

Kepemimpinan Transformasional Dan Prilaku Kerja Yang Inovatif: Peran Mediasi Dukungan Sosial

Juni Rahmat^a, Adi Rahmat^{a*}, Ali Asfar^a

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja yang inovatif, dan dukungan sosial sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, dan dukungan sosial sebagai mediasi di PT. Djaya Globalindo sentosa. Analisis data yang peneliti gunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, dan dukungan sosial sebagai mediasi menggunakan aplikasi SEMPLS 6.0. Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap dukungan sosial, perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap dukungan sosial, dan dukungan sosial terbukti menjadi variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (p-value) kurang dari 5%.

ARTIKEL HISTORI

Received 3 Januari 2023
Revised 5 Februari 2023
Accepted 28 Februari 2023

KATA KUNCI

Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovatif, Dukungan Sosial

Pendahuluan

Di era persaingan ketat saat ini, perusahaan menawarkan berbagai pilihan bagi karyawan untuk dapat melibatkan diri mereka pada proses pengambilan keputusan, mengkaji kemampuan atas pekerjaan individu (Nazir et al., 2018) serta membangun ide-ide yang kreatif guna dapat bertahan dan bersaing. Faktor-faktor penting dalam proses membangun ide kreatif yakni didasari oleh pengembangan dasar, kemampuan berpikir secara diferensiasi dan mengimplementasikan ide yang tertuang melalui tindakan.

Menurut Riggio dan Bass; Chen et al. (dalam Le & Lei, 2018), kepemimpinan transformasional memiliki karakter pemimpin yang secara aktif memberikan arahan, ilmu dan keahlian agar mendorong bawahannya untuk menciptakan ide kreatif, mempelajari skill baru demi target organisasi. Hasil temuan studi oleh Bushra (dalam Heru, 2013) menemukan bahwa seorang pemimpin ialah mampu mengarahkan pemikiran bawahan dengan inovatif, membimbing, melibatkan secara pribadi dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan tingkat keterikatan emosional karyawan dengan organisasi serta mampu mempengaruhi karyawan untuk merasakan pekerjaan menjadi suatu hal bermakna (Julpinus, 2019; Alvaleri, Abdillah, Rahmat, & Anita, 2022; Rahmasari et al., 2022).

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: adirahmat@unilak.ac.id.

Teori kepemimpinan transformasional dikemukakan pertama kali oleh James McGregor Burns. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengubah (transform) nilai anggota secara personal sehingga dapat digunakan sebagai pendukung atau suport dari visi dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi yang kita jalankan (Nasukah et al., 2021). Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki visi masa depan dengan merangsang intelektual, memotivasi kreativitas dan menginspirasi anggotanya untuk bekerja lebih giat sehingga hasilnya lebih dari yang diinginkan (Gashema, 2021; Lidia, Rahmat, & Oemar, 2022). Kepemimpinan transformasional memfokuskan pada tujuan dan memunculkan ide produktif, sehingga dapat meningkatkan optimisme dan antusiasme dalam menghadapi tantangan pembaharuan dan perubahan (Basset al., 2003). Pemimpin dengan gaya transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka, merangsang secara intelektual untuk menangani masalah dengan memanfaatkan sudut pandang mereka sendiri yang luar biasa dan inovatif (Jaiswal & Dhar, 2015).

Perilaku kerja inovatif diartikan sebagai penciptaan, pengenalan dan penerapan ide atau gagasan baru secara disengaja untuk memberikan keuntungan bagi organisasi (Janssen, 2000). Perilaku kerja inovatif merupakan serangkaian aktivitas kerja yang dilakukan secara bertahap oleh pegawai dengan menerapkan ide kreatif untuk meningkatkan kinerja yang lebih efektif (Yuan & Woodman, 2010). Pegawai yang inovatif adalah pegawai yang dapat mencari tahu masalah dalam proses belajar, mengidentifikasi kesenjangan yang terjadi sebagai peluang, dan menciptakan ide-ide kreatif untuk menghasilkan solusi yang bermanfaat (Young, 2012; Yulita, Rahmat, & Bastian, 2022).

