Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e –ISSN : 2548-9224 | p–ISSN : 2548-7507
Volume 7 Nomor 2, April 2023
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1364

FAKTOR PENENTU TERBENTUKNYA BUDAYA KERJA INOVATIF (STUDI PADA POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA)

Erni Unggul Sedya Utami [1], Bahri Kamal [2]
[1,2)]D3 Akuntansi Politeknik Harapan Bersama
eunggulsu@gmail.com , bahrikamal17@gmail.com

*Corresponding Author
Diajukan : 08 Desember 2022
Disetujui : 29 Desember 2022
Dipublikasi : 1 April 2023

ABSTRACT

Educational institutions are institutions that provide services to consumers in the form of services, the results of which are not visible, such as manufacturing companies that can produce products that are visible when delivered to the public. Educational institutions in order to keep abreast of changing times, educational institutions are required to innovate. This research was conducted at the Polytechnic Harapan Bersama with a total of 225 respondents. Statistical analysis test performed with the PLS test with a SmartPLS 3.0. The existence of leadership transformation influences innovative work culture successfully mediated in part by work autonomy because without going through work autonomy there. Without going through work autonomy, there is leadership transformation that influences existing innovative culture, astests. Supportive management failed to become a mediating variable because supportive management has no effect on innovative work culture as evidenced by the statistical tests conducted
***Keywords**: Innovation, Culture, Transformation, Leadership*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi terus berkembang dan mengikuti perkembangan bangsa dengan terus berinovasi dalam menjawab tantangan perkembangan bangsa yang ada. Alfian *et al* (2020) menyatakan bahwa lembaga pendidikan merupakan lembaga yang memberikan pelayanan kepada konsumen berupa jasa, yang hasil diberikan tidak tampak seperti perusahaan manufaktur yang dapat menghasilkan produk yang nampak ketika disampaikan kepada masyarakat. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa pelayan dan nilai yang diberikan oleh perguruan tinggi lah dapat dinikmati konsumen dan dijadikan tolak ukur kinerja dari organisasi tersebut. Lembaga pendidikan sebagai lembaga yang memberikan jasa bagi masyarakat yang mana motor utama dari kegiatannya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berbeda dengan manufaktur yang mengandalkan kemampuan dari mesin-mesin industri dalam melakukan kegiatan dan memenangkan persaingan. Widodo (2015) mengemukakan bahwa SDM merupakan pemeran utama dalam kegiatan organisasi yang mana SDM lah pengelola sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Kemudian Supomo dan Nurhayati (2018) mengemukakan bahwa kegagalan atau keberhasilan dari organisasi dipengaruhi oleh SDM yang ada pada organisasi tersebut.

Perubahan dan perkembangan yang terjadi harus dipersiapkan oleh manajemen agar organisasi dapat terus berjalan dan berkembang dengan baik. Pratiwi *et al* (2013) menyatakan bahwa pekerja pada suatu perusahan harus dipersiapkan oleh manajemen dalam menghadapi perubahan yang berasal dari luar atau dari dalam organisasi. Indrawati (2013) mengemukakan bahawa peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan harus dilakukan oleh manajemen guna menghadapi perubahan yang ada.

Diera yang perubahannya dinamsi seperti saat ini, diperlukan kemmpuan untuk penyesuaian diri dalam pembentukan atas proses dan produk yang dihasilkan guna pencapaian tuhuan yang akan dicapai. Anderson *et al* (2014) menyatakan bahwa inovasi merupakan faktor penting dari

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e –ISSN : 2548-9224 | p–ISSN : 2548-7507
Volume 7 Nomor 2, April 2023
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1364

keberhasilan dan keberlangsungan hidup dari organsasi. Potocˇnik dan Anderson (2016) menyatakan ide-ide inovatif dari karyawan diperlukan oleh manajemen untuk menghasilkan hal baru baik produk maupun jasa yang diberikan kepada para pengguna guna meningkatkan kualitas kerja yang ada. Perilaku kerja inovatif yang ada pada organisasi terbentuk dari ide-ide dari kelompk atau unit-unit yang ada pada perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dari pihak pemilk ide terserbut. Bear et al (2015) menyatakan bahwa inovasi bukanlah merupakan bagian interkasi secara statis antara individu dengan linkungannya, namun merupakan hasil dari pertukaran secara interpersonal dari individu yang ada di lingkungannya secara terus menerus.

