JIUBJ

Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(3), Oktober 2022, 2269-2275
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi
ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print)
DOI 10.33087/jiubj.v22i3.3057

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi

Fathiyah, Zulfina Andriani*, Fitriaty
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi
*Correspondence email: zulfinaadriani@unja.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai variable mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert .Populasi aadalah 47 pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Honorer Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi. Teknis Analisis Data menggunakan Partial Least Sguare (PLS). Hasil Penelitian didapatkan bahwa (1) kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan,(2) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,(3) Kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, (4) Motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, (5) Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh perilaku kerja inovatif dan (6) Moivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh Perilaku kerja Inovatif. Adapaun saran dalam penelitian ini yaitu agar dapat menerapkan Kepemimpinan Tranformasional dalam suatu organisasi maka perlu memperhatikan cara pemimpin dalam berkomunikasi dengan bawahannya dan meningkatkan hubungan baik dengan bawahan. Dan disarankan juga kepada Balai Diklap agar memasukkan materi Kepemimpinan Tranformasional pada Diklat Kepemimpinan III dan IV.

Kata Kunci: Kepemimpinan Tranformasional; Motivasi Kerja; Perilaku Kerja Inovatif; Kinerja Karyawan

Abstract*. This study aims to determine the effect of transformational leadership and work motivation on employee performance with innovative work behavior as a mediating variable for employees of the Investment and One Stop Service Office of Muaro Jambi Regency. The research method used is a quantitative method, and the data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale. The population is 47 employees of the State Civil Apparatus and Honorary Employees of the Investment and One Stop Service Office of Muaro Jambi Regency. Technical Data Analysis using Partial Least Sguare (PLS). The results of the study found that (1) transformational leadership affects employee performance, (2) work motivation affects employee performance, (3) transformational leadership affects innovative work behavior, (4) work motivation affects innovative work behavior, (5) leadership Transformational effect on employee performance is mediated by innovative work behavior and (6) work motivation affects employee performance mediated by innovative work behavior. The suggestions in this study are that in order to apply Transformational Leadership in an organization, it is necessary to pay attention to the way leaders communicate with their subordinates and improve good relations with subordinates. And it is also suggested to the Education and Training Center to include Transformational Leadership material in Leadership Training III and IV.*

Keywords*: Transformational Leadership; Work motivation; Innovative Work Behavior; Employee performance*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang terpenting dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi karena peran manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional organisasi, Inovasi diyakini menjadi suatu hal yang penting dilakukan di organisasi kerena dapat mewujudkan kesuksesan organisasi. Inovasi dianggap sebagai cara organisasi untuk mengembangkan produk dan pelayanan yang inovatif kepada masyarakat. Organisasi dituntut untuk menyadari bahwa membuat proses, produk dan prosedur yang baru merupakan hal yang sangat penting untuk pertumbuhan dan produktivitas organisasi di segala sektor.(Etikariena,2019). Inovasi juga dapat mewujudkan pemerintahan yang berkelas dunia yaitu pemerintahan yang professional, berintegrasi,mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat dan melaksanakan pemerintahan yang demokratis.

Untuk mendukung inovasi di organisasi adalah perilaku kerja inovatif. Getz dan Robinson (2003) dalam studinya menemukan bahwa 80% suatu ide diinisiatifkan oleh karyawan perusahaan dan 20% lainnya adalah hasil dari rencana inovasi yang telah ditetapkan perusahaan. (Etikariena, 2019). Karena itu karyawan merupakan bagian penting untuk menghasilkan inovasi. Permasalahan yang muncul adalah bagaimana membawa karyawan yang ada di organisasi dapat menerapkan inovasi dalam melaksanakan tugasnya masing masing. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu

Pintu Kabupaten Muaro Jambi, dalam menjalankan kegiatannya sangat tergantung dari sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kinerja yang maksimal secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pemerintahan dalam percepatan perizinan dan mempunyai perilaku kerja inovatif dalam melakukan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha di Daerah bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam melaksanakan pelayanan perizinan Berusaha wajib menerapkan manajemen Penyelenggaraan Perizinan Berusaha di Daerah. yang meliputi : pelaksanaan pelayanan, pengelolaan pengaduan masyarakat, pengelolaan informasi, penyuluhan kepada masyarakat, pelayanan konsultasi,dan pendampingan hukum. Penelitian Muhammas Ahmad Al Qoman, Ling Suan Choo, Mahmood Asad Moh'd Ali (2020) bahwa faktor yang pendukung perilaku kerja inovatif karyawan antara lain faktor terkait kepemimpinan, dan dalam penelitian dapat dihasilkan bahwa pemimpin tranformasional dipandang sebagai motivasi yang berpengaruh inspirasional dan humanistik, faktor yang terkait yang berhubungan dengan organisasi dan faktor yang terkait dengan individu (Al-Omari et al., 2019)