Menurut Blanchard (2002) bahwa kepemimpinan sebagai motor, yaitu bila perusahaan berkinerja tinggi adalah garis finish maka kepemimpinan adalah mesinnya dan kepemimpinanlah yang mengarahkan dan mengantarkan sebuah perusahaan menjadi perusahaan berkinerja tinggi. Alma dan Hurriyati (2008) juga menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki kedudukan yang menentukan dalam organisasi, sehingga kepemimpinan yang hanya sebagai sosok figur tidak memiliki pengaruh dan kemampuan kepemimpinan ini dapat mengakibatkan lemahnya kinerja sebuah organisasi.

Menurut Riggio dan Bass; Chen et al. (dalam Le & Lei, 2018), kepemimpinan transformasional memiliki karakter pemimpin yang secara aktif memberikan arahan, ilmu dan keahlian agar mendorong bawahannya untuk menciptakan ide kreatif, mempelajari skill baru demi target organisasi. Hasil temuan studi oleh Bushra (dalam Heru, 2013) menemukan bahwa seorang pemimpin ialah mampu mengarahkan pemikiran bawahan dengan inovatif, membimbing, melibatkan secara pribadi dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan tingkat keterikatan emosional karyawan dengan organisasi serta mampu mempengaruhi karyawan untuk merasakan pekerjaan menjadi suatu hal bermakna (Julpinus, 2019).

Selama ini, penelitian mengenai kepemimpinan transformasional hanya memusatkan perhatian pada faktor-faktor penyebab dan pengaruhnya pada suatu perilaku (Yukl, 2013), khususnya pengaruhnya terhadap hasil-hasil organisasi. Penelitian-penelitian selama ini yang dilakukan masih kurang bahkan jarang yang membahas mengenai proses kepemimpinan transformasional yang berdampak pada hasil-hasil yang dicapai oleh organisasi (Northouse, 2016). Hal tersebut dipertegas, ketika para peneliti tertarik dalam membahas mengenai proses

pengaruh kepemimpinan transformasional dalam mencapai hasil-hasil yang diharapkan oleh organisasi yang sebenarnya penelitian- penelitian mengenai hal tersebut memang masih jarang dilakukan.

Teori Medan dari Kurt Lewin menyatakan bahwa perilaku dibentuk dari kondisi lingkungan dan karakteristik individu. Kondisi lingkungan seperti budaya inovasi dan persepsi dukungan organisasi. Sedangkan karakteristik individu meliputi kompetensi inovasi, kontrak psikologi dan efikasi diri (Soeparno, 2016; Abdillah & Rahmat, 2022; Arfi & Rahmat, 2020; Rafida, Rahmat, & Seswandi, 2022). Perilaku kerja inovatif diartikan sebagai penciptaan, pengenalan dan penerapan ide atau gagasan baru secara disengaja untuk memberikan keuntungan bagi organisasi (Janssen, 2000). Perilaku kerja inovatif merupakan serangkaian aktivitas kerja yang dilakukan secara bertahap oleh pegawai dengan menerapkan ide kreatif untuk meningkatkan kinerja yang lebih efektif (Yuan & Woodman, 2010).

Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi munculnya kepemimpinan transformasional yang dipengaruhi oleh perilaku kerja yang inovatif dan dukungan sosial sebagai pemediasi.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan Transformasional

Rivai dalam Jufrizen & Afni Sasqia Putri Lubis (2018) mengungkapkan kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan- persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru; dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

Menurut Robbins & Judge dalam Dewi Kania dkk kepemimpinan transformasional (2018) merupakan salah satu kepemimpinan dalam organisasi di mana berfokus menciptakan komitmen dan mempromosikan ide-ide inovatif karyawan dalam organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional menjadikan pengikutnya melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Gray Yukl pada konteks ini menekankan bahwa pemimpin transformasional akan melakukan banyak hal untuk memberdayakan pengikutnya dan menjadikan mereka untuk tidak lagi bergantung kepada dirinya, seperti mendelegasikan otoritas terhadap tiap individu, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan diri pengikutnya, menciptakan swaklola, meminimalisir hal yang tidak perlu dikontrol, dan membangun budaya yang kuat untuk pemberdayaan pengikutnya (Wahab & Umiarso, 2011).

