



UPAJIWA

Jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daerah Rakyat

PRODI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
upajywa_mm@ustjogja.ac.id

jurnalfe.ustjogja.ac.id

ISSN 2614-0853 (cetak)
ISSN 2579-535X (online)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PERILAKU INOVATIF
(Studi Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY)**

Afip Nurhidayat dan Epsilandri Septyarini

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, UST

afipnurhidayat48@gmail.com dan epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

Abstract

This study aims to determine the partial effect of transformational leadership style on innovative behavior, transactional leadership style on innovative behavior, the influence of organizational culture on innovative behavior and simultaneously the influence of transformational leadership style, transactional leadership style and organizational culture on innovative behavior. This study used a census sample with 43 respondents and the data collection technique was a questionnaire. This study used data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination. The results showed that the transformational leadership style had a positive and significant effect on innovative behavior. The transactional leadership style has a positive and insignificant effect on innovative behavior. The organizational culture has a positive and significant effect on innovative behavior. Simultaneously transformational leadership style, transactional leadership style and organizational culture have a significant effect on innovative behavior.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture and Innovative Behavior*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif, pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap perilaku inovatif, pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif dan secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif. Penelitian ini menggunakan sampel sensus berjumlah 43 responden dan teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku inovatif. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif.

PENDAHULUAN

Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY mengacu pada tujuan kebijakan pembangunan daerah yang ditetapkan dalam RPJMD DIY 2017-2022, kemudian BPBD DIY menetapkan sasaran dan target lima tahunan yaitu pembangunan perangkat daerah sesuai dengan ketugasan dan fungsi yang diemban BPBD DIY sebagai perangkat daerah. BPBD DIY 2017-2022 dalam rangka mendorong tercapainya visi dan misi pembangunan DIY, terutama misi pertama, meningkatkan kualitas hidup, kehidupan dan penghidupan masyarakat yang berkeadilan dan berkeadaban, serta merumuskan dan menetapkan tujuan yaitu menurunkan resiko bencana. Pembangunan dan pertumbuhan tidak hanya harus dirangsang melalui strategi yang lebih efektif, tetapi pembangunan juga harus dirangsang melalui inovasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa ketersediaan sumber daya dalam kehidupan organisasi sangat penting bagi organisasi yang ingin berinovasi, terutama peran sumber daya manusia. Hal ini membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kreatif dan inovatif dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Fenomena perilaku inovatif yang dimana fenomena dinamis dan kompleks yang meliputi kekreativitasan. Kreativitas adalah membentuk ide dan inovasi baru dan mengimplementasikannya dalam kenyataan, oleh karena itu perilaku inovatif mencakup semua aspek kreativitas dan inovasi. Kleysen dan Street (2011) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai perilaku individu yang mengarah pada penciptaan, implementasi, dan penerapan hal-hal baru dan berguna di semua tingkat organisasi (Hidayat, 2020). Sehingga dengan adanya karyawan yang memiliki perilaku inovatif yang tinggi, mampu memberikan dampak positif bagi organisasi. Diantara faktor penting yang

mempengaruhi perilaku inovatif karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Yukl dalam (Setiawan, 2015) mendefinisikan kepemimpinan transformasional yaitu bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Kepemimpinan transformasional dapat menumbuhkan rasa saling percaya, kagum, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin serta para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih dari pada awal yang diharapkan. Sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan yang mampu menstimulasi kemampuan bawahan, maka bawahan mampu berperilaku inovatif (Hidayat, 2020). Selain itu, gaya kepemimpinan transaksional juga merupakan model gaya kepemimpinan yang ditujukan untuk mencapai tujuan atau sasaran. Gaya kepemimpinan transaksional mengacu pada peningkatan hasil kerja para pengikut dengan memperjelas sasaran kerja dengan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja (Mayasari & Syahlani, 2010). Hal ini dikarenakan seorang pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transaksional mampu memberikan arahan, memperjelas perilaku yang diharapkan, memberikan *reward* berupa uang, promosi jabatan atau hukuman dan yang paling berat yaitu berupa pemecatan terhadap karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi perilaku bawahan pada organisasi yang ingin berinovasi demi mencapai tujuan dan sasaran.

Budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam perusahaan atau organisasi. Menurut (Prayudhayanti, 2014) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dan keyakinan inti yang dipegang oleh anggota organisasi, dan kemudian

mengembangkan dan mewarisi asumsi dan keyakinan inti tersebut untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan masalah integritas internal. Dimana budaya organisasi yang diatur dan ditata dengan baik berdampak pada implementasi dan kebiasaan setiap hari yang terus menerus. Bahkan budaya organisasi menjadi suatu pemikiran dan perbuatan setiap hari dari suatu organisasi, hal inilah yang perlu disadari oleh suatu organisasi seperti badan penanggulangan bencana daerah DIY.

Beberapa penelitian telah menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif. penelitian (Dhyan Parashakti et al., 2016), (Hidayat, 2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Berbeda dengan temuan (Nardo et al., 2018) kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku inovatif. Hasil temuan (Khan et al., 2012), (Sethibe & Steyn, 2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Sedangkan temuan (Hidayat, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

Hasil temuan (Prayudhayanti, 2014), (Taradita & Wibawa, 2019) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Berdasarkan latar belakang diatas dan sebuah kesadaran tentang pentingnya perilaku inovatif karyawan dalam membantu proses inovasi pada organisasi, maka penulis menjadi tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif" karyawan dalam aktifitas organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Definisi kepemimpinan transformasional menurut Bass (1998) dalam (Siswatiningsih et al., 2016) bahwa kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahannya. Menurut Robbins dalam (Dhyan Parashakti et al., 2016) pemimpin transformasional menginspirasi bawahan untuk lebih meningkatkan kepentingan mereka untuk kebaikan organisasi dan mempunyai pengaruh luar biasa terhadap bawahannya. Menurut Rivai dalam (Jufrizen & Lubis, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Seorang pemimpin akan di anggap berhasil apabila mampu menggerakkan unit organisasi yang dipimpin secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan organisasi serta kepemimpinan transformasional dapat membuat bawahannya menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari sebuah pekerjaan serta lebih mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi.

Menurut Kartini, 2010 dalam (Jufrizen & Lubis, 2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator yaitu : (1) Karisma (*Charisma*), memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (*respec*) dan kepercayaan (*trust*). Pemimpin transformasional dilihat oleh pengikutnya sebagai sosok yang menarik, kuat, dan berpengaruh. (2) Motivasi inspirasional (*Inspirational motivation*), mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana.

(3) Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*), menghargai gagasan bawahan (mengembangkan kecerdasan), mengembangkan rasionalisasi, dan menyelesaikan masalah secara tuntas. (4) Perhatian Individu (*Individualized Consideration*), memperhatikan individu, menghargai perbedaan setiap individu, dan memberikan pendapat dan saran.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Kunhnert dan Lewis dalam (Paracha & Qamar, 2012) bahwa kepemimpinan transaksional adalah pertukaran antara pengikut dan pemimpin hasil yang diinginkan dengan memenuhi minat pemimpin dan harapan pengikut, yang melibatkan janji atau komitmen yang tertanam oleh rasa hormat dan percaya. Pemimpin memastikan pengikut dan memberikan saran yang jelas tentang apa yang diharapkan dari bawahan dan berapa waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi harapan tersebut. Bass (1997) dalam (Fazri, 2014) mengemukakan kepemimpinan transaksional yang didefinisikan sebagai kepemimpinan yang terlibat dalam proses pertukaran, di mana bawahan diberi penghargaan dan bawahan membantu menentukan apa yang perlu dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan, pemimpin membawa bawahannya kepada kesadaran tentang konsep diri serta harga diri dari bawahannya tersebut.

Menurut Yukl dalam (Pradana & Hamid, 2017) kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab dan timbal balik. Sebagai seorang pemimpin tentunya menginginkan hasil yang maksimal, oleh sebab itu pemimpin dapat membantu bawahan untuk mengidentifikasi apa yang seharusnya dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan dan sebagai hasilnya bawahan akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kinerjanya. Sedangkan menurut (Hidayat, 2020) pemimpin akan

memberikan imbalan apabila mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan transaksional lebih mengedepankan kesesuaian pencapaian tujuan yaitu dengan imbalan, pengaplikasian gaya kepemimpinan ini ditunjukkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena kinerja akan berkaitan dengan imbalan yang akan diterima dan memberikan sanksi pada karyawan yang melanggar.