Faktor kepemimpinan dipilih dengan alasan bahwa pemimpin merupakan salah satu sumber yang kuat dalam mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja, tidak terkecuali perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini disebabkan karena perilaku kerja karyawan tergantung dari bagaimana interaksi yang ada di antara mereka (De Jong & Den Hartog, 2007). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Agus Purwanto dkk (2020) menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Tramformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, (Purwanto et al., 2020) . Gaya Kepemimpinan yang paling efektif adalah gaya kepemimpinan yang menumbuhkan sikap positif kepada karyawan, yang dapat mengubah bawahannya untuk naik diatas kepentingan mereka sendiri dengan mengubah semangat, cita cita, minat dan nilai-nilai mereka dan memotivasi mereka untuk melakukan yang lebih baik dari yang diharapkan. Dan Kepemimpinan yang seperti itu adalah kepemimpinan tranformasional (Yulk,1990),

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan lebih tertantang dan bahagia, sehingga, ia akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih semangat. Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari Jeselyn Halim dan Fransisca Andreani (2017) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikat terhadap kinerja karyawan Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putra.(Abdillah & Hartono, 2017). Kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang di tampilkan pegawai rendah maka akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat. Menurut Amstrong dan Baron (2014) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan, strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi . Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga karena kurang inovatifnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini diduga karena kepemimpinan saat ini belum menunjukkan kepemimpinan tranformasional, kurang gairah dalam bekerja, sering dating terlambat yang mengakibatkan kurang optimal dalam bekerja. Fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melihat apa yang menyebabkan rendahnya kualitas kerja, dan hubungan pengaruh kepemimpinan tranformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui Perilaku kerja Inovatif pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi.

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Badrinarayan Shankar Pawar (2020) *Performance* adalah penilaian tentang sejauh mana peran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, baik tugas maupun non tugas karyawan tersebut untuk memfasilitasi atau menghambat pencapaian tujuan organisasi.(Pawar, 2019) , Santis, Neto, dan Verwaal (2018) mendefinisikan kinerja kerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas yang berkontribusi pada pengembangan inti teknis organisasi.(Eliyana et al., 2019). Amstrong dan Baron (2014) menyatakan, bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Martins & Saleh, 2018). Menurut John Miner (2014:11) mengemukakan yang dapat dijadikan indikator atau tolak ukur dalam menilai kinerja adalah : kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan' kuantitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan;penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan , waktu efektif / jam kerja hilang; dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja (Fitrahsyah, 2013)

Perilaku Kerja Inovatif

Menurut De Jong dan Hartog (2010) berpendapat bahwa perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide – ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide ide baru, menerapkan

pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis. Sedangkan Purba (2009) mengemukakan bahwa perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Menurut De Jong dan Den Hartog (2010), ada empat indikator perilaku inovatif kerja yaitu: karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah; karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru; idea championing (karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya); dan karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan) (S. Hadi et al., 2020)

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Avolio (2013) Kepemimpinan Tranformasional adalah kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan semula dan untuk imbalan internal.(Mulyani et al., 2019). Menurut Harits (2005:823) menyatakan kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menggerakkan kebutuhan-kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi kepada pengikutnya. Sedangkan gaya kepemimpinan traansformasional menurut Indra Kharis (2015) adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Menutur Bass dan Avolio (2000) dan Yukl (2010) ada empat indikator yang ada didalam kepemimpinan tranformasional, antara lain :

1. Pengaruh Ideal, Pengaruh ideal mengacu pada prilaku pemimpin yang menjadikan keberadaan pemimpin sebagai panutan untuk pengikut mereka.
2. Pertimbangan individual. Meliputi pemberian dukungan dan dorongan bagi pengikut. (Bass & Riggio, 2006).
3. Motivasi Inspirasional, Pemimpin memotivasi dan menginspirasi orang disekitar mereka dengan cara menyediakan tantangan didalam pekerjaan yang harus dilakukan pengikut mereka dan menciptakan ekspektasi yang jelas dari tujuan yang harus dicapai (Bass &Riggio,2006)
4. Stimulasi zintelektual. Perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru (Mc. Cleskey,2014)