Kepemimpinan transformasional dapat diidentifikasi melalui: (1) idealized influence yang merupakan kharisma yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang membuatnya dijadikan panutan oleh anggota organisasi; (2) inspirational motivation yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi anggota serta memberi inspirasi bagi anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama; (3) intellectual stimulation merupakan karakter pemimpin

transformatif berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas metode atau cara-cara baru dalam mencapai tujuan; (4) individual consideration merupakan kemampuan pemimpin untuk mengidentifikasi, memahami, dan menangani kebutuhan anggota serta memperlakukan mereka dengan baik (Bass & Riggio dalam Agi Syarif Hidayat & Rofi Rofaida (2021).

Perilaku Inovatif

Menurut De Jong & Den Hartog dalam Ayu Octavia dan Ika Zenita Ratnaningsih (2017) perilaku inovatif karyawan adalah perilaku individu untuk memperkenalkan ide-ide baru yang berguna mengenai proses, produk, atau prosedur kepada kelompok kerja ataupun organisasi untuk memperoleh keuntungan. Berbeda dengan ide kreatif, perilaku inovatif mencakup komponen pengaplikasian ide yang lebih jelas dan diharapkan dapat menghasilkan output yang inovatif.

Farr dan Ford dalam Jong dan Hartog (2010) mengatakan perilaku kerja inovatif adalah bentuk perilaku yang bertujuan mencapai inisiasi dan pengenalan suatu ide, proses, prosedur maupun produk baru yang berguna bagi organisasi.

Scott dan Bruce di dalam Sidra Riaz dkk (2018) mengatakan perilaku inovatif merupakan generasi yang disengaja baik untuk mendapatkan promosi serta mampu merealisasi ide-ide baru dalam melaksanakan pekerjaannya baik untuk kelompok maupun organisasi.

Jong & Hartog dalam Agi Syarif Hidayat & Rofi Rofaida (2021) menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi dalam kajian perilaku inovatif yaitu sebagai berikut. (1) Idea exploration, merupakan proses yang dilakukan untuk mencari peluang untuk memperbaiki kondisi atau ancaman yang membutuhkan respons segera. Idea exploration tergambar dari upaya untuk mencari peluang untuk meningkatkan kualitas produk, layanan maupun proses kerja dengan pendekatan yang berbeda. (2) Idea generation, merupakan proses yang dilakukan untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru berdasarkan eksplorasi peluang dan ancaman yang ada. (3) Idea Championing, adalah upaya yang dilakukan untuk mempromosikan ide inovasi kepada orang lain dan meyakinkan orang untuk melaksanakan inovasi tersebut. (4) Idea implementation, adalah upaya yang dilakukan untuk mengimplementasikan ide yang sudah diajukan serta bertanggungjawab dalam pelaksanaan inovasi tersebut.

Dukungan Sosial

Menurut Ping & Ely Siawati (2016) dukungan sosial merupakan dukungan yang diperoleh individu yang diberikan oleh orang-orang terdekat individu tersebut yang terdiri dari keluarga, teman, dan orang-orang yang dianggap berarti di sekitar individu.