Otonomi pekerjaan yang ada pada organisasi mengacu pada kebebasan dari karyawan guna memilih tentang pekerjaan yang mereke laksanakan. Carvalho dan Chambel (2015) mengemukakan bahwa ketika organisasi menerapkan praktik sistem kerja dengan level tinggi maka manajemen akan banyak memberikan otonomi kepada pekerjanya yang mana dengan adanya otonomi tersebut dapat berpengaruh terhadap perilaku psoitifnya. Watoo et al (2019) mengemukakan bahwa dengan adanya autonomi pekerjaan akan memberikan pengaruh psoitif terhadap pekerja dalam melakuka pekerjaannya. van Dorssen-Boog et al (2020) menyatakan bahwa dengan adanya otonomi pekerjaan maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan melakukan inovasi guna menyelesaikan pekerjaannya.

Manajemen yang suportif merupakan manajemen yang melakukan cerminan secara langsung terkait evaluasi dan interpretasi psikologi dari karyawan tentang fleksibilitas, otorisasi, tanggung jawab, dan pengambilan keputusan pimpinan. Hunter dan Cushenbery (2011) menyatakan bahwa manajemen yang suportif akan merengsang perilaku diskresioner dan proaktif di tempat kerja.

Burn (1978) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk mendukung dan memotivasi bawahannya guna menaruh kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi serta membentuk komitmen terhadap tujuan dan tugas dari organisasi. Selanjutnya Yuki (1989) mengemukakan bahwa transformasi kepemimpinan sebagai suatu upaya untuk mempengaruhi perubahan sikap dan perilaku diantara karyawan dan memperkuat komitmen mereka terhadao misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas dan fenomena yang terjadi pada objek penelitian yang mana diperlukan budaya kerja inovatif dalam bekerja yang mana objek dari penelitian ini merupan lembaga pendidikan yang memerlukan inovatif dalam melakukan pekerjaan atau menjalankan kegiatan operasionalnya. Politeknik Harapan Bersama sedang mengalami transformasi kepemimpinan dan sedang melakukan usaha dalam meningkatkan kinerja dengan mengupayakan terbentuknya budaya kerja inovatif agar dapat memaksimalkan kinerja dari karyawan yang ada. Saat diberlakukannya transformasi kepemimpinan terjadi beberapa masalah yang timbul di karyawan yang ada, karena karyawan yang ada masih belum terbiasa dengan budaya kerja yang baru. Berdasarkan hal tersebu mendasari argumentasi dari peneliti akan adanya pengaruh Transformasional Kepemimpinan terhadap adanya budaya kerja inofatif serta otonomi pekerjaan dan manajemen suportif dapat memediasi pengaruh transformasi kepemimpinan. Guna mendapatkan hasil uji secara empiris, maka peneliti tertarik untuk melakukan peneliti dengan judul **"Faktor Penentu Terbentuknya Budaya Kerja Inovatif (Studi Pada Politeknik Harapan Bersama)".**

STUDI LITERATUR

Budaya Kerja Inovasi

Diera yang perubahannya dinamsi seperti saat ini, diperlukan kemmpuan untuk penyesuaian diri dalam pembentukan atas proses dan produk yang dihasilkan guna pencapaian tuhuan yang akan dicapai. Anderson *et al* (2014) menyatakan bahwa inovasi merupakan faktor penting dari keberhasilan dan keberlangsungan hidup dari organsasi. Potocˇnik dan Anderson (2016) menyatakan ide-ide inovatif dari karyawan diperlukan oleh manajemen untuk menghasilkan hal baru baik produk maupun jasa yang diberikan kepada para pengguna guna meningkatkan kualitas kerja yang ada. Perilaku kerja inovatif yang ada pada organisasi terbentuk dari ide-ide dari kelompk atau unit-unit yang ada pada perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dari pihak pemilk ide terserbut. Bear et al (2015) menyatakan bahwa inovasi bukanlah merupakan

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e –ISSN : 2548-9224 | p–ISSN : 2548-7507
Volume 7 Nomor 2, April 2023
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1364

bagian interkasi secara statis antara individu dengan linkungannya, namun merupakan hasil dari pertukaran secara interpersonal dari individu yang ada di lingkungannya secara terus menerus.