Bass (Pradana & Hamid, 2017) mengemukakan bahwa hubungan pemimpin transaksional dengan bawahan tercermin dari tiga hal yakni: (1) Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan bawahan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan. (2) Pemimpin menukarkan usaha yang dilakukan bawahan dengan imbalan. (3) Pemimpin responsive terhadap kepentingan pribadi bawahan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan bawahan. Menurut Yukl (2010) dalam (Fayzhall et al., 2020) dan Bass & Riggio (2006) dalam (Hidayat, 2020) indikator-indikator yang mempengaruhi kepemimpinan transaksional yaitu : (1) *Contingent reward* yaitu meliputi klarifikasi pekerjaan yang dibutuhkan untuk mendapatkan penghargaan dan penggunaan insentif dan penghargaan yang berhubungan untuk mempengaruhi motivasi. Perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi, memperjelas pekerjaan yang harus dilakukan, menggunakan insentif sebagai alat pendorong pencapaian dari tugas yang dikerjakan (2) Manajemen dengan pengecualian aktif (*Active management by exception*) Mencari kesalahan dan melaksanakan peraturan untuk menghindari kesalahan. Pemimpin secara aktif mengawasi pekerjaan karyawan dan mengambil tindakan korektif untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dan diselesaikan sesuai dengan standar. (3)

Manajemen dengan pengecualian pasif (*Passive management by exception*) Meliputi penggunaan hukuman yang berhubungan dan tindakan korektif lainnya sebagai respon atas penyimpangan dari standar kinerja yang di terima. Sorang pemimpin dapat mempengaruhi prilaku, pemimpin menggunakan koreksi/hukuman sebagai respons terhadap kinerja yang buruk/menyimpang terhadap standar.

Budaya Organisasi

Robbins (2001) berpendapat bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem nilai bersama yang dianut oleh anggota, yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. (Arianty Nel, 2014). Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi dalam (Sunarsi & Yuliani, 2019) bahwa "Pengertian budaya menurut definisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap sudah semestinya atau baku. Budaya organisasi yang kuat memungkinkan karyawan untuk memahami dengan jelas tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Chattab (2007) percaya bahwa budaya organisasi adalah sistem yang terdiri dari peran, tindakan, dan proses (mewakili proses organisasi atau disebut sistem model hubungan kerja), di mana beberapa orang melakukan tugas atau tindakan yang dimaksudkan untuk tujuan bersama (Ogi Rifansyah, 2013). Menurut Sukmawati (2015) menyebutkan bahwa budaya organisasi berperan dalam membimbing perilaku dengan memberikan pemahaman tentang tujuan organisasi dan memungkinkan mereka untuk memiliki pandangan positif terhadap organisasi (Aria Widjaja et al., 2018). Budaya adalah pola perilaku manusia yang diturunkan secara sistematis dari generasi ke generasi, budaya organisasi mendukung pengembangan perilaku inovatif karyawan. (Eskiler et al., 2016). Budaya organisasi mengacu pada pengendalian arah dalam pembentukan sikap dan prilaku individu atau kelompok yang terlibat dalam

kegiatan organisasi (Djuremi, Leonardo Budi Hasiholan, 2016).

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam mengembangkan pemikiran dan perilaku masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi untuk lebih maju. Menurut Jones dalam (Lusana Resty Ardiana, Sugeng Hariyadi, 2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi dibentuk melalui interaksi empat faktor utama yaitu : (1) Faktor karakter perorangan (*characteristics of organizational members*) (2) Faktor etika perusahaan (*organizational ethics*) (3) Faktor pembagian hak (*property of rights*) (4) Faktor struktur organisasi (*organizational structure*).

Menurut Martins dan Terblace (2003) dalam (Taradita & Wibawa, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku inovatif dengan dua cara yaitu sebagai berikut: (1) Terjadinya proses sosialisasi individu, dimana mereka belajar untuk bertindak dan berperilaku (2) Budaya organisasi mempengaruhi perilaku inovatif dengan nilai dasar, kepercayaan, asumsi yang mencerminkan struktur, kebijakan, konsep manajemen dan prosedur organisasi.

