

**KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI
DALAM MEMPENGARUHI PERILAKU INOVATIF PENGURUS
ORGANISASI NON-PROFIT
(STUDI KASUS PENGURUS ORGANISASI NON-PROFIT DI
KEDUNGWUNI, PEKALONGAN)**

Muhammad Nuskan Abdi

Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan
nuskan.abdi@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif pengurus. Berdasarkan jenisnya, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Adapun responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang. Simpulan dari penelitian ini adalah (1) faktor kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, (2) faktor motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku inovatif, (3) faktor komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku inovatif, (4) faktor yang paling mempengaruhi perilaku inovatif adalah variabel kepemimpinan yaitu sebesar 39,1%.

Kata kunci : kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, perilaku inovatif.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of leadership, motivation, and organizational commitment on the innovative behavior of management. Based on the type, the authors use a descriptive research method with a quantitative approach. In this study, data collection was carried out using a questionnaire. The respondents in this study were as many as 50 people. The conclusions of this study are (1) the leadership factor has a positive and significant effect on innovative behavior, (2) the motivational factor has a positive but not significant effect on innovative behavior, (3) the organizational commitment factor has a positive but not significant effect on innovative behavior, (4) the factor that most influences innovative behavior is the leadership variable, which is equal to 39.1%.

Keywords: leadership, motivation, organizational commitment, innovative behavior.

PENDAHULUAN

Dalam era yang dipenuhi dengan perubahan dan kompleksitas, inovasi telah menjadi faktor yang semakin penting bagi organisasi yang ingin tetap eksis dan berkembang. Organisasi yang mampu menghasilkan ide-ide baru yang kreatif dan menerapkan inovasi secara efektif cenderung memiliki keunggulan kompetitif dan mampu mengatasi tantangan yang ada. Hal ini sejalan dengan pendapat Aditya, dkk (2016) [1] yang menyebutkan bahwa inovasi anggota organisasi merupakan sarana untuk mendorong keberhasilan sebuah organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif individu dalam konteks organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Dalam konteks pengurus organisasi, termasuk pengurus non-profit, kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi memainkan peran yang sangat penting

dalam membentuk perilaku inovatif. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arah dan dukungan yang diperlukan untuk mendorong anggota organisasi agar berani mengemukakan ide-ide baru dan berinovasi [2]. Robbins, 2006 dalam Susanti, 2021 [3] menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi perilaku inovatif, semakin tinggi motivasi yang diberikan, semakin tinggi pula inovasi-inovasi yang akan muncul.

Pentingnya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi dalam membentuk perilaku inovatif telah diteliti oleh peneliti sebelumnya seperti Rahayuningsih, 2017 [4] dengan judul penelitian pengembangan kreativitas dan inovasi di organisasi, Riansyah, dkk, 2017 [5] dengan judul penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas dan inovasi serta implikasinya terhadap kinerja karyawan, serta masih banyak peneliti lainnya, akan tetapi masih ada kekurangan penelitian yang spesifik dalam konteks pengurus organisasi non-profit. Pengurus organisasi non-profit memiliki peran yang unik dalam melayani masyarakat, dan tantangan serta dinamika yang mereka hadapi sering kali berbeda dengan organisasi profit-oriented.

Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi dalam membentuk perilaku inovatif pengurus organisasi non-profit. Fokus khusus penelitian ini adalah pada pengurus organisasi non-profit dengan penekanan pada aspek kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi yang berkontribusi terhadap terciptanya perilaku inovatif pengurus organisasi non-profit.

Dengan memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pengurus organisasi non-profit, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lain bagi pengembangan praktik kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi yang efektif dan produktif. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan sumbangan bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang ini dan memberikan panduan praktis bagi pengelola organisasi non-profit untuk meningkatkan inovasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: "Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi membentuk perilaku inovatif pengurus organisasi non-profit (studi kasus pengurus organisasi non-profit di Kedungwuni, Pekalongan) ?"