Isaken dan Laver (2002) mengemukakan bahwa transformasi kepemimpinan akan memperluas kesempatan karyawan untuk melakukan inovasi dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya Afsar et al (2014) menyatakan bahwa deangan adanya transformasi kepemimpinan maka akan mendorong terbentuknya budaya kerja inovatif.

Manajemen Suportif

Manajemen yang suportif merupakan manajemen yang melakukan cerminan secara langsung terkait evaluasi dan interpretasi psikologi dari karyawan tentang fleksibilitas, otorisasi, tanggung jawab, dan pengambilan keputusan pimpinan. Hunter dan Cushenbery (2011) menyatakan bahwa manajemen yang suportif akan merengsang perilaku diskresioner dan proaktif di tempat kerja. Ketika karyawan telah meras nyaman dan merupakan bagian dari perusahaan, maka karyawan tersebut akan menghasilkan ide-ide serta memikirkan tahpan atau kegiatan yang dapat memeberikan kinerja yang efisien. Schyns dan Sanders (2007) menyatakan bahwa karyawan yang merasa manajemen suportif maka akan melakukan peran ekstra dari yang seharusnya sehingga pada perusahaan tersbut akan terbentuk budaya kerja inovatif. Amankwa et al (2019) menyatakan bahwa manajemen yang memberi penghargaan kepada karyawan secara adil maka karyawan tersebut akan merspon dengan melakukan pekrjaan dean inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pastor dan Perez (2015) menyatakan bahwa adanya tranformasi kepemimpinan melalui Manajemen Suportif mempengaruhi budaya kerja Inovatif.

Otonomi Pekerjaan

Otonomi pekerjaan yang ada pada organisasi mengacu pada kebebasan dari karyawan guna memilih tentang pekerjaan yang mereke laksanakan. Carvalho dan Chambel (2015) mengemukakan bahwa ketika organisasi menerapkan praktik sistem kerja dengan level tinggi maka manajemen akan banyak memberikan otonomi kepada pekerjanya yang mana dengan adanya otonomi tersebut dapat berpengaruh terhadap perilaku positifnya. Watoo et al (2019) mengemukakan bahwa dengan adanya autonomi pekerjaan akan memberikan pengaruh psoitif terhadap pekerja dalam melakuka pekerjaannya. van Dorssen-Boog et al (2020) menyatakan bahwa dengan adanya otonomi pekerjaan maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan melakukan inovasi guna menyelesaikan pekerjaannya. Alpkan et al (2010) mengemukakan bahwa otonomi pekerjaan merupakan suatu konsep yang diterapkan oleh manajemen untuk mendesentralisasikan pengambilan keputusan dan wewenang kepada karyawan. Dengan adanya otonomi pekerjaan yang dilakukan oleh mana jemen dapat mempengaruhi budaya kerja inovasi. Grand dan Berry (2011) mengemukakan bahwa budaya kerja inovatif dapat terbentuk dari adanya tranformasi kepemimpinan dengan adanya mediasi dari otonomi pekerjaan . Bysted (2013) dengan adanya pemberian otonomi pekerjaan akan meningkatkan intrisik motivasi untuk menjadi inovatif.

Transformasi Kepemimpinan

Elkins dan Keller (2003) menyatakan bahwa transformasi kepemimpinan menggunakan stimulasi intelektual dan motivasi inspirasional yang berguna bagi organisasi. Transformasi kepemimpinan dapat memunculkan ide-ide kreatif dalam organisasi dan mendorong adanya motivasi bagi anggota organisasi. Denti dan Hemlin (2012) menyatakanbahwa adanya tranformasi kepemimpinan akan mendorong terbentuknya inovasi dari organisasi.
Uusi-Kakkuri (2017) mengemukakan bahwa dengan adanya transformasi kepemimpinan dapat berdampak kepada pada kreativias dan inovasi pada organisasi. Al-Husain dan Elbeltagi (2016) mengemukakan bahwa tranformasi kepemimpinan yang terjadi pada perguruan tinggi dapat mempengaruhi budaya kerja inovatif yang ada.