Perilaku Inovatif

Menurut De Jong dan Hertog dalam (Soebardi, 2012) perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif. Menurut West dan Farr dalam (Aditya & Ardana, 2016) perilaku kerja inovatif merupakan penemuan, pengalaman, serta mengaplikasikan dari ide, proses, produk, dan prosedur yang baru ataupun diadopsi kedalam organisasi yang dilakukan untuk mendapatkan manfaat terhadap performa kerja, kelompok kerja, organisasi, serta masyarakat luas. Sedangkan menurut Kleyesen dan Street (2011) dalam (Nardo et al., 2018) perilaku inovatif didefinisikan

sebagai serangkaian tindakan individu yang mengarah pada penciptaan, implementasi, dan penerapan hal-hal baru dan berguna di semua tingkat organisasi. Menurut (Stoffers et al., 2015) perilaku kerja inovatif tidak hanya terbatas pada pengembangan produk baru di lingkungan penelitian dan pengembangan, tetapi juga melibatkan seluruh organisasi. Kemampuan untuk menciptakan solusi inovatif bergantung pada pengetahuan, dan bahkan lebih pada pengalaman individu untuk menerapkan pengetahuan dan memecahkan masalah baru. Menurut West dan Farr dalam (Liu et al., 2019) bahwa perilaku inovatif mencerminkan perilaku yang di sengaja karyawan terkait dengan inovasi di tempat kerja.

Menurut penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif sebagai tindakan individu yang berfikir aktif dengan ide-ide baru yang berfungsi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar lebih efektif dan efisien serta menguntungkan bagi organisasi. Menurut Ancok dalam (El-manurwan & Sawitri, 2017) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu: (1) Faktor manusia, dalam fungsinya sebagai penunjang inovasi, (2) Faktor kepemimpinan, yang dimana memberikan kontribusi dalam kemajuan inovasi pada karyawan dengan mengapresiasi setiap gagasan karyawan yang dipimpinya, (3) Faktor struktur organisasi, sebagai penghubung antara manusia dengan organisasi, berfungsi dalam menyediakan sarana dan prasarana bagi anggotanya untuk berinovasi.

Menurut Jassen (2000) dalam (Dewa Nyoman Reza Aditya, 2016) ada tiga indikator yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu : (1) Generasi ide (*idea generation*) yang dimana mengacu kepada pengembangan-pengembangan dan ide yang sangat bermanfaat untuk organisasi, (2) Promosi ide (*idea promotion*) adalah perilaku yang bertujuan menjual ide yang inovatif kepada rekan kerja maupun atasan,

(3) Implementasi ide (*idea implementation*) melibatkan perilaku-perilaku yang mengarah terhadap realisasi dan mengaplikasikan ide-ide ditempat kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1), gaya kepemimpinan transaksional (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap perilaku inovatif (Y).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah staf pegawai tetap dan tidak tetap dengan jumlah 43 pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh staf pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY. Sampel yang diambil dalam penelitian ini mengikuti populasi yakni 43 responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel sensus, dikatakan sebagai metode sensus apabila semua populasi digunakan untuk data penelitian. Sampel yang di ambil berjumlah 43 responden dari keseluruhan populasi.

Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian berupa pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif.

Uji Kualitas Data

Pengujian instrument dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 25

yang meliputi sebagai berikut: (1) Uji validitas, Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dari suatu instrument. Instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi.

Metode Analisis Data

Analisis deskriptif, dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi dan satu variabel dependent yaitu perilaku inovatif. Penentuan distribusi frekuensi didasarkan pada nilai intervalnya, sehingga untuk memperoleh rekuensi tersebut, terlebih dahulu harus menentukan nilai intervalnya Wirawan dalam (Dewa Nyoman Reza Aditya, 2016) sebagai berikut:

- Kategori ditentukan sebagai berikut:
- 1,00-1,80 = Sangat Tidak Baik (STB)
 - 1,81-2,60 = Tidak Baik (TB)
 - 2,61-3,40 = Cukup Baik (CK)
 - 3,41-4,20 = Baik (B)
 - 4,21-5,00 = Sangat Baik (SB)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi untuk mengetahui regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Seperti, uji normalitas, uji mulikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas,

Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini persamaan regresi berganda dituliskan sebagai berikut ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

PI : Perilaku inovatif (Y)

GKTF :Gaya kepemimpinan transformasional (X1)

GKTS :Gaya kepemimpinan transaksional (X2)