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi dalam membentuk perilaku inovatif pengurus organisasi non-profit. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang dapat mendorong pengurus dalam menghasilkan ide-ide inovatif.

Inovasi

Rogers, E.M, 2003 [7] mendefinisikan inovasi sebagai ide, praktik, atau objek baru yang diadopsi dan digunakan oleh individu, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang diinginkan. Ancok, D. (2012:36-40) dalam Rahayuningsih, 2017 [4] memaparkan beberapa jenis inovasi. Keunggulan sebuah organisasi terletak pada kemampuan untuk menghasilkan program yang berkualitas, dapat dirasakan manfaatnya, serta layanan yang ditawarkan oleh organisasi kepada masyarakat. Inovasi bukan hanya menyangkut penciptaan program saja, inovasi dapat dilakukan pada berbagai aspek yaitu proses, metode, struktur organisasi, hubungan, strategi, pola pikir, dan

pelayanan. Sedangkan West dan Farr, 2014 [8] mendefinisikan perilaku inovasi sebagai pengenalan dan penerapan ide-ide baru, produk, proses, atau praktik dalam konteks kerja yang mempunyai dampak positif pada organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, penulis menggunakan indikator perilaku inovatif menurut De Jong dan Den Hartog, 2007 [9], diantaranya :

1. Ide-ide baru: Kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru yang kreatif dan berbeda dari cara yang sudah ada sebelumnya.
2. Eksplorasi: Kemauan individu untuk menjelajahi berbagai sumber informasi, memperoleh pengetahuan baru, dan mencoba pendekatan baru dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Pengembangan: Upaya individu untuk mengembangkan ide-ide baru menjadi konsep yang lebih matang dan terukur.
4. Implementasi: Kemampuan individu untuk menerjemahkan ide-ide baru menjadi tindakan nyata atau pengenalan produk, proses, atau praktik baru dalam organisasi.
5. Kemitraan dan kolaborasi: Kemampuan individu untuk bekerja sama dengan orang lain, membangun hubungan yang baik, dan berbagi ide untuk menciptakan inovasi secara bersama-sama.
6. Pengambilan risiko: Kemauan individu untuk mengambil risiko yang masuk akal dalam memperkenalkan ide-ide baru dan mencoba pendekatan yang belum teruji sebelumnya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang penting dalam membentuk perilaku inovatif didalam sebuah organisasi [4]. Avolio, B.J., & Bass, B.M, 2014 mendefinisikan kepemimpinan adalah bentuk kepemimpinan yang mendorong dan memotivasi bawahan untuk berpartisipasi aktif dalam proses inovasi, mempromosikan pengembangan diri, dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Robbins, 2013 dalam Dhyana Parashakti, 2016 [10] mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan muncul ketika bawahan terpengaruh untuk melakukan apa yang etis dan bermanfaat bagi organisasi dan bagi mereka sendiri. Lussier & Achua, 2010 [10]. Organisasi memerlukan pemimpin yang kuat untuk memastikan organisasi dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

Asbari,dkk, 2019 [11] dalam penelitiannya menuliskan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif pada perilaku inovatif. Sejalan dengan penelitian Riansyah,dkk, 2017 [5] menuliskan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Sedangkan Endarwati,dkk, 2022 [12] dalam penelitiannya menuliskan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap perilaku inovatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penulis menggunakan indikator kepemimpinan menurut James Kouzes, 1995 [13] sebagai berikut :

1. Visi yang Inspiratif: Seorang pemimpin yang efektif memiliki visi yang jelas dan inspiratif untuk organisasi atau timnya. Visi ini harus menarik dan memotivasi anggota tim untuk berpikir secara kreatif, mencoba hal-hal baru, dan mencari solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi.
2. Dukungan terhadap Kreativitas: Pemimpin harus menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi. Ini dapat dilakukan dengan memberikan kebebasan

kepada anggota tim untuk mengemukakan ide-ide baru, memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk mengembangkan ide-ide tersebut, serta mendorong percobaan dan pengambilan risiko yang wajar.