Variabel dan Indikator

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e –ISSN : 2548-9224 | p–ISSN : 2548-7507
Volume 7 Nomor 2, April 2023
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1364

Tabel 1
Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Transformasi Kepemimpinan	Pembentuk rasa hormat
	Percaya diri pada kemampuan pemimpin
	Penekanan ketercapaian misi bersama
	Optimisme ketercapain tujuan
	Penyampaian misi dimasa yang akan datang
	Pencapaian tujuan kepada seluruh lapisan karyawan
Manajemen Suportif	Dukungan terhadap ide
	Pemberian wewenang kepada karyawan
	Dukungan terhadap kinerja karyawan
Otonomi Pekerjaan	Pemberian wewenang dalam melakukan pekerjaan
	Wewenang dalam penentuan pekrjaan yang adakan dilakukan
	Pemberian wewenang dalam pencapaian tujuan
Budaya Kerja Inovasi	Pemberian solusi *Genuine*
	Dorongan terbentuknya ide-ide inovatif
	Penerimaan adanya ide inovatif pada organisai
	Ide inovatif penting untuk terbentuk
	Ide inovatif yang ada menjadi tindakan pada pekerjaan yang dilakukan

Hipotesis

H_1 : Transformasi Kepemimpinana berpengaruh terhadap budaya kerja inovatif

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e –ISSN : 2548-9224 | p–ISSN : 2548-7507
Volume 7 Nomor 2, April 2023
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1364

H_2 :Transformasi Kepemimpinana berpengaruh terhadap budaya kerja inovatif melalui otonomi pekerjaan
H_3 :Transformasi Kepemimpinana berpengaruh terhadap budaya kerja inovatif melalui manajemen suportif

METODE

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian Ini dilakukan di wilayah Kota Tegal Jawa Tengah dengan mengambil data di Politeknik Harapan Bersama.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian tugas akhir ini ada dua ialah sebagai berikut:

a. Data Kualitatif
   Data Kualitatif yaitu data dlam bentuk kata – kata atau bukan berbentuk angka. Dan data ini biasanya menjelaskan karakteristik atau sifat (Suliyanto, 2005:134) dalam hal ini menggunakan data wawancara, observasi, dan data pendukung
b. Data Kuantitatif
   Data Kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran (Suliyanto, 2005:135) dalam hal ini data yang digunakan hasil perhitungan

Sumber Data

Sumber data diperoleh dari :

a. Data Primer
   Menurut Sarwono (2006:126) adalah data yang dapat dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama, sehingga dapat di simpulkan data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli
b. Data Sekunder
   Menurut Sarwono (2006:123) adalah data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkannya. Sehingga dapa disimpulkan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dari catatan orang lain seperti informasi objek yang dituju.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian, atau dapat disebut bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliri oleh peneliti. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan Politeknik Harapan Bersama berjumlah 350 orang.

Sampel

Sampel merupakan Sebagian yang diambil dari keseluruhan bagian yang diteliti dan dianggap mewakili gambaran yang benar terhadap populasi. Dalam penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling.*

Metode Analisis Data

Uji Kualitas Instrumen dan Data Kuantitatif

Latan dan Ghozali (2012) menyatakan bahwa analisis data penelitian merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Menurut Wong (2010) PLS merupakan pilihan yang tepat ketika jumlah sampel yang dimiliki sedikit, teori yang dimiliki terbatas, ketepatan prediksi yang ditujuakan dalam penelitian, dan tidak ada model yang baku. Wong (2010) menyatakan PLS digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstruknya. Selain itu, dalam PLS dapat dilakukan uji *bootstrapping* terhadap struktural model yang bersifat *outer model* dan *inner model.* Karena dalam penelitian ini menggunakan indikator untuk mengukur setiap konstruknya, dan juga model pengukuran bersifat struktural, maka diputuskan menggunakan PLS. Berikut adalah langkah-langkah analisis dengan metode *Partial Least Square* (PLS):

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e –ISSN : 2548-9224 | p–ISSN : 2548-7507
Volume 7 Nomor 2, April 2023
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1364

Merancang Model Pengukuran (Outer Model)

Model ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menghubungkan indikator dengan variabel latennya. Indikator dalam penelitian ini adalah reflektif karena indikator variabel laten mempengaruhi indikatornya, untuk itu digunakan 3 cara pengukuran menurut Hartono dan Abdillah (2009); Wong (2010); Latan dan Ghozali (2012), yaitu:

1) *Convergent Validity*

   Convergent validity mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Hartono dan Abdillah (2009); Wong (2010); Latan dan Ghozali (2012) menyatakan bahwa dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan individual *item realibility*, dapat dilihat dari *standardized loading factor*. *Standardize loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruknya. Kolerasi dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai > 0,5

2) *Discriminant Validity*

   Evaluasi selanjutnya adalah melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *square root of average variance extracted* (AVE). Model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran cross loading dengan konstruk. Jika kolerasi konstruk dengan setiap indikatornya lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya.