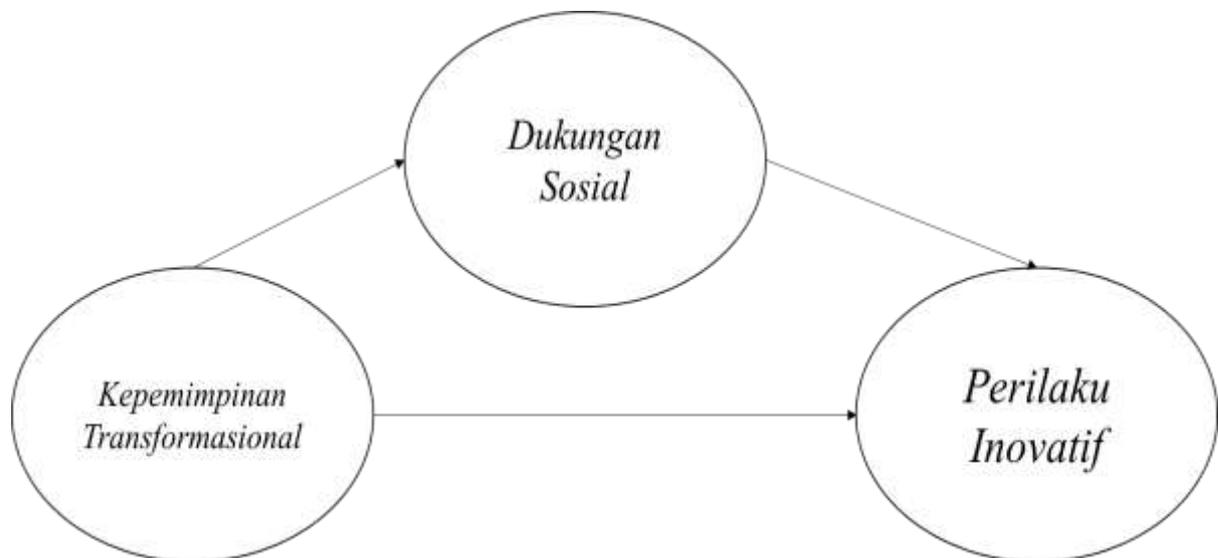
Menurut Schexaildre dkk dalam Oktavianus dkk (2021) adanya dukungan sosial dapat membuat individu merasa aman sehingga mempunyai energi untuk dapat bangkit dari keterpurukan. Individu juga akan merasa nyaman sehingga mampu bersikap terbuka dan lebih mudah mengungkapkan kesulitan-kesulitannya. Individu yang sudah merasa aman dan nyaman akan lebih mudah berpikiran positif dan mampu bersikap lebih baik dan lebih mudah menerima atas hal-hal yang menimpa dirinya sekalipun hal tersebut adalah hal negatif maka individu akan mampu berpikiran positif dan mampu bangki dari hal-hal yang tidak menyenangkan.

Menurut Mifthun Ni'mah Suseno (2010) dukungan sosial adalah suatu bentuk hubungan interpersonal dengan orang-orang yang ada di sekitar, yang didalamnya terdapat pemberian

bantuan yang dapat berupa empati yang diberikan melalui proses komunikasi, kontak sosial yang pada akhirnya akan mendapatkan kesenangan, penghargaan dari orang yang mendapatkan bantuan, serta perasaan diperhatikan dari orang.

Menurut Caplan dalam Mifthun Ni'mah Suseno (2010) dukungan sosial mempunyai 3 komponen, yaitu perhatian emosional, informasi, dan penilaian. Perhatian emosional yaitu individu merasa bahwa orang-orang yang ada di sekitarnya memberikan perhatian pribadi pada dirinya dan membantu memecahkan masalah, baik masalah yang dihadapi dalam pekerjaan maupun masalah pribadi. Informasi yaitu individu mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan dan juga dapat menyampaikan informasi kepada individu-individu yang lain. Pemberian dorongan dan penilaian (umpan balik) yaitu individu mendapatkan perhatian dorongan, umpan balik atau penilaian yang mendukung atas pekerjaan yang dilakukannya.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode

Descriptive dan Explanatory Survey

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini peneliti merumuskan masalah yang baru dengan mengidentifikasi melalui hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random sampling, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Model

Tabel 1. Hasil Pengujian Model

Kriteria <i>Quality indices</i>	Nilai	<i>Rule of thumb</i>
Average (APC)	0,450***	path coefficient p-value < 0,05
Average R-squared (ARS)	0,192***	p-value < 0,05
Average block VIF (AVIF)	1,124	< 3,3
Tenenhaus GoF (GoF)	0,511	≥ 0,10 (<i>small effect size</i>), ≥ 0,25 (<i>medium effect size</i>), and ≥ 0,36 (<i>large effect size</i>)
Koefisien <i>Q-squared (Q²)</i> :		
• Perilaku Inovatif	0,149	> 0 (<i>model prediktif dapat diterima</i>)
• Dukungan Sosial	0,235	

Catatan. Data Olahan 2022

Hasil pengujian juga menghitung indeks Goodness of Fit (GoF). Indeks GoF bertujuan untuk mengevaluasi kecocokan model outer dan inner pada PLS (Tenenhaus et al., 2005). Nilai batas untuk GoF adalah 0,1 (kecil), 0,25 (sedang), dan 0,36 (besar) (Wetzels et al., 2009). Nilai GoF dalam penelitian ini adalah 0,511, yaitu sama besar dari nilai ambang batas 0,36. Hasil ini menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini berkinerja baik (Wetzels et al., 2009). Selain itu, koefisien Q2 pada tabel 5.5 menunjukkan nilai yang lebih besar dari nol, yang menjelaskan bahwa model memiliki nilai prediksi yang dapat diterima (OCass & Weerawardena, 2010).

