

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kanchah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku kerja inovatif pada karyawan industri kreatif di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini memilih industri kreatif di Provinsi DIY, setelah melakukan pertimbangan mengenai subjek pada penelitian ini. Penelitian ini melibatkan 100 responden. Responden merupakan karyawan dari beberapa perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta baik laki-laki maupun perempuan dengan rentang usia 20-50 tahun. Lokasi penelitian dilakukan pada tiga perusahaan industri kreatif yang bergerak pada bidang kuliner yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Perusahaan yang pertama adalah perusahaan yang bergerak pada usaha restoran, yang memiliki beberapa cabang di wilayah DIY dan diberbagai daerah yang ada di Indonesia. Perusahaan ini berdiri sejak bulan Agustus 2002 yang berlokasi di JL. Kaliurang, Sleman, DIY. Perusahaan ini memiliki 83 cabang yang tersebar di 43 kota di Indonesia dengan jumlah karyawan kurang lebih sebanyak 3600 orang. Pengambilan data selanjutnya dilakukan diperusahaan yang bergerak pada usaha kuliner yang menjual pasta yang berdiri sejak 2009. Perusahaan ini memiliki karyawan yang berjumlah kurang lebih 200 orang. Restoran ini memiliki

beberapa cabang yang tersebar di DIY dan di kota-kota lain yang ada di Indonesia. Pengambilan data yang terakhir dilakukan di perusahaan yang bergerak dibidang restaurant dan resort. Restoran ini menyajikan berbagai masakan khas jawa, khususnya makanan khas Yogyakarta. Perusahaan ini memiliki karyawan yang berjumlah kurang lebih sebanyak 100 orang yang terbagi di beberapa divisi.

Tiga perusahaan tersebut dipilih karena perusahaan tersebut bergerak di industri kuliner. Dimana, perusahaan tersebut termasuk kedalam perusahaan yang bergerak di industri kreatif di bidang kuliner.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Penelitian yang akan dilakukan tentunya membutuhkan persiapan yang harus disiapkan, agar penelitian yang akan dilakukan akan berjalan tanpa hambatan. Persiapan pertama yang dilakukan adalah persiapan administrasi dengan melakukan pengurusan perizinan penelitian yang ditunjukkan kepada lembaga atau instansi yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Persiapan administrasi diawali dengan pengurusan administrasi berupa surat permohonan izin ke Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya melalui bagian divisi umum. Surat perizinan untuk melakukan penelitian kemudian dikeluarkan oleh dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya dengan nomor surat :579/ Dek/ 70/ Div. Um.RT/

XXI/ 2018 tanggal 3 Juli 2018 yang ditujukan langsung kepada HRD perusahaan yang dipilih sebagai subjek penelitian.

b. Persiapan Alat Ukur

Sebelum pengambilan data, maka peneliti terlebih dahulu menyusun alat ukur yang akan digunakan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua alat ukur yaitu Skala Perilaku kerja inovatif dan Skala Kepemimpinan Transformasioan. Alat ukur dalam penelitian ini tidak dibuat sendiri oleh peneliti melainkan mengadaptasi dari ahli. Peneliti menggunakan penyebaran angket berupa kuisisioner sebanyak 100 eksemplar. 79 eksemplar di dapatkan dari PT Waoreng SS Yogyakarta dari 100 eksemplar yang di titipkan ke perusahaan, 16 eksemplar didapatkan dari Joglo Plawang Yogyakarta dari 30 Eksemplar yang di titipkan, 10 eksemplar didapatkan di Pasta Gio Yogyakarta dari 25 eksemplar angket yang dititipkan. Terdapat 5 kuisisioner yang tidak dapat digunakan karena ada beberapa pertanyaan yang tidak di jawab oleh responden sehingga kuisisioner tidak dapat digunakan sebagai data penelitian.