   Jika nilai $\sqrt{AVE}$ lebih tinggi daripada nilai kolerasi di antara konstruk, maka discriminant validity yang baik tercapai. Menurut Hartono dan Abdillah (2009); Wong (2010); Latan dan Ghozali (2012) sangat direkomendasikan apabila AVE lebih besar dari 0,5. Berikur adalah rumus untuk menghitung AVE:

$$AVE = \frac{\Sigma {\lambda_i}^2}{\Sigma {\lambda_i}^2 + \Sigma_i \, var(\varepsilon_i)}$$

   Dimana λ_i adalah faktor loading (convergent validity), dan $var(\varepsilon_i)$= 1- ${\lambda_i}^2$. Hartono dan Abdillah (2009)[30]; Wong (2010)[29]; Latan dan Ghozali (2012) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dan asilnya lebih konservatif dibandingkan dengan nilai *composite reliabity* (ρc).

3) *Composite Reliability*

   Untuk menentukan composite reliability, apabila nilai *composite reliability* ρc> 0,8 dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable dan ρc> 0,6 dikatakan cukup reliable (Wong , 2010). Berikut rumus untuk menghitung *composite reliability* (ρc):

$$\rho c = \frac{(\Sigma \lambda_i)^2}{(\Sigma \lambda_i)^2 + \Sigma_i \, var(\varepsilon_i)}$$

4) Merancang Model Struktural *(Inner Model)*

   Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square (R^2) untuk konstruk dependen dengan independen nya, R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Kriteria batasan nilai R^2 ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 , 0,33 , dan 0,19.

   Goodness of fit digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Nilai GoF index diperoleh dari akar nilai rata-rata *communalities index* dikalikan nilai rata-rata R^2. Nilai GoF terbentang antara 1 - 0 dengan interpretasi nilai adalah 0,1(GoF *small*), 0,25 (GoF *moderat*), dan 0,36 (GoF *large*).

5) Uji Hipotesis (*Resampling Bootstraping*)

   Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e –ISSN : 2548-9224 | p–ISSN : 2548-7507
Volume 7 Nomor 2, April 2023
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1364

atau batas ketidakakuratan sebesar (α) = 5% = 0,05. Dan menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1.98.

Sehingga:
Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel [t-statistik < 1.98], maka *Ho* diterima dan *Ha* ditolak.
Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan t-tabel [t-statistik > 1.98], maka *Ho* ditolak dan *Ha* diterima.

HASIL

Penelitian dilakukan dengan menggunakan alat SmartPLS 3 dengan metode analisis Partial Least Square (PLS). Responden dalam penelitian ini sebanyak 225 responden. Metode pemilihan responden menggunakan random sampling. Metode Partial Least Square (PLS) melewati 3 tahapan dalam analisis data. Tahap awal dilakukan untuk melihat validitas dan reliabilitas indikator yang ada, tahap kedua menentukan model fit yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis, dan tahap terakhir adalah pengujian hipotesis.

Merancang Model Pengukuran (Outer Model)

Tahapan ini untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator yang menghubungkan variabel laten. Indikator penelitian ini bersifat reflektif karena indikator variabel laten mempengaruhi indikator tersebut sehingga digunakan tiga tahapan pengukuran yaitu:

a. *Discriminant Validity*
Evaluasi dilakukan untuk melihat akar kuadrat dari average variance extract (AVE). Model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran crossloading dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan masing-masing indikator lebih besar dari ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikator tersebut lebih baik daripada konstruk lainnya.
Jika nilai lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk, validitas diskriminan yang baik tercapai. Indikator dikatakan valid bila nilai AVE > 0,5.