Hasil pengujian “Fornell-Larcker Criterion”

Tabel 2. Hasil Pengujian “Fornell-Larcker Criterion”

	Dukungan Sosial	Kepemimpinan Transformasional	Prilaku Inovatif
Dukungan Sosial	0,730		
Prilaku Inovatif	0,397	0,650	
Kepemimpinan Transformasional	0,442	0,392	0,733

Catatan. Data Olahan 2022

Skala pengukuran variabel dikatakan valid secara diskriminan apabila nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel. Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai akar kuadrat AVE) lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara variabel pada model penelitian. Hasil-hasil tersebut (*loading* dan *cross-loading*; *fornell-larcker criterion*) menunjukkan bahwa skala pengukuran variabel dalam penelitian ini valid secara diskriminan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Penjelasan Hipotesis	Hasil Uji Hipotesis			Keterangan
		T table	T statistic	P Value	
H1	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap perilaku Inovatif	1,1575	1,958	0,051	Berpengaruh

H2	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap dukungan sosial	1,1575	4,895	0,000	Berpengaruh
H3	Prilaku Inovatif berpengaruh terhadap dukungan sosial	1,1575	3,581	0,000	Berpengaruh
H4	Dukungan sosial memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prilaku Inovatif	1,1575	2,660	0,008	Berpengaruh

Catatan. Data Olahan 2022

Tabel tersebut menunjukkan bahwa Hipotesis pertama (H1) memprediksi bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap prilaku Inovatif. Hasil pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik (Tstatistic 1,958, dan Pvalue 0,051 > 5%).

Hipotesis kedua (H2) memprediksi bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap dukungan sosial. Hasil pada table 4.14 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik (Tstatistic 4,895, dan Pvalue 0,000 > 5%. Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan transformasional menyebabkan dukungan social meningkat.

Hipotesis ketiga (H3) memprediksi bahwa prilaku Inovatif berpengaruh positif terhadap dukungan sosial. Hasil pada table 4.14 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik (Tstatistic 3,581, dan Pvalue 0,000 > 5%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel prilaku Inovatif secara positif mempengaruhi variabel dukungan sosial.

Selanjutnya, hipotesis keempat (H4) memprediksi bahwa dukungan sosial memediasi pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap prilaku Inovatif. Hasil pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik (tstatistic 2,660, dan Pvalue 0,008 > 5%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial secara signifikan memediasi pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap prilaku Inovatif.

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap prilaku Inovatif

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prilaku Inovatif PT Djaya Globalindo Sentosa Desa Melayu Besar Kecamatan Tanah Putih Tanjung Melawan, Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. secara statistik (t statistic 1,958 > tTabel 1,1575). Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan yang. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prilaku Inovatif.

Penelitian Rengganis Prawithasari (2019) menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan semakin baik juga perilaku inovatif disuatu organisasi. Kepemimpinan transformasional juga dapat dilihat pada aspek pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual.

Senada dengan penelitian Dewa Nyoman Reza Aditya dan Komang Ardana (2016) menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif. semakin baik

pemimpin yang dirasakan oleh karyawan maka semakin baik pula perilaku inovatif dari setiap karyawan.

Penelitian Janssen (2000) menemukan perilaku inovatif yang dimaksud meliputi generasi ide (idea generation) mengacu kepada pengembangan-pengembangan dan penggunaan ide yang sangat bermanfaat untuk perusahaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap usahanya untuk mencari metode kerja yang baru. Kedua, promosi ide (idea promotion) adalah perilaku yang bertujuan menjual ide yang inovatif kepada rekan kerja maupun atasan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap usahanya mendapatkan persetujuan dari atasan maupun rekan kerja untuk ide-ide inovatif yang disampaikan. Ketiga, implementasi ide (idea implementation) melibatkan perilaku-perilaku yang mengarah terhadap realisasi dan mengaplikasikan ide-ide di tempat bekerja.

