

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan *Self-Efficacy* terhadap Perilaku Inovatif pada Karyawan Perusahaan *Startup* Di Yogyakarta**

Yosi Finsa Susanti ✉ Nur Ariefin Addinpujoartanto

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Yogyakarta

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan *self-efficacy* terhadap perilaku inovatif pada karyawan perusahaan startup di Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan startup di Yogyakarta berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Model Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan *self-efficacy* terhadap perilaku inovatif karyawan perusahaan startup di Yogyakarta baik secara parsial maupun simultan.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Self-Efficacy, Perilaku Inovatif.*

### **Abstract**

*This research aims to analyze the influence of transformational leadership, organizational climate and self-efficacy on innovative behavior in employees of startup companies in Yogyakarta. The respondents in this research were 100 employees of startup companies in Yogyakarta. The sampling technique uses purposive sampling technique. This research model uses multiple linear regression analysis. The methods used in this research are instrument testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. The research results show that there is an influence of transformational leadership, organizational climate, and self-efficacy on the innovative behavior of startup company employees in Yogyakarta, both partially and simultaneously.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Organizational Climate, Self-Efficacy, Innovative Behavior.*

Copyright (c) 2024 Yosi Finsa Susanti

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [yosifinsa81@gmail.com](mailto:yosifinsa81@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Perusahaan *startup* adalah perusahaan yang berinovasi dalam teknologi digital berdasarkan perkembangan zaman sebagai keunggulannya (Karina et al., 2021). Perusahaan *startup* dapat juga dimaksud dengan badan usaha rintisan yang baru saja berjalan dan berfokus pada pencarian serta pengembangan target pasar. Biasanya didirikan dengan tujuan untuk mengembangkan produk atau layanan yang unik dan inovatif, serta untuk memenuhi kebutuhan pasar yang belum terpenuhi. Inovasi memungkinkan perusahaan *startup* untuk membedakan diri dari perusahaan lain dan untuk meningkatkan nilai bisnisnya. Dalam konteks *startup*, inovasi dapat berupa pengembangan teknologi baru, penemuan solusi untuk masalah yang belum terpecahkan, atau pengembangan produk yang lebih efektif dan efisien.

Menurut Setyowati (2024) Kominfo atau Kementerian Komunikasi dan Informatika menyebutkan *Startup* Indonesia kurang inovasi, perusahaan rintisan tanah air cenderung mengikuti teknologi yang sudah dikembangkan di negara lain. Setelah pandemi *Covid-19*, para investor menginginkan keuntungan lebih cepat dan lebih banyak dari sebelumnya. Tantangan lainnya adalah persaingan *Artificial Intelligence* (AI) akan mempersulit *startup* mendapatkan akses terhadap teknologi yang terjangkau. Hal ini tentunya memerlukan adaptasi dan inovasi dari para *startup* untuk memaksimalkan penggunaan teknologi yang ada. Selain itu, ada persaingan antara teknologi lokal dengan global melalui kehadiran perusahaan teknologi raksasa yang menciptakan persaingan ketat ([www.katadata.co.id](http://www.katadata.co.id)).

Gaya kepemimpinan di dalam suatu perusahaan sangat berperan penting dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Karyawan mampu berkembang melalui kepemimpinan dalam perusahaan karena pemimpin mempunyai kemampuan mempengaruhi pengikut atau bawahannya untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mahmud et al., 2022). Menurut Hadi et al (2019) pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang memiliki visi dan misi yang mampu memotivasi pengikutnya untuk menerima hal baru, tujuan dan cara-cara baru dalam melakukan sesuatu. Pemimpin yang mampu memberikan arahan dan motivasi dengan baik akan mendukung karyawan meningkatkan keyakinan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan menciptakan ide dan metode sesuai dengan kreasi dan inovasi yang dimiliki. Keleluasan berinovasi yang diberikan oleh pemimpin juga akan membuat karyawan lebih berani untuk berperilaku inovatif, karena karyawan merasa mendapatkan wadah untuk berinovasi.