Tabel 1. Nilai AVE

Variabel	Nilai
Budaya Kerja Inovatif (BKI)	0.753
Otonomi Kerja (OK)	0.854
Supportive Management(SM)	0.776
Transformasi Kepemimpinan (TK)	0.808

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan software SmartPLS 3.0 didapatkan nilai AVE untuk semua konstruk > 0,50. Sehingga dapat memenuhi syarat validitas konvergen.

b. *Composite Reliability*
Untuk menentukan composite reliability, jika nilai composite reliability > 0,7 dapat dikatakan konstruk memiliki reliabilitas tinggi atau reliabel dan > 0,6 dikatakan cukup reliabel.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e –ISSN : 2548-9224 | p–ISSN : 2548-7507
Volume 7 Nomor 2, April 2023
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1364

Table 2. Nilai composite reliability

Variable	CR
Budaya Kerja Inovatif (BKI)	0.938
Otonomi Kerja (OK)	0.959
Supportive Management(SM)	0.912
Transformasi Kepemimpinan (TK)	0.963

Berdasarkan hasil pengolahan data SmartPLS 3.0 didapatkan nilai Composite Reliability untuk seluruh konstruk > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk reliabel atau dengan kata lain memenuhi uji reliabilitas.

c. *Cronbach Alpha*
Uji reliabilitas diperkuat dengan adanya cronbach alpha dimana setiap jawaban diuji konsistensinya. Cronbach alpha baik jika >0,5 dan dikatakan cukup jika 0,3

Table 3. Nilai Cronbachs alpha

Variable	CA
Budaya Kerja Inovatif (BKI)	0.918
Otonomi Kerja (OK)	0.943
Supportive Management(SM)	0.856
Transformasi Kepemimpinan (TK)	0.952

Nilai cronbach alpha yang dihasilkan oleh semua konstruk sangat baik yaitu > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk reflektif reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

Merancang Model Struktural (Iner Model)

Model struktural menggunakan R-square untuk konstruk dependen, uji Stone-Geisser Q-square untuk relevansi prediktif, dan uji-t dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural. R^2 digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Kriteria untuk membatasi nilai R^2 ada dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67, 0,33, dan 0,19. Selain itu juga dilihat Qsquare predictive relevance untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model tersebut memiliki nilai relevansi prediktif, sedangkan nilai Q-square yang lebih kecil dari 0 menunjukkan bahwa model tersebut tidak memiliki relevansi prediksi.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

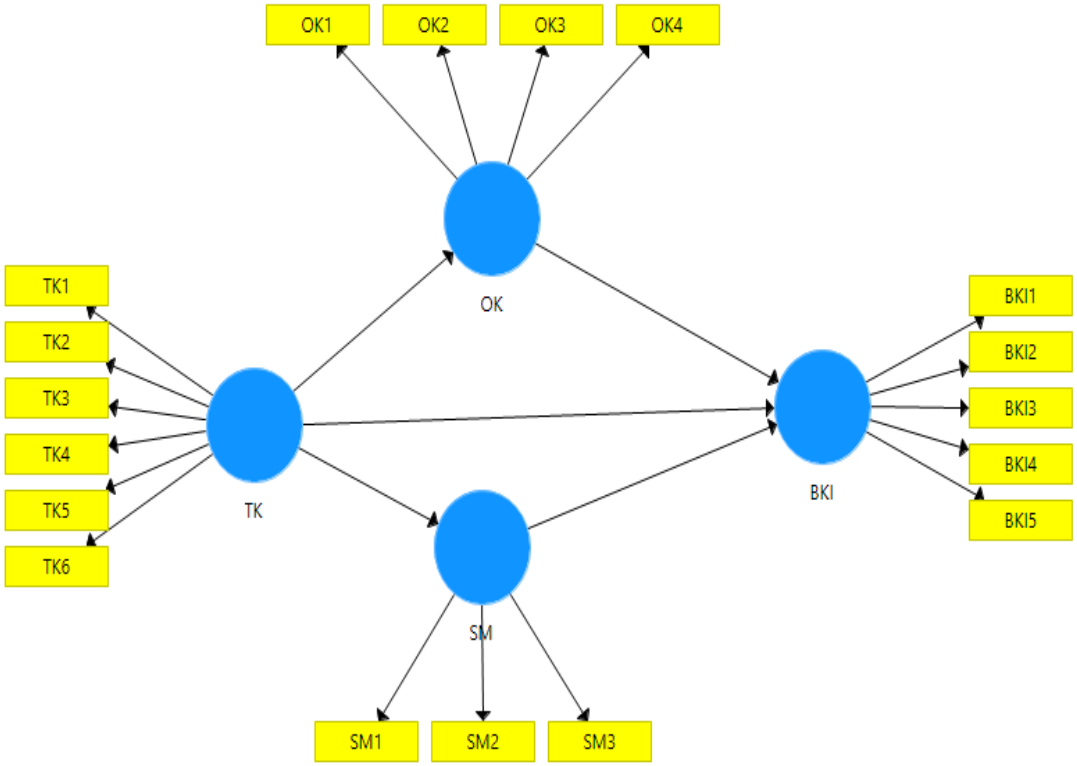
Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e –ISSN : 2548-9224 | p–ISSN : 2548-7507
Volume 7 Nomor 2, April 2023
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1364