1) Skala Perilaku kerja inovatif

Skala perilaku kerja inovatif pada penelitian ini di adaptasi dari skala yang dikemukakan oleh Jannsen (2000) yaitu *Measurment Innovative Behavior* yang telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia. Skala perilaku kerja inovatif terdiri dari 9 aitem *favorable* Skala ini menggunakan model *rating scale* dengan tujuh

alternatif pilihan jawaban pada setiap aitemnya. Skala *Innovative Behavior* merupakan variabel tergantung yang disusun berdasarkan adaptasi dari 3 aspek yaitu menciptakan ide (*Idea Generation*), berbagi ide (*Idea Promotion*), realisasi ide (*Idea Realization*) yang diambil dari teori yang diungkapkan oleh Janssen (2000).

2) Skala Kepemimpinan Transformasional

Skala Kepemimpinan Transformasional pada penelitian ini menggunakan skala dari Bass & Avolio (1995) *Multifactor Leadership Questionnaire Short Form (MLQ 5X)*, yang telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia. Skala kepemimpinan transformasional terdiri dari 20 aitem yang *favorable* semua. Skala ini menggunakan model *likert* dengan lima alternatif pilihan jawaban pada setiap aitemnya. Skala kepemimpinan transformasional merupakan variabel bebas yang disusun berdasarkan adaptasi dari 4 aspek dan 1 aspek tambahan yaitu pengaruh ideal (*idealized influence attributes*), pengaruh ideal (*idealized influence behavior*) motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individual consideration*) yang diambil dari teori Bass & Avolio (1995).

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur pada tanggal 6 Juli 2018 dengan total responden mencapai 50 responden. Tingkat konsistensi skala dalam

mengungkapkan sebuah konstruk dianalisis dengan SPSS *for window 17.0*.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Setelah melakukan uji coba alat ukur (*tryout*), peneliti kemudian melakukan analisis uji validitas dan realibilitas pada kedua skala menggunakan SPSS *for window 17.0*. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya secara tepat. Uji realibilitas digunakan untuk melihat keajegan alat ukur tersebut. Berdasarkan hal tersebut, berikut analisis yang telah dilakukan oleh peneliti pada kedua skala:

1) Skala Perilaku kerja inovatif

Setelah melakukan uji coba alat ukur (*tryout*), peneliti kemudian melakukan analisis uji validitas dan realibilitas dengan menggunakan SPSS *for window 17.0*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, aitem hasil uji realibilitas skala perilaku kerja inovatif menunjukkan skor realibilitas *Cronbach's alpha* (α) sebesar .867. Hal ini menunjukkan skala perilaku kerja inovatif sudah reliabel. Berikut distribusi aitem dari skala perilaku kerja inovatif:

Tabel 3

Distribusi Skala Perilaku kerja inovatif Setelah Uji coba (Tryout)

No	Aspek-aspek	Butir <i>Favorable</i> Nomor Butir	Jumlah
1.	<i>Idea Generation</i>	1, 2, 3	3
2.	<i>Idea promotion</i>	4, 5, 6	3
3.	<i>Idea realization</i>	7, 8, 9	3
	Total	9	9

2) Skala Kepemimpinan Transformasional

Setelah melakukan uji coba alat ukur (*tryout*), peneliti kemudian melakukan analisis uji validitas dan realibilitas dengan menggunakan SPSS *for window 16.0*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, tidak ada aitem yang dieleminasi, karena seluruh aitem memiliki nilai *r-it* lebih dari 0,25. Selain itu, hasil uji realibilitas skala kepemimpinan transformasional menunjukkan skor realibilitas *Cronbach's alpha* (α) sebesar 0,932. Hal ini menunjukkan skala kepemimpinan transformasional sudah reliabel. Berikut distribusi aitem dari skala kepemimpinan transformasional:

Tabel 4

Distribusi Skala Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji coba (Tryout)

No	Aspek	<u>Favorable</u> Nomor Butir	Jumlah
1.	<i>Idealized influence (attributes)</i>	1,2,3,4	4
2.	<i>Idealized influence (behavior)</i>	5, 6, 7, 8	4
3.	<i>Inspirational motivation</i>	9, 10, 11, 12	4
4.	<i>Intellectual stimulation</i>	13, 14, 15, 16	4
5.	<i>Individual consideration</i>	17, 18, 19, 20	4
Total		20	20