3. Kolaborasi dan Penghargaan: Pemimpin yang efektif memfasilitasi kolaborasi antar anggota tim. Mereka menciptakan budaya di mana kolaborasi dan berbagi pengetahuan didorong, sehingga memungkinkan terciptanya ide-ide baru dan solusi inovatif. Selain itu, pemimpin juga memberikan penghargaan dan apresiasi terhadap upaya inovatif yang dilakukan oleh anggota tim, sehingga mendorong tim untuk terus berinovasi.
4. Memfasilitasi Pembelajaran dan Pengembangan: Pemimpin harus mendorong pembelajaran dan pengembangan anggota tim dalam konteks inovasi. Mereka dapat menyediakan pelatihan atau workshop inovasi, mengalokasikan waktu dan sumber daya untuk eksperimen dan penelitian, serta memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan pengalaman antar anggota tim.
5. Fleksibilitas dan Ketanggapan: Pemimpin yang efektif harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan merespons dengan cepat terhadap perubahan pasar, teknologi, dan kebutuhan anggota dan masyarakat. Mereka harus mendorong tim untuk berpikir fleksibel, mencari solusi baru, dan tidak takut untuk mengubah arah atau mencoba pendekatan baru ketika diperlukan.
6. Teladan dalam Inovasi: Pemimpin harus menjadi teladan dalam perilaku inovatif. Mereka harus menunjukkan kemampuan untuk berpikir kreatif, menghadapi tantangan dengan solusi baru, dan mengambil risiko yang terkendali. Ketika pemimpin memperlihatkan sikap inovatif, ini akan mempengaruhi anggota tim untuk mengikuti jejaknya dan mengadopsi perilaku inovatif.

H1 = Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif pengurus.

Motivasi

Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, Susanti, 2021 [3]. Seseorang biasanya melakukan suatu tindakan dikarenakan terdapat alasan yang kuat untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga motivasi adalah sebuah dorongan kuat yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi. Menurut Robbins, 2006 dalam Susanti, 2021 [3] menuliskan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang terpenting untuk mendorong seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Susanti, 2021 [3] menuliskan dalam hasil penelitiannya bahwa, motivasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif, sejalan dengan hasil tersebut, Permana, 2022 [14] menuliskan hal yang sama, yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penulis menggunakan indikator kepemimpinan menurut Robbins, 2006 yang ditulis oleh Susanti, 2021 [3] sebagai berikut :

1. Kebutuhan pencapaian: yaitu motivasi untuk mencapai hasil yang unggul dan berkinerja tinggi dalam suatu tugas atau proyek inovatif.
2. Dorongan untuk mandiri: yaitu motivasi untuk memiliki otonomi dan kontrol atas pekerjaan inovatif yang dilakukan.
3. Tanggung jawab pribadi: Motivasi untuk merasa bertanggung jawab atas hasil dan konsekuensi dari pekerjaan inovatif yang dilakukan.

4. Pengakuan dan penghargaan: Motivasi yang muncul dari pengakuan dan penghargaan terhadap upaya dan kontribusi inovatif yang diberikan oleh pengurus.

H2 = Motivasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif pengurus.

Komitmen Organisasi

Robbins, 2001 dalam penelitian Dahri, 2018 [15] menuliskan bahwa komitmen organisasional merupakan usaha untuk mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi dan berharap tetap menjadi anggota organisasi. Masih dalam penelitian Dahri, 2018 [15] Mowday, 1982 mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi.