Bo : Budaya organisasi (X3)

a : Konstanta

b_{1,2,3} : Koefisien regresi

e : Standar eror

Koefisien Determinasi

Peneliti menggunakan adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah model. Koefisien determinasi mempunyai nilai berkisar 0 < R² <1. Kemampuan R² yang kecil jadi kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel (0.2542). Pengujian menghasilkan r hitung gaya kepemimpinan transformasional (.645-.939), gaya kepemimpinan transaksional (.380-.760), budaya organisasi (.394-809), dan perilaku inovatif (.314-.648). *Cronbach's Alpha* gaya kepemimpinan transformasional (.929), gaya kepemimpinan transaksional (.778), budaya organisasi (.698) dan perilaku inovatif (.859) > 0,60 atau instrumen reliabel.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden menunjukan bahwa berdasarkan jenis kelamin di dominasi oleh perempuan dengan (51.2%), berdasarkan status perkawinan didominasi telah menikah dengan (74.4%), berdasarkan usia mayoritas berada pada usia dibawah 30 tahun dengan (30.2%), berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas S1 dengan 46.5%), sedangkan berdasarkan status pegawai di dominasi status pegawai tidak tetap dengan rataan (51.2%), dan berdasarkan masa kerja mayoritas pegawai kurang dari lima tahun dengan (4.9%).

Tabel 1 Karakteristik Responden

| Karakteristik | Frequency | Percent |
|----------------------------|-----------|---------|
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 21 | 48,8 |
| Perempuan | 22 | 51,2 |
| Status Perkawinan | | |
| Lajang | 11 | 25,6 |
| Menikah | 32 | 74,4 |
| Usia | | |
| Dibawah 30 Tahun | 13 | 30,2 |
| 30-40 Tahun | 9 | 20,9 |
| 41-50 Tahun | 10 | 23,3 |
| Diatas 50 Tahun | 11 | 25,6 |
| Pendidikan Terakhir | | |
| SMP | 0 | 0 |
| SMA | 12 | 27,9 |
| Diploma | 4 | 9,3 |
| S1 | 20 | 46,5 |
| S2 | 7 | 16,3 |
| S3 | 0 | 0 |
| Status Pegawai | | |
| Tetap | 21 | 48,8 |
| Tidak Tetap | 22 | 51,2 |
| Masa Kerja | | |
| Kurang dari 5 Tahun | 18 | 41,9 |
| 5-10 Tahun | 13 | 30,2 |
| Lebih dari 10 Tahun | | |

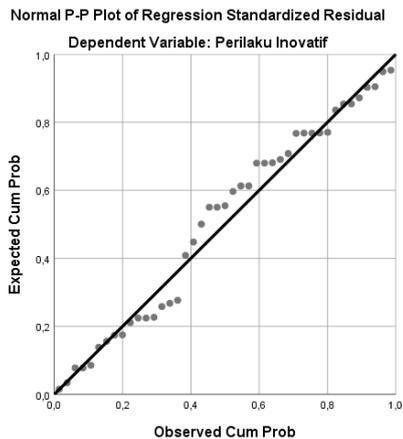
Sumber: data primer diolah 2021

Asumsi Klasik

Tabel 2 uji normalitas

| Variabel | | Normalitas | | |
|----------|---------|------------|-------|---------------------------|
| Bebas | Terikat | KS-Z | ket | |
| GKTF | PI | asyp. | 0,200 | Data berdistribusi normal |
| GKTF | | Sig | | |
| BO | | | | |

Sumber: data primer diolah 2021



Gambar 1 uji normal p-plot

Tabel 3 uji multikolinier

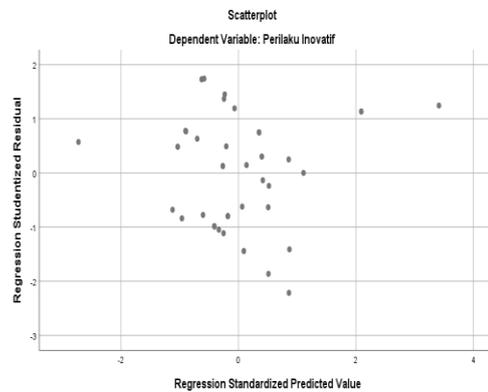
| Variabel | | Multikolinier | | |
|----------|---------|---------------|-------|---------------------------------|
| Bebas | Terikat | Tolerance | VIF | ket |
| GKT | PI | 0,967 | 1,034 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| F | | 0,754 | 1,326 | |
| S | | 0,770 | 1,298 | |
| BO | | | | |