Table 4. R-Square value

Variable	R-Square
Budaya Kerja Inovatif (BKI)	0.626
Otonomi Kerja (OK)	0.577
Supportive Management (SM)	0.684

Diketahui nilai R-Square sebesar 0,626 atau 62,6%. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa Budaya Kerja Inovatif dipengaruhi oleh Otonomi kerja, Supportive Management dan Transformasi Kepemimpinan, sehingga disimpulkan bahwa 37,4% faktor lain yang mempengaruhi terjadinya Budaya Kerja Inovatif. Transformasi Kepemimpinan mempengaruhi Otonomi Kerja sebesar 57,7 % dan Supportive Management sebesar 68,4% diluar hal tersebut depengaruhi oleh variabel lanin.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Fit Penelitian

Pengujian Hipotesis *(Resampling Bootstrapping)*

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat ketelitiannya adalah 5% = 0,05, dan nilai t-tabelnya adalah 1.98. Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel dan nilai P-values lebih besar dari 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sedangkan jika nilai t statistik lebih besar dari t tabel dan P value lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e –ISSN : 2548-9224 | p–ISSN : 2548-7507
Volume 7 Nomor 2, April 2023
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1364

Table 5. Hasil Uji Hipotesis

Hypothesis	T Statistics	P Values	Information
Otonomi Kerja (OK) -> Budaya Kerja Inovatif (BKI)	5,221	0,000	Diterima
Supportive Management(SM) -> Budaya Kerja Inovatif (BKI)	0,409	6,683	Ditolak
Transformasi Kepemimpinan (TK) -> Budaya Kerja Inovatif (BKI)	3,886	0,000	Diterima
Transformasi Kepemimpinan (TK) -> Otonomi Kerja (OK)	19,916	0,000	Diterima
Transformasi Kepemimpinan (TK) -> Supportive Management(SM)	32,121	0,000	Diterima

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa Transformasi Kepemimpinan (TK) berpengaruh secara langsung terhadap Budaya Kerja Inovatif (BKI) dibuktikan dengan hasil uji statistik. Adanya transformasi kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya kerja inovatif berhasil dimediasi secara sebagian oleh otonomi kerja dikarenakan tanpa melalui otonomi kerja pun adanya transformasi kepemimpinan mempengaruh budaya inovatif yang ada, dibuktikan pula dengan hasil uji statistik yang ada. Supportive management gagal menjadi variabel mediasi dikarenakan supportive manajemen tidak berpegaruh terhadap budaya kerja inovatif dibuktikan pada uji statistik yang dilakukan.

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian dengan data primer yang melakuka uji statistik untuk menentukan hipotetsis yang ada. Penelitian ini menggunkan kuesioner dengan 5 skala likert untuk merekam respon dari responden yang berjumlah 225. Metode analis yang digunakan yaitu metode Partial Least Square (PLS) dengan alat uji statisti SmartPLS 3.0. Berdasarkan uji statsitik yang ada, didapatkan bahwa Transformasi Kepemimpinan (TK) berpengaruh secara langsung terhadap Budaya Kerja Inovatif (BKI) dibuktikan dengan hasil uji statistik. Adanya transformasi kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya inovatif berhasil dimediasi secara sebagian oleh otonomi kerja dikarenakan tanpa melalui otonomi kerja pun adanya transformasi kepemimpinan mempengaruh budaya kerja inovatif yang ada, dibuktikan pula dengan hasil uji statistik yang ada. Supportive management gagal menjadi variabel mediasi dikarenakan supportive manajemen tidak berpegaruh terhadap budaya kerja inovatif dibuktikan pada uji statistik yang dilakukan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih Tim Redaksi Jurnal Owner yang telah mengizinkan kami untuk mempublikasikan hasil penelitian kami. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan makalah ini hingga selesai.

REFERENSI

Afsar, B., Badir, Y.F. dan Bin Saeed, B. (2014), “Transformational leadership and innovative work behaviour”, Industrial Management & Data Systems, Vol. 114 No. 8, pp. 1270-1300.