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap dukungan sosial

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap dukungan sosial PT Djaya Globalindo Sentosa Desa Melayu Besar Kecamatan Tanah Putih Tanjung Melawan, Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. secara statistik (t statistic $4,895 > t$ Tabel $1,1575$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan yang. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap dukungan sosial.

Penelitian Wiranda Malau dan Made Surya Putra (2022) menemukan Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap dukungan sosial pada karyawan. Hal ini berarti semakin besar kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin besar dukungan sosial yang dirasakan oleh karyawan.

Senada dengan penelitian B Maptuhah Rahmi (2014) menemukan Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap dukungan sosial. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi intensitas penerapan kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi tingkat dukungannya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah intensitas penerapan kepemimpinan transformasional maka semakin rendah tingkat dukungan sosial. Perilaku dukungan sosial ditingkatkan dengan cara meningkatkan intensitas penerapan kepemimpinan transformasional pimpinan.

Prilaku Inovatif berpengaruh terhadap dukungan sosial

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Prilaku Inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap dukungan sosial PT Djaya Globalindo Sentosa Desa Melayu Besar Kecamatan Tanah Putih Tanjung Melawan, Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. secara statistik (t statistic $3,581 > t$ Tabel $1,1575$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa Prilaku Inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap dukungan sosial

Penelitian Dani Rizana (2017) menemukan prilaku Inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap dukungan sosial. Hal ini berarti semakin baik prilaku Inovatif maka semakin baik pula dukungan sosial. Dukungan owner telah memberikan respek pada kreatifitas karyawan, mereka diperkenankan memecahkan masalah yang sama dengan cara yang berbeda, perusahaan sangat terbuka dan responsif terhadap perubahan. Di sisi lain perilaku inovatif karyawan ditunjukkan dengan intensitas karyawan dalam memberikan saran yang membangun, memberi dukungan ide kreatif pada rekan kerja, memberikan ide baru, secara proaktif

mengembangkan metode baru, mengimplemtasikan ide baru serta memberi rekomendasi solusi atas masalah.

Senada dengan penelitian Rizkinta dan Ali Mursid (2022) menemukan prilaku Inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap dukungan sosial. Hal ini bermakna bahwa terdapat pengaruh positif signifikan prilaku Inovatif terhadap dukungan sosial. artinya semakin tinggi prilaku Inovatif semakin besar pula dukungan sosial dan Sebaliknya semakin rendah perilaku inovatif maka semakin kecil pula kemungkinan adanya dukungan sosial.

Dukungan sosial memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prilaku Inovatif

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Prilaku dukungan sosial secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap prilaku inovatif PT Djaya Globalindo Sentosa Desa Melayu Besar Kecamatan Tanah Putih Tanjung Melawan, Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. secara statistik (t statistic 2,660 > t Tabel 1,1575). Nilai tersebut menunjukkan bahwa Prilaku Inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap dukungan sosial.

Penelitian Noerchoidah (2022) menemukan Dukungan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan Transformasional Terhadap Prilaku Inovatif. keberadaan dukungan sosial dapat menguatkan dalam mendukung kepemimpinan transformasional dan mengimplementasikan dalam perilaku inovatif untuk membalas dukungan tersebut dalam bentuk perilaku inovatif.

Senada dengan penelitian Rizkinta dan Ali Mursid (2022) menemukan Dukungan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan Transformasional Terhadap Prilaku Inovatif. Semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi dukungan sosial dan semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif, sebaliknya semakin kurang baik penerapan kepemimpinan transformasional maka semakin rendah dukungan social dan semakin rendah pula perilaku kerja inovatif pegawai.