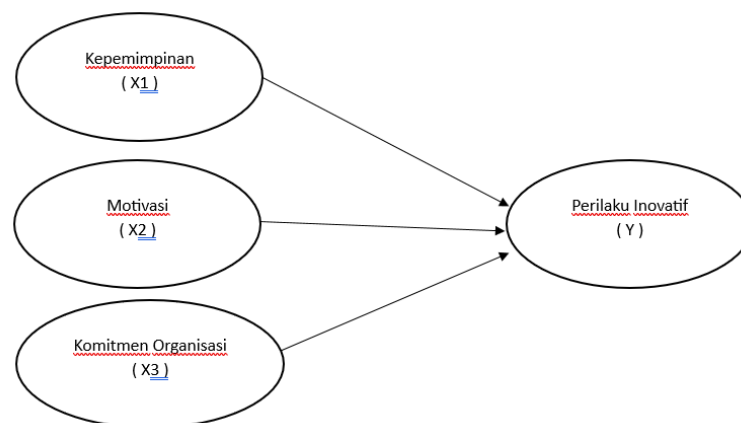
Vermeulen, 2004 [16] menuliskan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Sejalan dengan penelitian Vermeulen, Dahri, 2018 [15] juga menuliskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

Berdasarkan penelitian terdahul, indikator komitmen organisasi yang peneliti pakai adalah indikator menurut Allen dan Meyer, 1990 yang ditulis oleh Dahri, 2018 [15], yaitu:

1. *Affective*, yaitu komitmen yang menunjukkan keinginan untuk melibatkan diri dan mengidentifikasi diri dengan organisasi karena adanya kesesuaian nilai-nilai dalam organisasi
2. *Continuance*, yaitu komitmen yang timbul karena ada kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang biasa diperoleh dari organisasi.
3. *Normative*, yaitu komitmen yang muncul karena merasa berkewajiban untuk tetap dalam organisasi.

H3 = Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif pengurus

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden. Dimana objek dalam penelitian ini adalah pengurus organisasi non-

profit di Kedungwuni, Pekalongan berjumlah 50 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Instrumen utama digunakan untuk memperoleh data yang disusun secara sistematis berisi beberapa pertanyaan yang diberikan kepada responden yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot k + b_2 \cdot m + b_3 \cdot ko + e$$

Dimana :

- Y = Perilaku inovatif
 a = Konstanta
 b_1 = Koefisien regresi untuk X1
 k = Kepemimpinan
 b_2 = Koefisien regresi untuk X2
 m = Motivasi
 b_3 = Koefisien regresi untuk X3
 ko = Komitmen organisasi
 e = Standar error

1. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

2. Pengujian Hipotesis

Uji-t

Uji-t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL

Berikut adalah hasil analisis kualitatif berisi tentang identitas responden, dan analisis kuantitatif yang berisi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, heterokedastisitas, multikolinieritas, dan autokorelasi), serta analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji-t, dan uji determinasi, beserta penjelasannya.

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif disini berisi tentang identitas responden dalam kuesioner yaitu jabatan, pendidikan terakhir dan pekerjaan yang dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Klasifikasi jabatan

Jabatan	Responden	Prosentase
Pengurus Harian	18	36%
Pengurus Departemen	32	64%
Jumlah	50	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan jabatan pengurus harian sejumlah 18 responden atau 30% dan responden dengan jabatan pengurus departemen sejumlah 43 responden atau 70%.

Tabel 2. Klasifikasi pekerjaan

Pekerjaan	Responden	Prosentase
Tenaga Pendidik / Guru / Dosen	5	10%
ASN / Karyawan / Buruh	22	44%
Wirausaha / Wiraswasta	18	36%
Pelajar / Mahasiswa	5	10%
Jumlah	50	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja sebagai tenaga pendidik/guru/dosen sejumlah 7 responden atau 11%, responden yang bekerja sebagai ASN/karyawan/buruh sejumlah 28 responden atau 46%, responden yang bekerja sebagai wirausaha/wiraswasta sejumlah 21 responden atau 34%, dan responden yang masih berstatus pelajar/mahasiswa sejumlah 5 responden atau 8%.