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 28 Agustus 2018 yang melibatkan 50 responden yang merupakan karyawan di beberapa perusahaan industry kreatif bidang kuliner di Yogyakarta. Pada penelitian ini, keseluruhan subjek berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan dengan rentang usia 17-59 tahun. Setiap subjek akan diberikan kuesioner yang berisi dua skala penelitian ini yaitu skala kepemimpinan transformasional dan skala perilaku kerja inovatif. Kuesioner juga diberikan petunjuk pengisian skala untuk mempermudah subjek dalam mengisi skala yang terdapat dalam kuesioner, untuk kebutuhan penelitian data responden yang diambil pada tanggal 6 Juli juga digunakan dalam analisis data penelitian, yang sehingga total responden menjadi 100

responden, dengan rincian 50 responden yang diambil pada tanggal 6 Juli 2018 dan 50 responden yang diambil pada tanggal 28 Agustus 2018.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Responden penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan industry kreatif di bidang kuliner di Yogyakarta. Total keseluruhan subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yang keseluruhan subjek berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan dengan rentang usia 17-56 tahun. Berikut merupakan gambaran umum dari subjek penelitian:

Tabel 5

Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	17 – 24 Tahun	31	31%
2.	25 – 44 Tahun	68	68%
3.	45 – 59 Tahun	1	1%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang berusia 17 – 24 tahun berjumlah 31 orang dengan persentase sebesar 31 %, sedangkan yang berusia 25 – 44 tahun berjumlah 68 orang dengan persentase sebesar 68 %, dan sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1 % berusia antara 45 – 59 tahun.

Tabel 6*Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin*

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	59	59 %
2.	Perempuan	41	41 %
	Total	100	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa subjek penelitian didominasi oleh subjek berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah sebanyak 59 orang dengan persentase 59% dan sisanya subjek perempuan sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 41 %.

Tabel 7*Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Kerja*

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1.	Kurang dari 6 bulan	5	5 %
2.	6 bulan-1 tahun	19	19 %
3.	1 tahun- 2 tahun	26	26 %
4.	2 tahun – 3 tahun	9	9%
5.	3 tahun – 4 tahun	14	14 %
6.	Lebih dari 4 tahun	27	27 %
	Total	100	100%

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa responden penelitian dengan masa kerja kurang dari 6 bulan berjumlah 5 orang dengan persentase 5 %, responden dengan masa kerja 6 bulan sampai 1 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase 19 %, responden dengan masa kerja 1 tahun sampai 2 tahun berjumlah 26 orang dengan presentase 26 %, responden dengan masa kerja 2 sampai 3 tahun berjumlah 9 orang

dengan presentase 9%, responden dengan masa kerja 3 tahun sampai 4 tahun berjumlah 14 orang dengan presentase 14 % dan responden dengan masa kerja lebih dari 4 tahun berjumlah 27 orang dengan persentase 27 %.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data penelitian yang sudah diperoleh, setelah mengetahui skor skala kedua skala penelitian yaitu skala kepemimpinan transformasional dan skala perilaku kerja inovatif maka akan diketahui data deskripsi. Data deskripsi terdiri dari data hipotetik yaitu skor yang diperoleh dari subjek penelitian, dan data empirik yaitu skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian. Berikut merupakan gambaran umum mengenai data deskripsi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Data Deskripsi Penelitian

Variabel	Hipotetik		
	Min	Max	Mean
Perilaku kerja inovatif	7	49	75,5
Kepemimpinan Transformasional	20	100	48

Setelah mengetahui data deskripsi penelitian, kemudian data ini dapat digunakan untuk mengkategorisasikan subjek ke dalam lima kategorisasi yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Pengkategorisasian ini akan dilakukan pada masing-masing

variabel penelitian. Berikut rumus untuk menentukan kategorisasi terdapat pada tabel berikut:

Tabel 9
Norma Kategorisasi

Norma Kategorisasi	Kategori
$X > (\mu + 1.8 \sigma)$	Sangat Tinggi
$(\mu + 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 1.8 \sigma)$	Tinggi
$(\mu - 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 0.6 \sigma)$	Sedang
$(\mu - 1.8 \sigma) < X \leq (\mu - 0.6 \sigma)$	Rendah
$X < (\mu - 1.8 \sigma)$	Sangat Rendah