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015: 127) motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.(Abdillah & Hartono, 2017) Kast dan Rosenzweig mendifinisikan motivasi sebagai sesuatu yang menggerakkan seserang untuk bertindak dengan cara tertentu atau setidaknya untuk mengembangkan suatu kecenderungan perilaku yang khas.(Arquisola & Walid Ahlisa, 2019). Menurut Robbins (2013) motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas , tujuan dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita citakan. Intensitas mendeksripsikan seberapa keras usaha seseorang. Tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi, ketekukanan merupakan bagaimana seseorang menjaga usahanya. Menurut George dan Jones (2005) Indikator-indikator motivasi antara lain : perilaku karyawan (direction of behavior); usaha karyawan (level of effort); dan kegigihan karyawan (level of persistance). (Abdillah & Hartono, 2017)

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan Teknik pengumpulan data survey melalui kuesioner yang disebar ke seluruh responden dengan Hasil isian kuesioner yang telah diperoleh dari responden kemudian di tabulasikan dan dianalisis dengan menggunakan Teknik Partial Least Spare.(PLS) untuk mengetahui hubungan antar variable melalui permodelan struktural dengan indikator bersifat reflektif. Metode analisis ini menggunakan bantuan software Smart PLS 3.0. Digunakan teknis ini karena dalam teknis analisis ini tidak mensyaratkan asumsi data berdistribusi normal serta tidak mensyaratkan adanya asumsi parametrik.

Tabel 1
Total Direct Effects

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Kepemimpinan Tranformasional -> Perilaku Kerja Inovatif	0,555	0,484	0,147	3,767	0,000
Motivasi Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,418	0,429	0,277	5,788	0,004
Kepemimpinan Tranformasional -> Kinerja Karyawan	0,650	0,498	0,213	6,234	0,003
Motivasi Kerja-> Kinerja Karyawan	0,545	0,474	0,195	4,745	0,002
Perilaku Kerja Inovatif – Kinerja Karyawan	0,772	0,760	0,202	3,819	0.000

Sumber : data olahan

Tabel 2
Specifie indirect effeets

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Kepemimpinan Tranformasional-> Perilaku Kerja Inivatif-> kinerja Karyawan	0,429	0,393	0,130	3,296	0,001
Motivasi Kerja->Perilaku Kerja Inovatif-> Kinerja Karyawn	0,568	0,427	0,227	5,742	0,002

Sumber : data olahan

Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap Perilaku kerja Inovatif.

Variabel Kepemimpinan Tranformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif niali koefisien jalur sebesar 0,555 dengan nilai t-statistik sebesar 3,764 dan P Value sebesar 0,000. Dikarenakan nilai P Value-mya , 5% (0,000 >0,05) msks dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif maka hipotesis 1 (H1) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Apabila intensitas penerapan kepemimpinan tranformasional oleh Kepala Dinas DPMPTSP Kab Muaro Jambi ditingkatkan, maka akan meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai DPMPTSP Kabupaten Muaro Jambi. Kepemimpinan Tranformasional dapat memberikan pengaruh yang positif kepada pegawai melalui dimensi pengaruh ideal dan motivasi inspirasional yang diberikan kepada pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi.T.P (2019), D Prahesti,I (2017) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Tranformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan hal ini, kami akan menyarankan agar penerapan kepemimpinan Tranformasional dapat lebih ditingkatkan di DPMPTSP Kabupaten Muaro jambi dan pemimpin senantiasa memberikan kesempatan kepada pegawai agar terlibat dalam menyelesaikan masalah di organisasi dan menyampaikan ide inovatif dalam pekerjaan sehari hari sehingga pegawai merasa bangga menjadi bagian DPMPTSP dan merasa memiliki DPMPTSP.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Variabel Motivasi Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif niali koefisien jalur sebesar 0,418 dengan nilai t-statistik sebesar 5,788 dan P Value sebesar 0,004. Dikarenakan nilai P Value-nya, 5% (0,000 > 0,05) msks dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima. Hal ini kemudian dapat membuktikan bahwa pegawai DPMPTSP Kabupaten Muaro Jambi akan timbul perilaku kerja inovatif apabila diberi motivasi kerja oleh Pimpinan DPMPTSP Kabupaten Muaro Jambi. Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor perilaku kerja inovatif karyawan dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif kepada pegawai melalui dimensi pengaruh ideal dan dimensi motivasi inspirasional yang diberikan kepada pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, pegawai akan memiliki perilaku kerja inovatif dalam bekerja apabila dengan diberi motivasi oleh pemimpin baik motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam melakukan tugas dalam organisasi Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan asumsi bahwa apabila motivasi kerja karyawan semakin tinggi mengakibat semakin tinggi perilaku kerja inovatif pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kepemimpinan Tranformasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,650, dengan nilai t-statistik sebesar 6,234 dan P value sebesar 0,003. Dikarenakan nilai P Value-nya, 5% (0,000 > 0,05) msks dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima. Hal ini kemudian dapat membuktikan bahwa penerapan kepemimpinan tranformasional oleh Kepala DPMPTSP Kabupaten Muaro Jambi ditingkatkan, maka akan mampu memberikan konstribusi yang signifikan untuk meningkatkan persepsi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya Kepemimpinan Tranformasional dapat memberikan pengaruh yang positif kepada pegawai melalui Pengaruh ideal seorang pemimpin, motivasi untuk berkreatifitas, komitmen terhadap keputusan, dan perhatian kerja pemimpin. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang menyatakan Kepemimpinan Tranformasional merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan asumsi bahwa kinerja pegawai meningkat menjadi maksimal karena dipengaruhi oleh kepemimpinan tranformasional.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan niali koefisien jalur sebesar 0,545 dengan nilai t-statistik sebesar 4,745 dan P Value sebesar 0,002. Dikarenakan nilai P Value-nya, 5% (0,000 > 0,05) msks dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kjerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (H4) diterima. Hal ini kemudian dapat membuktikan bahwa semakin tinggi Motivasi kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Muaro Jambi dalam bekerja maka kinerja

yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompoten dalam bidangnya. Hasil uji hipotesi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, pada dasarnya manusia mudah dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motif karena tanpa motif , orang tidak akan berbuat sesuatu (Omollo &Oloko,2015).

Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan nilai koefisien jalur sebesar 0,772 dengan nilai t-statistik sebesar 3,819 dan P Value sebesar 0,000. Dikarenakan nilai P Value-nya, 5% (0,000 > 0,05) msks dapat disimpulkan bahwa Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5(H5) diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi

Variabel Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Kerja Inovatif memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,429 dengan nilai t-statistik sebesar 3,296 dan P Valuie sebesar 0,001 . Diketahui nilai P Valuenya <5% (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Tranformasional melalui Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 (H6) diterima. Hal ini dapat diartiakan bahwa Kualitas kerja karyawan akan lebih meningkat apabila Penerapan Kepemimpinan tranformasional dapat dilakukan ditambah dengan perilaku kerja inovatf karyawan. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan perilaku kerja inovatfi sebagai variabel Mediasi

Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Kerja Inovatif memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,568 dengan nilai t-statistik sebesar 5,742 dan P Valuie sebesar 0,002 . Diketahui nilai P Value-nya <5% (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja melalui Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 (H7) diterima. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikat terhadap kinerja karyawan dengan mediasi Perilaku Kerja Inovatif.

SIMPULAN

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan di pada Bab sebelumnya yaitu :Kepemimpinan Tranformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada DPMPTSP Kabupaten Muaro Jambi. Motivasi Kerja memiliki Pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada DPMPTSP Kabupaten Muaro Jambi. Kepemimpinan Tranformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Muaro Jambi. Motivasi Kerja mempunyai Pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Muaro Jambi.Perilaku Kerja Inovatif mempunyai Pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Muaro Jambi. Perilaku kerja inovatif memediasi hubungan kepemimpinan tranformasional dan kinerja karyawan. Perilaku kerja inovatif memediasi hubungan Motivasi kerja dan kinerja karyawan. secara sederhana, Penelitian ini harus ditindaklanjuti untuk melihat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara komprehensif , serta guna menjawab faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun faktor lain tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2016) yaitu a. kemampuan dan keahlian, b, Pengetahuan. c. Rancangan kerja, d. Kepribadian, e. Motivasi kerja, f, gaya kepemimpinan, g, Budaya organisasi, h, kepuasan kerja,I, lingkungan kerja, j, loyalita, k, komitmen, l. Disisplin kerja.

DAFTRA PUSTAKA

Abdillah, W., & Hartono, J. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, *5*(1), 2–8.

Adamy, M. 2016. Upcycling: From old to new. In *Kunststoffe International,* 106(12).

Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. 2021. Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. 2021. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Innovatif sebagai Variabel Intervening. Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi, 13(1), 35–45.