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab terdahulu dengan dukungan oleh data-data yang ada, maka peneliti dapat menyusun beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Hasil ini menginterpretasikan bahwa semakin baik atau tinggi Kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi perilaku inovatif.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap dukungan sosial. Hasil ini menginterpretasikan bahwa semakin baik atau tinggi Kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi dukungan sosial.
3. Perilaku inovatif berpengaruh terhadap dukungan sosial. Hasil ini menginterpretasikan bahwa semakin baik atau tinggi perilaku inovatif maka akan semakin tinggi dukungan sosial.
4. Prilaku dukungan sosial secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap prilaku inovatif

Referensi

- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2022). *Hubungan Dukungan Sosial dan Keterikatan Kerja : Peran Mediasi Modal Psikologis*. 1(3), 257-264.
- Alvaleri, Y., Abdillah, M. R., Rahmat, A., & Anita, R. (2022). *Kepemimpinan dan “ Voice ” yang Etis Pada Petugas Kepolisian : Sebuah Pengujian Mekanisme Dari Internalisasi Nilai Etika dan Identitas Integritas*. 4(2), 113-128.
- Arfi, L. R., & Rahmat, A. (2020). Job Insecurity dan Abusive Supervision (Peran Moderasi Sosial Worth). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 113-122.
- B Maptuhah Rahmi. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*. 3(2), 331-345
- Dani Rizana. 2017. Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Person Job Fitterhadap Perilaku Inovatif, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, P-Issn 1411 1977.
- Dewa Nyoman., Komang Ardana. 2016. Pengaruh iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficiency terhadap Perilaku Kerja Inovatif, *Jurnal Manajemen*, 5(3).
- Dewi Kani., Syamsul Hadi Senen., Masharyono. 2018. Analisis Gambaran Kepemimpinan Transformasional, Work Engagement dan Perilaku Kerja Inovatif Karyawan, *Journal of Management Education*. 3(3).Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ekrem ayden & Eren Erkilic. 2020. Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour: The Mediating Role of Knowledge Sharing. *Tourism and Recreation*.2(2). 106-117.
- Endang Sulistiy dan Aizah. 2017. Beberapa Determinan Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Industri Batik Skala Ekspor Surakarta. *Prosidingsestrinov*. 2477-2097.
- Ferry Iswanto dan Ike Agusti. 2016. Peran Dukungan Sosial di tempat Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Mediapsi*. 2(2). 38-45.
- Hairudinor, Setio Utomo, & Humaidi. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transormasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 10(1). ISSN 2338-9605.
- Ika Zenita Ratnaningsih. 2017. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku inovatif karyawan Non Proses (Supporting) PT Indocement Tunggal Prakarsa TBK Plant Palimanan. *Jurnal Empati*. 6(1). 40-44.
- Janssen, O. 2000. Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73(3), pp: 287-302.
- Jufrizen & Afni Sasqia Putri Lubis. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Trnasformasional dan Kepemimpinan Transksional terhadap Kinerja Pegawai dengan Locus of Control sebagai Variabel Moderating. *Jurnal ilmiah Magister Manajemen*. 3(1). ISSN 2623-2634.
- Joan Marques, Dhiman, S., & King, R. 2005. Spirituality in the Workplace: Developing an Integral Model and a Comprehensive Definition. *The Journal of American Academy of Business*, 7 (1).
- Jong, Den, J & Den Hartog, D. 2010. Measuring Innovative Work Behavior. *Creative and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Khan, M. J., Aslam, N., & Riaz, M. N. (2012). Leadership styles as predictors of innovative work behavior. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2), 17-22.
- Khaliq., Qomaruddin Maltio & Iqra Hafeez. 2019. Mediating Effect of Innovation Work Behavior in Relationship Between High Performance Work System and Sustainable Organization Performance: Evidence from Service Sector of Pakistan.
- Lidia, Rahmat, A., & Oemar, F. (2022). The Effect of Social Support on Person-Environment Fit and Employees' Affective Commitment. *Sains Organisasi*.
- Rafida, T., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2022). *Dukungan Sosial dan Komitmen Afektif Peran Mediasi Modal Psikologi*. 1(4), 299-310.
- Rahmasari, A., Rasyid, M., Rahmat, A., Manajemen, P. M., Pascasarjana, S., & Kuning, U. L. (2022). *Double-Edged Sword Dari Kepemimpinan*. (Ncssr), 180-185.
- Yulita, A., Rahmat, A., & Bastian, A. (2022). *Pengaruh Empowering Leadership terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Mediasi Berbagi Pengetahuan*. 1(1), 118-126.