Keterangan :

X : Skor Total

μ : Mean

σ : Standar Deviasi

Skala perilaku kerja inovatif terdiri dari 9 aitem yang memiliki rentang skor dari 7 hingga 1 dengan jarak sebaran 17 – 63. Standar deviasi (σ) empirik bernilai 9.235 dan Mean (μ) sebesar 42.42. terdiri dari 9 aitem yang memiliki skor dari 7 hingga 1 dengan jarak sebaran 7 – 49. Standard deviasi hipotetik (σ) bernilai 7 dan Mean (μ) sebesar 75.5. Berikut kategorisasi skala perilaku kerja inovatif.

Tabel 10*Kategorisasi Variabel Perilaku kerja inovatif*

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 51$	18	18 %
Tinggi	$46.60 \leq X \leq 51$	28	28 %
Sedang	$43 \leq X < 46.60$	15	15 %
Rendah	$36 \leq X < 43$	25	25 %
Sangat Rendah	$X < 36$	14	14 %

Berdasarkan tabel di atas, data yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel perilaku kerja inovatif dari 100 responden diketahui bahwa sebanyak 18 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 18 %. Pada kategori tinggi terdapat sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 28 % dan kategori sedang terdapat sebanyak 15 responden dengan persentase sebesar 15 %. Pada kategori rendah terdapat sebanyak 25 responden dengan persentase sebesar 25 % dan sebanyak 14 orang dalam kategori sangat rendah dengan persentase 14 %.

Skala kepemimpinan transformasional terdiri dari 20 aitem yang memiliki rentang skor dari 5 hingga 1 dengan jarak sebaran 20 – 100. Standar deviasi (σ) empirik bernilai 10.320 dan Mean (μ) sebesar 60. Berikut kategorisasi skala perilaku kerja inovatif:

Tabel 11
Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Transformasional

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 86$	18	18 %
Tinggi	$79 \leq X \leq 86$	25	25 %
Sedang	$75 \leq X < 79$	20	20 %
Rendah	$70 \leq X < 75$	18	18 %
Sangat Rendah	$X < 70$	19	19 %

Berdasarkan tabel di atas, data yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Transformasional dari 100 responden diketahui bahwa sebanyak 18 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 18%. Pada kategori tinggi terdapat sebanyak 25 responden dengan persentase sebesar 25% dan kategori sedang terdapat sebanyak 20 responden dengan persentase sebesar 20 %. Pada kategori rendah terdapat sebanyak 18 responden dengan persentase sebesar 18 % dan pada kategori sangat rendah terdapat sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 19 %.

3. Uji Asumsi

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas terhadap sebaran dan penelitian yang ada. Uji asumsi ini dibantu oleh program komputer dalam paket *SPSS version 17.0 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data yang memiliki tujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi sebaran jawaban subjek pada suatu variabel yang dianalisis. Teknik yang digunakan dalam pengujian normalitas ini adalah teknik *One sample Kolomogorof-Smirnov Test*. Jika $p > 0.05$ maka sebaran data dapat dikatakan normal dan jika $p < 0.05$ maka sebaran data dikatakan tidak normal. Berikut hasil uji normalitas pada kedua variabel:

Tabel 12
Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	p	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.022	Tidak Normal
Perilaku kerja inovatif	0.048	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa data variabel perilaku kerja inovatif memiliki nilai $p = 0.022$ ($p < 0.05$) sehingga variabel perilaku kerja inovatif memiliki data yang terdistribusi tidak normal, sedangkan untuk variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai $p = 0.048$ ($p < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kepemimpinan transformasional memiliki distribusi data yang tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Tujuan dari linearitas penelitian ini adalah untuk memastikan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel perilaku kerja inovatif dengan kepemimpinan transformasional. Berikut merupakan hasil uji linearitas antara variabel perilaku kerja inovatif dengan kepemimpinan transformasional:

Tabel 13

Hasil Uji Linearitas Data Penelitian

Variabel	F	p	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku kerja inovatif	12.143	0.001	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif diperoleh hasil *F linearity* sebesar 12.143 dengan $p = 0.001$ ($p < 0.05$). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif memiliki korelasi yang linear.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengonfirmasi hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti yaitu terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif pada

karyawan perusahaan industri kreatif yang ada di DIY. Hipotesis diterima jika nilai p lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$). Sebelum melakukan uji hipotesis, penelitian ini harus memenuhi syarat yaitu melakukan uji normalitas dan uji linearitas. Berdasarkan hasil uji normalitas dan uji linearitas yang telah dilakukan, diketahui data penelitian tidak terdistribusi normal dan kedua variabel memiliki korelasi yang linear. Oleh karena itu, untuk melakukan uji hipotesis menggunakan teknik uji non parametik *Correlation Spearman* dengan menggunakan program SPSS 17.0 *for windows*. Berikut hasil uji hipotesis variabel perilaku kerja inovatif dan kepemimpinan transformasional:

Tabel 14
Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	r	r ²	p	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku kerja inovatif	0.258	0.065	0.005	Signifikan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien $r = 0.258$ dengan $p = 0.005$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif pada karyawan industri kreatif di DIY. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

5. Analisis Tambahan

a. Uji Regresi

Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji regresi untuk mengetahui pengaruh aspek-aspek kepemimpinan transformasional yaitu *idealized influence (attribute)*, *idealized influence (behaviour)*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individual consideration* secara bersama terhadap variabel perilaku kerja inovatif. Jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka aspek kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku kerja inovatif. Jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka variabel kepemimpinan transformasional secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku kerja inovatif.

Tabel 15.
Uji Regresi

Aspek	R Square	Adjusted R Square	Signifikansi (P)
Pengaruh ideal (atribut)	0.060	0.050	0.014
Pengaruh Ideal (perilaku)	0.060	0.050	0.014
Motivasi Inspirasional	0.153	0.145	0.000
Stimulasi intelektual	0.056	0.047	0.018
Pertimbangan Individu	0.065	0.056	0.010

Berdasarkan tabel 15, hasil uji regresi menggunakan *anova* ditemukan bahwa pengaruh ideal (atribut) memiliki korelasi dengan perilaku kerja inovatif sebesar 6% dengan nilai $p=0.014$, aspek pengaruh ideal (perilaku) sebesar 6 % dengan nilai $p=0.014$ aspek motivasi inspirasional memiliki korelasi dengan perilaku kerja inovatif dengan nilai signifikansi $p=0,000$ dengan kontribusi positif sebesar 15,3%. Aspek stimulasi intelektual sebesar 5,6% dengan nilai $p=0.018$ dan aspek pertimbangan individu sebesar 6,5% dengan nilai $p=0.010$.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif. Subjek penelitian berjumlah 100 responden yang memiliki rentan usia 20-59 tahun. Penelitian ini dilakukan di beberapa perusahaan yang bergerak di industri kreatif di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah peneliti lakukan dengan menggunakan program komputer statistika dalam paket *SPSS For Windows 17.0* yang meliputi uji normalitas dan linearitas terhadap sebaran penelitian, diketahui dari data variabel kepemimpinan transformasional memiliki distribusi data yang tidak normal. Sedangkan data variabel lainnya yaitu perilaku kerja inovatif memiliki distribusi data yang tidak normal. Sedangkan untuk uji linearitas antara variabel kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif memiliki hubungan yang signifikan. Berdasarkan hasil analisis uji linearitas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kedua data variabel tersebut.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah peneliti lakukan diperoleh hasil bahwa adanya hubungan positif antara perilaku kerja inovatif dan kepemimpinan transformasional pada para karyawan di beberapa perusahaan industri kreatif di Yogyakarta. Hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (r) sebesar 0.258 dan $p = 0.005$ ($p < 0.05$). Artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif pada karyawan di perusahaan yang bergerak di industri kreatif dan begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Menurut De Jong, Hartog, dan Deane (2008) perilaku kerja inovatif atau *Innovative Work Behaviour* (IWB) adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Reuvers, Van Engen dan Wilson (2008) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu untuk menginduksikan pengikutnya, melalui *intellectual stimulation*, untuk mengevaluasi kembali masalah-masalah potensial dan lingkungan kerja mereka, sehingga ide-ide inovatif dapat berkembang. Menurut Avolio dan Bass (1994), terdapat empat aspek kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi

intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individual consideration*).