Selain kepemimpinan, hal yang dapat meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan adalah iklim organisasi di dalam perusahaan. Iklim organisasi yang baik diperlukan agar dapat mendukung kreativitas dan inovasi yang dimiliki karyawan. Jika iklim organisasi dapat mendukung inovasi yang dimiliki karyawannya, maka perilaku inovatif karyawan juga akan berkembang. Keadaan perusahaan yang memberikan dukungan terhadap perubahan dan kemauan untuk menguji ide-ide baru memiliki potensi untuk memengaruhi perilaku karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Aditya dan Ardana (2016) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, artinya semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi perilaku inovatif karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan.

Kepemimpinan dan iklim organisasi bertindak sebagai bagian internal di dalam perusahaan, sedangkan bagian internal lain yang dapat meningkatkan perilaku

inovatif terdapat di dalam diri karyawan yaitu *self-efficacy* atau keyakinan pada diri sendiri. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang baik akan yakin dengan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Selain itu karyawan yang dapat menunjukkan tingkat keyakinan diri yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi proses kerja dan bersedia menghadapi tantangan dan menerapkan praktik inovatif secara konsisten. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Zahra dan Waheed (2017) yang menyatakan karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung menghasilkan, mempromosikan dan mengimplementasikan ide-ide baru. Dengan demikian maka *self-efficacy* dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan.

Dalam Buku Mapping dan Database *Startup* Indonesia, pada tahun 2021, Kota Yogyakarta memiliki 85 perusahaan *startup* (Zaky dan Andy, 2023). Pertumbuhan *startup* di Yogyakarta terbilang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Dengan demikian secara keseluruhan Kota Yogyakarta memiliki potensi besar dalam pengembangan *startup*, terutama di era ekonomi digital saat ini. Untuk itu peneliti memilih Kota Yogyakarta sebagai objek penelitian.

Dengan memiliki pemimpin yang memiliki kharisma dan mampu mengkomunikasikan visi dengan jelas, karyawan cenderung merasa terlibat secara emosional di dalam organisasi. Pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk selalu berpikir kreatif dan mengembangkan solusi baru. Hal itu memungkinkan karyawan untuk memunculkan ide-ide inovatif sehingga karyawan lebih percaya diri dalam berinovasi tanpa takut dicemooh atau dihukum. Kesadaran akan nilai inovasi yang ditanamkan oleh kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk menjadi lebih proaktif dalam mencapai tujuan organisasi melalui inovasi.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Pendapat ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Asbari et al (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja inovatif. Sementara itu, pendapat mengenai kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan didukung oleh penelitian Santoso dan Nugraheni (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

**H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif pada karyawan perusahaan *startup* di Yogyakarta.**

Iklim organisasi yang memberikan dukungan dan sumber daya untuk mengembangkan ide-ide inovatif, seperti pelatihan, waktu, dan ruang untuk karyawan, dapat memfasilitasi tindakan inovatif. Selain itu adanya lingkungan yang menekankan kerjasama, komunikasi terbuka, dan penerimaan terhadap ide-ide yang berbeda dapat menjadi wadah pertukaran gagasan yang mengarah pada penciptaan inovasi yang lebih baik. Dengan demikian, melalui penciptaan iklim organisasi yang mendukung inovasi, perusahaan dapat mendorong perilaku inovatif dan memperkuat daya saing serta pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Ardana (2016) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif karyawan. Selain hal tersebut, terdapat persepsi mengenai iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan yang didukung

oleh penelitian Wardhani dan Gulo (2017) menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

**H2: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif pada karyawan perusahaan *startup* di Yogyakarta.**

Keyakinan atas kemampuan yang ada pada diri akan membuat individu cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan mengatasi hambatan dalam menciptakan inovasi baru. Keyakinan diri ini memberikan dorongan untuk mencoba hal-hal baru dan mengambil risiko yang diperlukan untuk inovasi. *Self-efficacy* juga memengaruhi persepsi individu terhadap keberhasilan dan kegagalan. Individu akan melihat kegagalan sebagai pembelajaran dan motivasi untuk terus mencoba, bukan sebagai hambatan, sehingga individu tersebut akan lebih cenderung untuk tetap gigih dalam mengejar ide-ide inovatif.