Sumber: data primer diolah 2021

Tabel 4 uji heteroskedastisitas

| Variabel | | Heterokedastisitas | |
|----------|---------|--------------------|-------------------------------------|
| Bebas | Terikat | Spearman's rho | Ket |
| GKTF | PI | 0,732 | Tidak terjadinya heterokedastisitas |
| GKTS | | 0,785 | |
| BO | | 0,488 | |

Sumber: data primer diolah 2021



Gambar 2 uji scatterplot

Pada tabel 3 di tunjukan hasil asumsi klasik. Uji normalitas pada penelitian ini dengan *kolmogorov-smirnov*, nilai *asyp.sig* $0.200 > 0.05$, hasil penelitian ini sejalan dengan grafik p-plot pada gambar 1, kedua uji ini menyatakan distribusi data normal. Hasil uji multikolinier pada tabel 4 menunjukan nilai *tolerance* > 0.1 dan *VIF* < 10 dinyatakan tidak terjadinya multikolinieritas. Variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif menunjukkan nilai *VIF* $1.034 < 10$ memiliki nilai *tolerance* $.967 > 0.1$. Variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap perilaku inovatif menunjukkan nilai *VIF* $1.326 < 10$ dan nilai

tolerance $0.754 > 0.1$. variabel budaya organisasi terhadap perilaku inovatif menunjukkan nilai VIF $1.298 < 10$ dan nilai tolerance $0.770 > 0,1$. Maka dari uji multikolinieritas dapat ditarik kesimpulan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya hasil uji heterokedastisitas dengan nilai signifikan $rank\ spearman > 0,05$ dinyatakan tidak terjadinya heterokedastisitas dan uji grafik Scatterplot pada (gambar 2) menunjukkan bahwa tidak membentuk suatu pola tertentu, kedua uji sejalan menyatakan tidak terjadinya heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji Analisis Berganda

Tabel 5 analisis berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients beta |
|------------------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|
| | B | Std. Error | |
| 1 (Constant) | -3,346 | 5,456 | |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | ,202 | ,083 | ,281 |
| Gaya Kepemimpinan Transaksional | ,010 | ,142 | ,009 |
| Budaya Organisasi | ,842 | ,176 | ,616 |

a. Dependen Variabel: PERILAKU INOVATIF

Pengujian hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$PI: 3.346 + 0.202 + 0.010 + 0.842$$

Berdasarkan hasil uji regresi berganda dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) mengalami kenaikan (satuan) maka perilaku inovatif akan naik sebesar 0.202, apabila variabel gaya kepemimpinan transaksional (X2) mengalami kenaikan (satuan) maka perilaku inovatif akan naik sebesar 0.010, dan jika variabel budaya organisasi (X3) mengalami kenaikan (satuan) maka perilaku inovatif akan naik sebesar 0.842. Apabila X1, X2 dan X3 bernilai 0, perilaku

inovatif besarnya sama dengan nilai konstan (-3.346 satuan).

Tabel 6 Uji t Parsial

| T | Sig |
|-------|------|
| -,613 | ,543 |
| 2,441 | ,019 |
| ,068 | ,946 |
| 4,779 | ,000 |

Sumber: data primer, diolah 2020

Uji F (Simultan)**Tabel 7 Uji F Simultan)**
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 244,469 | 3 | 81,490 | 13,080 | ,000 ^b |
| | Residual | 242,973 | 39 | 6,230 | | |
| | Total | 487,442 | 42 | | | |

a. Dependen Variabel: Perilaku Inovatif

b. Predictor: (Constant), Budaya

Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Transformasional, Gaya Kepemimpinan