Aguinis, H. 2015. Performance Management, 3rd edition. In *Kelley School of Business Indiana University*

Al-Omari, M. A., Choo, L. S., & Ali, M. A. M. 2019. Innovative work behavior: A review of literature. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, *23*(2), 39–47.

Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. 2019. Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries. *FIRM Journal of Management Studies*, *4*(2), 160. https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780

Bos-Nehles, A., Bondarouk, T., & Nijenhuis, K. 2017. Innovative work behaviour in knowledge-intensive public sector organizations: the case of supervisors in the Netherlands fire services. *International Journal of Human Resource Management*, *28*(2), 379–398.

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. https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001

Etikariena, A. 2019. Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan. *Jurnal Psikologi*, *17*(2), 107. https://doi.org/10.14710/jp.17.2.107-118

Etikariena, A., & Muluk, H. 2014. Correlation between Organizational Memory and Innovative Work Behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, *18*(2), 77.

Hadi, S., Putra, A. R., & Rahayu Mardikaningsih. 2020. Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawah. *Jurnal Baruna Horizon*, *3*(1), 156–169.

Hadi, T. P. 2019. *The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Innovative Behavior*. *3*(2), 100–108.

Hasanah, S. F., Suyasa, P. T. Y. ., & Dewi, F. I. 2019. Perilaku Kerja Inovatif ditinjau dari Modal Psikologis, Tuntutan Kerja, dan Sumber Daya Pekerjaan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, *3*(2), 475. https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i2.3353. 2019

Kamar, K., Novitasari, D., Asbari, M., Winanti, W., & Goestjahjanti, F. S. 2020. Enhancing Employee Performance During the Covid-19 Pandemic: the Role of Readiness for Change Mentality. *Jurnal Dinamika Manajemen*, *11*(2), 154–166. https://doi.org/10.15294/jdm.v11i2.25279

Kania, D., Senen, S. H., & Masharyono, M. 2018. Analisis Gambaran Kepemimpinan Transformasional, Work Engagement Dan Perilaku Kerja Inovatif Karyawan. *Journal of Business Management Education (JBME)*, *3*(3), 79–88. https://doi.org/10.17509/jbme.v3i3.14311

Kaymakc, R., Görener, A., & Toker, K. 2022. Current Research in Behavioral Sciences The perceived overqualification ' s effect on innovative work behaviour : Do transformational leadership and turnover intention matter ? *Current Research in Behavioral Sciences*, *3*

Khan, M., Aslam, N., & Riaz, M. 2012. Leadership Styles as Predictors of Innovative Work Behavior. *Pakistan Journal of Social & Clinical Psychology*, *9*(2), 17–22.

Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, *2*(4), 566.

Ma'ruf, & Chair, U. 2020. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, *2*(1), 99–108. https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand

Martins, ferreira flavia isabel, & Saleh, luturlean bachruddin. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Wong Solo Bandung. *E-Proceeding of Management*, *5*(1), 978–984.

Muhammad, R., Djudi, M., & Mayowan, Y. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada CV Kalingga Jaya di Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|, *35*(1), 110–119.

Mulyani, S. R., Sari, V. N., & Sari, M. W. 2019. The model of employee motivation and cooperative employee performance. *Polish Journal of Management Studies*, *20*(2), 379–390.

Murdiastuti, H., Suhariadi, F., Airlangga, U., Studi, P., Psikologi, M., Semarang, U., Kulon, T., & Semarang, K. 2021. *Perilaku Inovatif Aparatur Sipil Negara : Sebuah Studi Pustaka The Innovative Behavior Of State Civil ApparatuS : 4*, 61–70.

Pawar, B. S. 2019. Employee performance and employee well-being. In *Employee Performance and Well-being*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9780429244193-4

Prahesti, D. S., Riana, I. G., & Wibawa, I. M. A. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *7*, 2761. https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p06

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). https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473

Rachman, S. A. 2020. JIKAP PGSD : Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4 . 0 International License Analisis Kesalahan-Kesalahan Gramatikal Dalam Tulisan Bahasa Inggris Mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar FIP UNM. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan*, *4*(3), 71–75.

Rahaman, M. A., Ali, M. J., Wafik, H. M. A., Mamoon, Z. R., & Islam, M. M. 2020. What Factors Do Motivate Employees at the Workplace? Evidence from Service Organizations. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(12), 515–521.

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. 2021. Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, *19*(3), 162–174. https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14

Saragih, R. S., & Simarmata, engki M. P. 2019. Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *19*(2), 124–133.

Sujarwo Anton, & 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*.