/10.1086/209404>
- Sugianti, S., Khoiruddin, M., Wulansari, N. A., & Ridloah, S. (2020). Factors for enhancing innovative work behavior. *Al Tijarah*, 6(2), 140–147. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i2.5308>
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Tuna, A. A., & Çatir, O. (2011). Transformational leadership and organizational commitment: The case of Turkey's hospitality industry. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 76(3), 10–25.
- Virgianty, N. H., & Khasanah, L. I. (2020). Peningkatan perilaku kerja inovatif melalui gaya kepemimpinan transformasional (studi literatur). *Prosiding Seminar Nasional LP3M*, 2.
- Wardhani, D. T., & Gulo, Y. (2017). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan self-efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 19(1a-3), 212–217. <https://jurnaltsm.id/index.php/JBA>

- Yayubangkai, F., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Selatan Kota Manado. *Productivity*, 3(2), 174–180. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity>
- Yosias. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional (studi pada Rumah Sakit Bhayangkara Palangkaraya). *Sain Manajemen*, 2(September), 89–97.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zhang, S., Ke, X., Wang, X. H. F., & Liu, J. (2018). Empowering leadership and employee creativity: A dual-mechanism perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 896–917. <https://doi.org/10.1111/joop.12218>