Tabel 3. Klasifikasi pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Prosentase
SD / MI / Sederajat	1	2%
SMP / MTs / Sederajat	2	4%
SMA / MA / Sederajat	38	76%
S1	8	16%
S2	1	2%
Jumlah	50	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD/MI/sederajat sejumlah 1 responden atau 2%, responden dengan Pendidikan terakhir SMP/MTs/sederajat sejumlah 2 responden atau 3%, SMA/MA/sederajat sejumlah 47 responden atau 77%, responden dengan pendidikan terakhir S1 sejumlah 10 responden atau 16%, dan responden dengan pendidikan terakhir S2 sejumlah 1 responden atau 2%.

Analisis Kuantitatif

Uji Validitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan valid atau tidak. Pengujian dilakukan dengan *IBM SPSS versi 23*.

Berikut hasil uji validitas dari variabel kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi, serta perilaku inovatif :

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, dan perilaku inovatif

Kode Pernyataan	Pernyataan	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Indikator Perilaku Inovatif			
Y1	Program yang disusun sebagian besar adalah program baru	0,000	Valid
Y2	Pengurus aktif mencari sumber informasi baru baik melalui online maupun offline	0,000	Valid
Y3	Pengurus aktif mengembangkan ide menjadi konsep yang lebih matang dan terukur	0,000	Valid
Y4	Pengurus aktif melaksanakan program yang telah disusun	0,000	Valid
Y5	Pengurus aktif berkolaborasi dengan pihak lain untuk berbagi ide	0,000	Valid
Y6	Pengurus aktif berkolaborasi dengan pihak lain untuk melaksanakan program	0,000	Valid
Y7	Pengurus berani mengambil risiko yang terukur untuk melaksanakan program	0,000	Valid
Indikator Kepemimpinan			
X1_1	Ketua memberikan arah yang jelas tentang visi organisasi	0,000	Valid
X1_2	Ketua konsisten dalam mengatur jalannya organisasi	0,000	Valid
X1_3	Ketua mendorong dan mendukung upaya inovasi dan pengembangan ide-ide baru dari pengurus	0,000	Valid
X1_4	Ketua memberikan umpan balik yang konstruktif dan bermanfaat untuk pengembangan pengurus	0,000	Valid
X1_5	Ketua mendengarkan dan memperhatikan masukan dan perspektif dari para pengurus	0,000	Valid
X1_6	Ketua menginspirasi dan memotivasi para pengurus	0,000	Valid
X1_7	Ketua memberikan contoh kerjasama dan kerja tim yang efektif	0,000	Valid
X1_8	Ketua menunjukkan integritas dan kejujuran dalam tindakan dan keputusannya	0,000	Valid
X1_9	Ketua memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk mengambil tanggung jawab dan inisiatif	0,000	Valid
Indikator Motivasi			
X2_1	Pengurus termotivasi untuk berprestasi dalam bidang organisasi yang dijalankannya	0,000	Valid
X2_2	Pengurus termotivasi untuk mengontrol program inovatif yang direncanakannya secara mandiri	0,000	Valid
X2_3	Pengurus termotivasi untuk bertanggungjawab atas terlaksananya program inovatif yang direncanakannya	0,000	Valid
X2_4	Pengurus termotivasi untuk mendapatkan apresiasi atas program inovatif yang dilaksanakan	0,000	Valid
Indikator Komitmen Organisasi			
X3_1	Pengurus ingin melibatkan diri dalam setiap program yang dilaksanakan organisasi	0,000	Valid
X3_2	Pengurus memperoleh manfaat dari organisasi	0,000	Valid
X3_3	Pengurus merasa berkewajiban ikut dalam organisasi	0,000	Valid

Sumber : data diolah

Dari hasil uji dan tabel 4 diatas, terlihat nilai validitas untuk masing-masing pernyataan memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 sehingga pertanyaan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat kemampuan instrumen riset untuk mengumpulkan data secara konsisten dari sekelompok individu yang dijadikan responden. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu *software IBM SPSS versi 23*. Untuk uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien reliabilitas *cronbach alpha*.