Transaksional

Sumber : data primer, diolah 2020

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan signifikan 0.019 < 0.05 artinya bahwa hipotesis satu H₁: gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif diterima, gaya kepemimpinan transaksional menunjukkan hasil signifikansi 0.946 < 0.05 yang artinya bahwa hipotesis dua H₂: gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di tolak, budaya organisasi menunjukan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 yang artinya hipotesis tiga H₃: budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di terima, dan pada uji f menunjukan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 yang artinya hipotesis empat H₄: gaya kepemimpinan transformasional, Transaksional, dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di terima. Hasil uji koefisien determinasi menunjukan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.502 yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel perilaku inovatif sebesar 50,2% sedangkan sisanya (100% - 52% = 49.8%)

dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 8 Koefisien Determinasi Model Summary^b

| Model | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,708 ^a | ,502 | 2,496 |

a. Predictors: (Constant), Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional

b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber : data primer, diolah 2020

Pembahasan

Temuan hipotesis pertama menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dhyan Parashakti et al., 2016) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Item gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki nilai rerata tertinggi ialah "Melibatkan karyawan dalam perencanaan kegiatan organisasi." (4.30). sedangkan nilai terendah terdapat pada item dengan nilai skor (3.93) yaitu "Mengembangkan cara untuk memotivasi kesuksesan karyawan."

Hipotesis kedua ditolak, artinya gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku inovatif penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Khan et al., 2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku inovatif. Gaya kepemimpinan transaksional ditemukan

juga efektif di sektor perbankan Pakistan, dimana gaya kepemimpinan transaksional juga secara positif mempengaruhi perilaku inovatif seperti gaya kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian (Hidayat, 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif. Meskipun memiliki hubungan searah antara kepemimpinan transaksional terhadap perilaku inovatif, akan tetapi pengaruh tersebut tidak cukup besar untuk peningkatan perilaku inovatif. Item gaya kepemimpinan transaksional yang memiliki rerata tertinggi ialah “Memberikan pembinaan kepada karyawan sehingga tindakannya sesuai dengan aturan yang berlaku.” (4,37). Sedangkan nilai terendah terdapat pada item dengan nilai (3.12) yaitu “Memberikan imbalan ketika karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.”

Hipotesis ketiga diterima, hasil penelitian ini mendukung temuan (Dhyan Parashakti et al., 2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Item budaya organisasi yang mendapat nilai rerata tertinggi yaitu “Pemimpin mempertahankan prosedur pelaksanaan pekerjaan yang telah ada.” (4.16). Sedangkan item dengan nilai terendah yaitu “Pemimpin lebih mengutamakan hasil kerja karyawan daripada prosesnya.” (3.26).

Perilaku inovatif hanya dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi sebanyak 50,2% yang membuka peluang bagi peneliti kedepan untuk menguji antededen perilaku inovatif yang lainnya. Nilai perilaku inovatif tertinggi terdapat pada item dengan skor (4.05) yaitu “Saya selalu berusaha untuk bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas yang sudah

menjadi tanggung jawab saya.” Adapun nilai terendah dengan skor (3,49) pada item “Saya berusaha mendapatkan persetujuan untuk ide-ide inovatif yang saya sampaikan. Secara keseluruhan item perilaku inovatif berada diatas nilai median 3, atau sudah baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif, (1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY lebih mementingkan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi dengan melibatkan karyawan dalam perencanaan kegiatan organisasi serta menjelaskan betapa pentingnya tujuan organisasi. (2) Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, ditolak. Artinya bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku inovatif, artinya dengan adanya gaya kepemimpinan transaksional yang berdasarkan pada imbalan (*reward*) dapat mengurangi perilaku inovatif pada karyawan. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, diterima. artinya bahwa semakin organisasi memperhatikan masukan karyawan dan menganggap kegagalan karyawan adalah bagian dari sebuah proses serta mempertahankan prosedur pelaksanaan pekerjaan yang telah ada maka dapat meningkatkan perilaku inovatif yang lebih baik pada karyawan. (4) Gaya kepemimpinan transformasional, gaya

kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap perilaku inovatif pada badan penanggulangan bencana daerah DIY.

Berdasarkan kesimpulan diatas dalam penerapan gaya kepemimpinan transaksional di dalam BPBD DIY ada baiknya jika di evaluasi kembali dikarenakan ada beberapa hal-hal yang ketika diterapkan memberikan dampak buruk terhadap perilaku inovatif karyawan itu sendiri seperti *Contingent reward* yang mana akan ada imbalan ketika karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target poin ini perlu ditinjau ulang. Pemimpin organisasi dapat mempertahankan indikator *Passive management by exception* dengan pernyataan ke 7 dengan nilai *mean* paling tinggi yaitu dengan memberikan pembinaan kepada karyawan sehingga tindakannya sesuai dengan aturan yang berlaku.