Pengaruh ideal (*idealized influence*) mengacu kepada kemampuan untuk mengartikulasikan visi dengan jelas, memotivasi pengikutnya dengan melakukan hal yang sesuai atau benar, dan dapat menunjukkan standar etika yang tinggi, sehingga pengikutnya termotivasi untuk dapat memiliki inovasi untuk mewujudkan visi, misi, serta harapan perusahaan. Pemimpin transformasional mampu untuk menginduksikan pengikutnya, melalui *intellectual stimulation*, untuk mengevaluasi kembali masalah-masalah potensial dan lingkungan kerja mereka, sehingga ide-ide inovatif dapat berkembang (Reuvers, dkk., 2008).

Pemimpin transformasional mampu untuk menginduksi pengikutnya dengan menggunakan *inspirational motivation* sehingga pengikutnya memiliki keyakinan dalam kemampuan diri mereka, sehingga pengikutnya sukses mengimplementasikan kompetensi mereka dan mudah untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif (Reuvers, dkk., 2008). Melalui *individualized consideration*, pemimpin transformasional dapat membuat pengikutnya berperilaku kerja inovatif karena memberikan penekanan pada keberagaman bakat. Seorang pemimpin transformasional melalui *idealized influence* akan mampu menarik pengikutnya dengan meyakinkan pengikutnya melalui visi- visi yang jelas dan menunjukkan etika yang tinggi, sehingga pengikutnya yakin dan akan percaya dengan pemimpin (Reuvers, dkk., 2008).

Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan spss 17.0, bahwa perilaku kerja inovatif dapat dimunculkan melalui aspek-aspek dari kepemimpinan transformasioanal, namun aspek yang paling efektif untuk memunculkan perilaku kerja inovatif di perusahaan adalah aspek *inspirational motivation* dengan nilai R Square sebesar 0,153 dan nilai sig= 0.000. hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Reuvers, dkk (2008) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah pemimpin transformasional yang mampu untuk menginduksi pengikutnya dengan menggunakan *inspirational motivation* sehingga pengikutnya memiliki keyakinan dalam kemampuan diri mereka, sehingga pengikutnya sukses mengimplementasikan kompetensi mereka dan mudah untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif.

Tingkat kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh subjek penelitian ini, subjek yang berada di kategori sangat rendah sebanyak 19 orang dengan presentase 19%, sedangkan kategori rendah sebanyak 18 orang (18%), sedang sebanyak 20 orang (20%), tinggi sebanyak 25 orang (25%) dan sebanyak 18 responden yang berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 18%. Sedangkan tingkat perilaku kerja inovatif pada responden penelitian yang berada pada kategori sangat rendah sebanyak 14 responden dengan presentase(14%), kategori rendah sebanyak 25responden (25%), sedang sebanyak 15 orang (15%), sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 28responden (28%) dan sangat tinggi berjumlah 18 responden dengan presentase (18 %). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan di

beberapa perusahaan industry kreatif pada bidang kuliner di Yogyakarta memiliki tingkat kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif yang bervariasi, mulai dari rendah sampai dengan sangat tinggi.

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah salah satu faktor yang memberi pengaruh kepada perilaku kerja inovatif di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0.065 yang menunjukkan besarnya sumbangan efektif variabel kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sumbangan efektif kepada perilaku kerja inovatif sebesar 6,5% pada para karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan transformasional saja, melainkan juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu tantangan kerja, otonomi, perhatian, situasi, kontak luar, perbedaan dan variasi permintaan.

Secara keseluruhan dari penelitian ini, peneliti menyadari bahwa didalam penelitian ini memiliki beberapa kekurangan dalam proses pelaksanaannya antara lain peneliti tidak bisa mengontrol secara langsung proses pengambilan data dikarenakan kuesioner hanya diserahkan kepada pihak perusahaan. Selain itu peneliti juga tidak bisa memantau secara langsung dalam proses pengambilan data sehingga peneliti tidak bisa memastikan bahwa beberapa responden mengisi skala dengan sungguh-sungguh.