Untuk mengetahui hasil pengujian reliabilitas variabel kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,891	<i>reliable</i>
2	Motivasi	0,741	<i>reliable</i>
3	Komitmen Organisasi	0,882	<i>reliable</i>

Sumber : data diolah

Dari tabel 5 diatas, diketahui hasil perhitungan reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > standar *alpha* yang digunakan yaitu 0,60 pada setiap pernyataan dari variabel kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan pernyataan dari tiap-tiap variabel adalah *reliable* untuk dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal ataukah tidak. Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov-Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel. Jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov > 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil komputer dengan bantuan *software IBM SPSS versi 23* dihasilkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil uji normalitas variabel kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, dan perilaku inovatif

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96890428
Most Extreme Differences	Absolute	.101

	Positive	.101
	Negative	-.068
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data diolah

Dari tabel 6 diatas, terlihat bahwa hasil test signifikansi Kolmogorov-Smirnov (0,200) > α 0,05, hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, serta jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat digunakan uji glajser. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan aplikasi program *IBM SPSS versi 23*, diperoleh hasil uji glajser sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil uji heterokedastisitas variabel kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.731	2.205		2.146	.037
Kepemimpinan	-.055	.058	-.153	-.944	.350
Motivasi	-.062	.128	-.082	-.483	.631
Komitmen Organisasi	.029	.140	.033	.210	.835

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi berada diatas *level of signifance* 5% yaitu variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) memiliki nilai signifikansi berada di atas level *level of signifance* 0,05 (5%), sehingga dapat dikatakan variabel-variabel tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan mempertahankan nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10, maka dapat diartikan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil uji multikolinearitas kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif

Model		Collinearity Statistics ^a	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.799	1.251
	Motivasi	.723	1.383
	Komitmen Organisasi	.850	1.176

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber : data diolah

Berdasar tabel 8 diatas, diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel (0.799, 0.723 dan 0.850) serta nilai VIF masing-masing variabel (1.251, 1.383, dan 1.176). Hasil tersebut dapat disimpulkan, karena nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai VIF <10 maka berarti semua variabel bebas pada model yang diajukan dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala-gejala multikolinearitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan menggunakan metode *durbin-watson*.

Tabel 9. Hasil uji autokorelasi dengan Durbin Watson variabel kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi dan perilaku inovatif

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.472 ^a	.222	.172	2.970	1.881

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber : data diolah

Hasil DW 1,881 berada diantara 1,536 dengan 2,464 maka kesimpulannya tidak ada gejala Autokorelasi, sehingga tidak ada autokorelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mencari pengaruh dari variabel kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi (X) terhadap perilaku inovatif (Y) menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = perilaku inovatif

X1 = kepemimpinan

X2 = motivasi

X3 = komitmen organisasi

- a = constant
 b = koefisien regresi

Dari persamaan diatas, diperoleh persamaan regresi menggunakan *IBM SPSS versi 23* sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil uji kecocokan model
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.008	3	38.669	4.384	.009 ^b
	Residual	405.772	46	8.821		
	Total	521.780	49			

- a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif
 b. Predictors: (Constant), Komintmen Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi
Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel anova diatas, diketahui nilai sig sebesar 0,009. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda cocok digunakan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif.

Tabel 11. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisai terhadap perilaku inovatif
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.395	3.730		3.592	.001
	Kepemimpinan	.265	.098	.391	2.689	.010
	Motivasi	.187	.216	.133	.868	.390
	Komitmen Organisasi	.032	.237	.019	.136	.893

- a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif
Sumber : data diolah
 $Y = 13,395 + 0,265 X_1 + 0,187 X_2 + 0,032 X_3$

Intepretasi :

a = merupakan konstan

b₁ sampai b₃ bernilai positif artinya jika kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi meningkat, maka perilaku inovatif juga akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji apakah ada pengaruh atau tidak dari variabel kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi (X) terhadap perilaku inovatif (Y), menggunakan uji t.

Uji t digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh atau tidak dari variabel kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif secara parsial (sendiri-sendiri).