Alfian, M. Firmansyah, M.S. Purwitasari, E. dan Purnama, I. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perguruan Tinggi di Kota Tegal). Monex: Journal of Accounting Research, 9(2), 152-157.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Alpkan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy, G. and Kilic, K. (2010), "Organisational support for intrapreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance", Management Decision, Vol. 48 No. 5, pp. 732-755.

Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2016). Transformational leadership and innovation: A comparison study between Iraq's public and private higher education. Studies in Higher Education, 41(1), 159–181.

Amankwaa, A., Gyensare, M. A., dan Susomrith, P. (2019). Transformational leadership with innovative behaviour: Examining multiple mediating paths with PLS-SEM. Leadership & Organization Development Journal.

Anderson, N., Potocˇnik, K., dan Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. Journal of Management, 40(5), 1297–1333.

Baer, M., Evans, K., Oldham, G. R., dan Boasso, A. (2015). The social networkside of individual innovation: A meta-analysis and path-analytic inte-gration. Organizational Psychology Review, 5(3), 191–223.

Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper and Row.

Bysted, R. (2013), "Innovative employee behaviour: the moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables", European Journal of Innovation Management, Vol. 16 No. 3, pp. 268-284.

Carvalho VS dan MJ Chambel (2015) Perceived high-performance work systems and subjective well-being: work-to-family balance and well-being at work as mediators. Journal of Career Development 43(2), 116–129.

Denti, L., dan Hemlin, S. (2012). Leadership and innovation in organizations: A systematic review of factors that mediate or moderate the relationship. International Journal of Innovation Management, 16(03), 1240007.

Elkins, T., dan Keller, R. T. (2003). Leadership in research and development organizations: A literature review andcconceptual framework. The Leadership Quarterly, 14(4–5), 587–606.

Grant, A.M. and Berry, J.W. (2011), "The necessity of others is the mother of invention: Intrinsic and prosocial motivations, perspective taking, and creativity", The Academy of Management Journal, Vol. 54 No. 1, pp. 73-96.

Hartono, J., & Abdillah, W. (2009). Konsep dan aplikasi PLS (partial least square) untuk penelitian empiris. Edisi I, BPFE, Yogyakarta.

Hunter, S.T. dan Cushenbery, L. (2011), "Leading for innovation: direct and indirect influences", Advances in Developing Human Resources, Vol. 13 No. 3, pp. 248-265.

Indrawati, D. A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewrirausahaan, 7(2), 2.

Isaken, S.G. dan Laver, K.J. (2002), "The climate for creativity and change in teams",Creativity and Innovation Management, Vol. 11 No. 1, pp. 74-86.

Latan, H. & Ghozali, I. (2012). Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Potocˇnik, K., dan Anderson, N. (2016). A constructively critical review of change and innovation-related concepts: Towards conceptual and operational clarity. European Journal of Work and Organizational Psy-chology, 25(4), 481–494.

Pratiwi, Agustin, Mudji Kuswinarno dan Faidal. (2013). "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan." Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Trunojoyo Madura (UTM)

Prieto-Pastor, I. and Martin-Perez, V. (2015), "Does HRM generate ambidextrous employees for ambidextrous learning? The moderating role of management support", The International Journal of Human Resource Management, Vol. 26 No. 5, pp. 589-615.

Schyns, B. dan Sanders, K. (2007), "In the eyes of the beholder: personality and the perception of leadership", Journal of Applied Social Psychology, Vol. 37 No. 1, pp. 2345-2363.

Supomo, R dan Nurhayati, Eti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.

Van Dorssen-Boog, P., De Jong, J., Veld, M., dan Van Vuuren, T. (2020). Self-leadership among healthcare workers: A mediator for the effects of job autonomy on work engagement and health. Frontiers in psychology, 11, 1420.

Wattoo, M. A., Zhao, S., dan Xi, M. (2020). High-performance work systems and work–family interface: job autonomy and self-efficacy as mediators. Asia Pacific Journal of Human Resources, 58(1), 128-148.

Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Wong, K. K. K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. Marketing Bulletin, 24(1), 1-32.

Yukl, G. A. (1989). Leadership in organisations (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Zahra, S. A. (1991). Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: An exploratory study. Journal of Business Venturing, 6(4), 259-285.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.