REFERENSI

- Aditya, D., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *None*, 5(3), 251-669. <http://jurnaltsm.id/index.php/JBA>
- Aria Widjaja, M. Y., Yasid, M., & Misno, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Yayasan Nurul Hayat. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 11(1), 77. <https://doi.org/10.26740/bisma.v11n1.p77-103>
- Arianty Nel. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, 14(02), 165.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dewa Nyoman Reza Aditya, K. A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Pendahuluan Era globalisasi yang pesat ini menimbulkan dampak terhadap ketatnya persaingan yang terjadi antar perusahaan. Perusahaan perlu melakuk. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801–1830.
- Dhyan Parashakti, R., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Bank Danamon Indonesia)*. 2, 81–96.
- Djuremi, Leonardo Budi Hasiholan, and M. M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 7–16. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6780213&site=ehost-live>
- El-manurwan, M., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Pt. Pln Persero Distribusi Jawa Barat Apj Bogor. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 6(3), 351–356.
- Eskiler, E., Ekici, S., Soyer, F., & Sari, I. (2016). *The relationship between organizational culture and innovative work behavior for sports services in Tourism enterprises. Physical Culture and Sport, Studies and Research*, 69(1), 53–64. <https://doi.org/10.1515/pcssr-2016-0007>
- Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A.,

- Basuki, S., Hutagalung, D., Maesaroh, S., Chidir, G., Goestjahjanti, F. S., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 64–91. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/413>
- Fazri, D. A. T. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Pt. Kembar Abadi Utama Di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *Psikoborneo*, 2(1), 15–22.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hidayat, A. S. (2020). Kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap perilaku inovatif: Mediasi oleh variabel psychological empowerment. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2). http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/m_bisnis%0AKepemimpinan
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- 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. https://www.mendeley.com/catalogue/c99e22fb-13b3-363a-a2a7-642b669ed8bb/?utm_source=desktop
- Liu, Y., Wang, W., & Chen, D. (2019). Linking Ambidextrous Organizational Culture to Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model of Psychological Empowerment and Transformational Leadership. *Frontiers in Psychology*, 10(October). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02192>
- Lusana Resty Ardiana, Sugeng Hariyadi, S. N. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 1–9.
- Mayasari, D., & Syahlani, S. P. (2010). Transformasional Pada Gaya Kepemimpinan Transaksional Dalam Memprediksi Kinerja , Sikap Bawahan Terhadap Atasan: *Studi Empiris pada Perusahaan Peternakan*. 14, 13–21.
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 3(2), 209. <https://doi.org/10.15548/jebi.v3i2.179>
- Ogi Rifansyah. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Wilayah Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Paracha, M., & Qamar, A. (2012). *Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional*

- Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction” Study of Private School (Educator) In Pakistan. ... Private School (Educator ...*, 12(4). [https://globaljournals.org/GJMBR_Volume12/6-Impact-of-Leadership-Style-\(Transformational\).pdf](https://globaljournals.org/GJMBR_Volume12/6-Impact-of-Leadership-Style-(Transformational).pdf)
- Pradana, M. A., & Hamid, B. S. S. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap pt. Mustika bahana jaya, lumajang). *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(1), 1–11. <https://doi.org/10.18196/bti.81083>
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Ekobis*, 15(2), 19–32.
- Sethibe, T., & Steyn, R. (2017). *The impact of leadership styles and the components of leadership styles on innovative behaviour. International Journal of Innovation Management*, 21(2). <https://doi.org/10.1142/S1363919617500153>
- Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iss Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1(1), 31–41.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan, Kediri). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 86–98.
- Soebardi, R. (2012). Perilaku Inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1), 57–74. <https://doi.org/10.24854/jpu12012-10>
- Stoffers, J., Neessen, P., & Dorp, P. van. (2015). *Organizational Culture and Innovative Work Behavior: A Case Study of a Manufacturer of Packaging Machines. American Journal of Industrial and Business Management*, 05(04), 198–207. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2015.54022>
- Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepeimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Tangerang. *JURNAL SeMaRaK*, 2(1), 21–31. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i1.2663>
- Taradita, I. G. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3417. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p05>