Rumusan Hipotesis

Ho : $b = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y.

Ha : $b \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel X terhadap Y.

Menggunakan $\alpha = 0,05$

Kriteria pengujian

Nilai signifikansi $< 0,05$ maka ha diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap Y.

Nilai signifikansi $> 0,05$ maka ha ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap Y.

Adapun hasil pengujian t hitung menggunakan program *IBM SPSS versi 23*. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.395	3.730		3.592	.001
	Kepemimpinan	.265	.098	.391	2.689	.010
	Motivasi	.187	.216	.133	.868	.390
	Komitmen Organisasi	.032	.237	.019	.136	.893

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Dari tabel 12 diatas, dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y sebagai berikut :

1. Untuk variabel kepemimpinan, nilai *p-value* yang ditunjukkan adalah 0,010, yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap variabel dependen perilaku inovatif.
2. Untuk variabel motivasi, nilai *p-value* yang ditunjukkan adalah 0,390, yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Oleh karena itu, kita tidak dapat menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan dari variabel motivasi terhadap variabel dependen perilaku inovatif.
3. Untuk variabel komitmen organisasi, nilai *p-value* yang ditunjukkan adalah 0,893, yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Oleh karena itu, kita tidak dapat menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap variabel dependen perilaku inovatif.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik pula variabel bebas menerangkan variabel terikat.

Tabel 13. Hasil uji determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 ^a	.222	.172	2.970

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber : data diolah

Dari tabel 13 diatas, dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0,222 / 22,2%, artinya bahwa perilaku inovatif dipengaruhi oleh dimensi kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi sebesar 22,22% sedangkan 77,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja seperti dalam penelitian Susanti, 2021 [3], budaya organisasi seperti dalam penelitian Julhanif, 2020 [17], lingkungan kerja seperti dalam penelitian Endarwati, 2022 [12], dan factor lainnya.

SIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari 50 orang yang dijadikan responden yang semuanya merupakan pengurus organisasi non-profit di Kedungwuni, Pekalongan dengan komposisi berdasarkan jabatan 18 orang pengurus harian (36%), pengurus departemen 32 orang (64%). Berdasarkan pekerjaan sebanyak 5 orang sebagai tenaga pendidik/guru/dosen (10%), 22 orang sebagai ASN/karyawan/buruh (44%), wirausaha/wiraswasta sebanyak 18 orang (36%) dan pelajar/mahasiswa sebanyak 5 orang (10%). Sedangkan komposisi berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 1 orang lulusan SD/MI/ sederajat (2%), 2 orang lulusan SMP/MTs/ sederajat (4%), 38 orang lulusan SMA/MA/ sederajat (76%), 8 orang lulusan S1 (216%), dan 1 orang lulusan S2 (2%).
2. Hipotesis yang menyatakan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif terbukti, dilihat dari hasil nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $0,010 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara faktor kepemimpinan terhadap perilaku inovatif. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Asbari, 2019 [11] dan Riansyah, 2017 [5].
3. Hipotesis yang menyatakan bahwa faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif tidak terbukti, dilihat dari hasil nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $0,390 > 0,05$, maka H_0 diterima yang berarti ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara faktor motivasi terhadap perilaku inovatif. Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Susanti, 2021 [3] dan Permana, 2022 [14].
4. Hipotesis yang menyatakan bahwa faktor komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif tidak terbukti, dilihat dari hasil nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $0,893 > 0,05$, maka H_0 diterima yang berarti ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara faktor motivasi terhadap perilaku inovatif. Hasil tersebut tidak

sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Vermeulen, 2004 [16] dan Dahri, 2018 [15].

5. Faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pengurus organisasi objek penelitian adalah kepemimpinan. Hal ini terjadi karena model kepemimpinan yang dilaksanakan oleh ketua mendorong dan mendukung upaya inovasi dan pengembangan ide-ide baru dari pengurus.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi organisasi, yaitu :

1. Berkaitan dengan seluruh faktor-faktor penelitian yang memiliki hubungan dengan perilaku inovatif, pengurus perlu mempertahankan hal yang telah dilakukan untuk menjadikan kepemimpinan yang baik tetap dipertahankan untuk membentuk perilaku inovatif pengurus agar bisa mewujudkan tujuan organisasi.
2. Motivasi dan komitmen organisasi adalah faktor penting dalam menumbuhkan perilaku inovatif pengurus, untuk itu sudah sepatutnya bagi pemangku kebijakan agar lebih memperhatikan faktor tersebut sehingga arah perilaku inovatif pengurus dapat terwujud serta tujuan organisasi untuk tetap eksis dan berkembang akan bisa dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. N. R. Aditya and K. Ardana, "Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif," *E-Jurnal Manajemen UNUD*, vol. 5, no. 3, pp. 1801–1830, 2016.
- [2] Karta Raharja Ucu, "Pemimpin Berperan Penting dalam Transformasi Inovasi," *Republika*, Apr. 10, 2021. <https://news.republika.co.id/berita/qrb6rz282/pemimpin-berperan-penting-dalam-transformasi-inovasi> (accessed May 17, 2023).
- [3] F. Susanti and Lizarti, "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat," *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora (JASIORA)*, vol. 4, no. 3, pp. 238–249, 2021, doi: <https://doi.org/10.56957/jsr.v4i3.189>.
- [4] I. Rahayuningsih, "Pengembangan Kreativitas dan Inovasi di Organisasi," ResearchGate, Oct. 2017.
- [5] R. Riansyah and D. A. W. Sya'roni, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreativitas dan Inovasi serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada Konsultan Perencanaan dan Pengawasan Arsitektur di Kota Serang, Provinsi Banten," *JIMM UNIKOM*, vol. 2, no. 1, pp. 1–17, 2017.
- [6] Ansor, "Gerakan Pemuda Ansor," *GP Ansor*, 2022. <https://ansor.id/gerakan-pemuda-ansor/> (accessed Mar. 01, 2023).
- [7] E. M. Rogers, "Diffusion of Innovations: A Cross-Cultural Perspective," *Journal of International Communication*, 2003.
- [8] M. A. West, "Innovation at Work: The Nature and Predictability of Innovation in Creative Organizations," *Academy of Management Journal*, 2014.
- [9] De Jong and Den Hartog, "How Leaders Influence Employees' Innovative Behavior," *European Journal of Innovation Management*, 2007.
- [10] R. Dhyan Parashakti, M. Rizki, and L. Saragih, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia)," *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, vol. 9, no. 2, pp. 81–96, 2016.
- [11] M. Asbari, B. Santoso, and A. Purwanto, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0," *JIM UPB*, vol. 8, no. 1, 2019, [Online]. Available: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

- [12] W. D. Endarwati, E. D. Subiyanto, and E. Septyarini, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovatif Pegawai SMK Nasional Berbah,” *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, vol. 5, no. 2, pp. 12–22, Oct. 2022, doi: 10.52166/j-macc.v5i2.3474.
- [13] James Kouzes and Barry Posner, *The Leadership Challenge*. 1995.
- [14] A. Permana and I. M. Rusmana, “Kecerdasan Logika Matematika, Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi Terhadap Perilaku Inovatif,” *Journal of Academia Perspectives*, vol. 2, no. 2, pp. 80–87, Sep. 2022, doi: 10.30998/jap.v2i2.1012.
- [15] N. W. Dahri and M. Aqil, “Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisaional dalam Meningkatkan Perilaku Inovatif,” *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, vol. 9, no. 2, pp. 191–199, Oct. 2018.
- [16] P. Vermeulen, “Managing product innovation in financial services firms,” *European Management Journal*, vol. 22, no. 1, pp. 43–50, Feb. 2004, doi: 10.1016/j.emj.2003.11.012.
- [17] A. Julhanif, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovatif dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Invervening pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan,” 2020.