*Self-efficacy* berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wahyuningrum et al (2012) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap perilaku inovasi apoteker di rumah sakit. Akan tetapi terdapat pendapat lain yang mengungkapkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Pendapat tersebut terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Wardhani dan Gulo (2017) dimana hasil yang didapat menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

**H3: *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif pada karyawan perusahaan *startup* di Yogyakarta.**

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan *Startup* di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non probability sampling* dengan teknik *Purposive sampling*. Untuk menentukan ukuran besarnya sampel, penelitian ini menggunakan Rumus *Lemeshow*. Rumus *Lemeshow* dapat digunakan untuk menghitung jumlah sampel dengan total populasi yang tidak diketahui jumlahnya secara pasti (Riyanto dan Hatmawan, 2020).

$$n = \frac{Z^2 \times P(1-P)}{d^2} \dots\dots(1)$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

Z = Skor Z pada kepercayaan 95% (1,96)

P = Tingkat estimasi

d = Tingkat kesalahan

Pengambilan sampel dilakukan pada tingkat estimasi 50% (0,5) dan tingkat kesalahan 10% (0,1). Sesuai dengan rumus di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \times P(1 - P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5(1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,25}{0,01}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,01}$$

$$n = 96,04$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka sampel yang diambil dibulatkan sebanyak 100 orang karyawan Perusahaan *Startup* di Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan secara *online* melalui *googleform*. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e.....(2)$$

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat
- A = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Nilai koefisien regresi
- X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> = Variabel bebas
- e = Variabel gangguan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas

Penggunaan uji validitas adalah untuk membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - 2, n yaitu jumlah sampel yang digunakan. Pada penelitian ini jumlah responden yang digunakan yaitu (n) = 100 dan besarnya df dapat dihitung 100 - 2 = 98, dengan df = 98 dan taraf signifikansinya sebesar 5% (*alpha* = 0,05), maka r tabel sebesar 0,196. Berikut ini merupakan tabel hasil uji validitas dari masing-masing variabel.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas kepemimpinan Transformasional

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,481	0,196	Valid
	X1.2	0,594	0,196	Valid
	X1.3	0,603	0,196	Valid
	X1.4	0,622	0,196	Valid
	X1.5	0,696	0,196	Valid
	X1.6	0,659	0,196	Valid
	X1.7	0,534	0,196	Valid
	X1.8	0,486	0,196	Valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Iklim Organisasi	X2.1	0,525	0,196	Valid
	X2.2	0,604	0,196	Valid
	X2.3	0,513	0,196	Valid
	X2.4	0,608	0,196	Valid
	X2.5	0,599	0,196	Valid

	X2.6	0,742	0,196	Valid
	X2.7	0,704	0,196	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas *Self-Efficacy*

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	X3.1	0,538	0,196	Valid
	X3.2	0,799	0,196	Valid
	X3.3	0,780	0,196	Valid
	X3.4	0,739	0,196	Valid
	X3.5	0,752	0,196	Valid

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Perilaku Inovatif

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Perilaku Inovatif	Y1.1	0,561	0,196	Valid
	Y1.2	0,687	0,196	Valid
	Y1.3	0,798	0,196	Valid
	Y1.4	0,744	0,196	Valid
	Y1.5	0,805	0,196	Valid
	Y1.6	0,626	0,196	Valid

Berdasarkan hasil tabel 1-4 secara keseluruhan menunjukkan bahwa tiap-tiap item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item*. Total *Correlation* lebih besar dari r tabel (0,196). Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil uji validitas di atas bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

B. Uji Reliabilitas

Uji ini merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh apakah pengukuran tersebut bebas dari kesalahan atau bias. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Koefisien	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,728	0,60	Reliabel
Iklim Organisasi	0,717	0,60	Reliabel
<i>Self-Efficacy</i>	0,767	0,60	Reliabel
Perilaku Inovatif	0,790	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan layak dan reliabel untuk digunakan dalam tahap pengujian selanjutnya.

C. Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa model pada regresi residual terdistribusi normal. Hal itu ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05.

D. Uji Linearitas

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas

<b>Variabel</b>	<b><i>Deviation from Linearity</i></b>
Kepemimpinan Transformasional	0,357
Iklim Organisasi	0,673
<i>Self-Efficacy</i>	0,217

Berdasarkan hasil tabel 7 di atas, nilai signifikansi *Deviation from Linearity* pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah linier.

E. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<b>Variabel</b>	<b><i>Sig.</i></b>
Kepemimpinan Transformasional	0,184
Iklim Organisasi	0,204
<i>Self-Efficacy</i>	0,351

a. *Dependent Variable: LnRES\_2*

Hasil uji *park* menunjukkan bahwa tiap-tiap variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Uji Multikolinieritas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

<b>Variabel</b>	<b><i>Colinearity Statistics</i></b>	
	<b><i>Tolerance</i></b>	<b><i>VIF</i></b>
Kepemimpinan Transformasional	0,801	1,248
Iklim Organisasi	0,839	1,192
<i>Self-Efficacy</i>	0,896	1,116

Berdasarkan pada tabel 9 hasil perhitungan nilai *tolerance* diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen.

Sementara itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai *VIF* kurang dari 10. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen di dalam model regresi.

G. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
1	<i>(Constant)</i>	3,594	2.872
	Kepemimpinan Transformasional	0,238	0,094
	Iklim Organisasi	0,212	0,095
	<i>Self-Efficacy</i>	0,292	0,122

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 10 di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

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

$$(Y) = 3,594 + 0,238 (X_1) + 0,212(X_2) + 0,292(X_3) + e$$

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 3,594 yang berarti apabila tidak ada variabel kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan *self-efficacy* maka variabel perilaku inovatif akan bertambah sebesar 3,594.
2. Pada b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,238 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan 1 maka Y akan meningkat sebesar 0,238 begitu juga sebaliknya.
3. Pada b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,212 menunjukkan bahwa apabila variabel iklim organisasi mengalami peningkatan 1 maka Y akan meningkat sebesar 0,212 begitu juga sebaliknya.
4. Pada b3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,292 menunjukkan bahwa apabila variabel *self-efficacy* mengalami peningkatan 1 maka Y akan meningkat sebesar 0,292 begitu juga sebaliknya.

H. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11 Hasil Uji Parsial

<b>Variabel</b>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Kepemimpinan Transformasional	2,525	0,013
Iklim Organisasi	2,228	0,028
<i>Self-Efficacy</i>	2,396	0,019

- 1) Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap perilaku Inovatif pada Karyawan Perusahaan *Startup* di Yogyakarta

H1 menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif pada karyawan perusahaan *startup* di Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung variabel kepemimpinan transformasional sebesar 2,525, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikan

0,05 dan  $df=98$  ( $100-2$ ) sebesar 1,664 yang berarti  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,525 > 1,664$ ).

Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,013 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Dengan demikian maka **H0 ditolak** dan **Ha diterima**.

2) Pengaruh Iklim organisasi terhadap Perilaku Inovatif pada Karyawan Perusahaan *Startup* di Yogyakarta

H2 menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung sebesar 2,228, sedangkan nilai  $t$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan  $df=98$  ( $100-2$ ) sebesar 1,664 yang berarti  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,228 > 1,664$ ).

Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,028 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Dengan demikian maka **H0 ditolak** dan **Ha diterima**.

3) Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Perilaku Inovatif pada Karyawan Perusahaan *Startup* di Yogyakarta

H3 menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung sebesar 2,396 sedangkan nilai  $t$  tabel pada signifikansi 0,05 dan  $df=98$  ( $100-2$ ) sebesar 1,664 yang berarti  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,396 > 1,664$ ).

Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu 0,019 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Dengan demikian maka **H0 ditolak** dan **Ha diterima**.

I. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 12 Hasil Uji Simultan

<i>Model</i>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<i>Regression</i>	10,865	0,001

Berdasarkan hasil pada tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 10,865 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan *self-efficacy* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan.

J. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Adjusted R Square</i>
0,230

Berdasarkan hasil tabel 13 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,230 yang menunjukkan variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 23% sisanya 77% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam model penelitian ini. Variabel lain di sini seperti

kepemimpinan inklusif, budaya perusahaan, motivasi kerja, kompensasi dan beban kerja.

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif pada Karyawan Perusahaan *Startup* di Yogyakarta**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan Perusahaan *Startup* di Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $r$  tabel  $>$   $r$  hitung ( $2,525 > 1,664$ ) dan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Pemimpin dengan gaya transformasional bertindak sebagai *role model* dengan menunjukkan integritas, etika, dan komitmen yang kuat terhadap visi perusahaan. Ketika karyawan melihat pemimpin berperilaku dengan cara yang inspiratif dan berkomitmen terhadap tujuan bersama, karyawan cenderung merasa termotivasi untuk mengikuti jejak tersebut dan berkontribusi dengan cara yang inovatif. Selain itu, pemimpin transformasional mendorong pemikiran kreatif dan menghargai ide-ide baru dengan menciptakan situasi kerja yang mendukung inovasi. Khasanah dan Himam (2019) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor pendorong inovasi. kepemimpinan ini mempersiapkan karyawan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab dan meningkatkan keyakinan tentang kemampuan karyawan untuk melakukan kegiatan dan menyelesaikan pekerjaan dengan kebaruan dan inovatif.

Berdasarkan hasil tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Asbari et al (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

### **2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovatif pada Karyawan Perusahaan *Startup* di Yogyakarta**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif pada karyawan perusahaan *startup* di Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $r$  tabel  $>$   $r$  hitung ( $2,228 > 1,664$ ) dan nilai signifikansi  $0,028 < 0,05$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Iklim organisasi menjadi salah satu pemicu munculnya perilaku inovatif karyawan karena iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mempengaruhi dan berdampak terhadap perilaku kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Iklim yang dirasakan positif oleh karyawan akan menciptakan perilaku-perilaku inovatif yang muncul dari pemikiran baru yang tidak terkekang dan mendapat dukungan dari perusahaan (Aditya dan Ardana, 2016). Iklim organisasi yang terstruktur, berstandar, bertanggung jawab, menghargai, mendukung dan mempunyai komitmen terhadap karyawannya akan berdampak positif terhadap perilaku karyawan termasuk mencintai pekerjaannya, bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan memiliki rasa bangga dengan pekerjaannya, maka dengan begitu perilaku inovatif kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil tersebut, maka semakin baik tingkat iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan, semakin baik pula perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Hasil ini sejalan dengan

penelitian terdahulu yaitu oleh Gusmayanti et al (2023) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

### 3. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Perilaku Inovatif pada Karyawan Perusahaan Startup di Yogyakarta

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif pada karyawan perusahaan *startup* di Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $r_{tabel} > r_{hitung}$  ( $2,396 > 1,664$ ) dan nilai signifikansi  $0,019 < 0,05$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dari sisi *self-efficacy*, karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung menghasilkan, mempromosikan dan mengimplementasikan ide-ide baru (Zahra et al., 2017). Apabila *self-efficacy* seorang karyawan meningkat, dimana ketekunan, kemauan, dan ketahanan terhadap pekerjaan meningkat, maka akan berdampak pada perilaku inovasi karyawan tersebut. Dengan tingkat *self-efficacy* yang baik, karyawan akan memberikan kontribusi seperti memberikan kontribusi terhadap peningkatan perilaku inovatif dengan mengembangkan inovasi yang dapat memajukan perusahaan. Hal itu juga dapat mendorong tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan memiliki perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan hasil tersebut, maka semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif karyawan tersebut.

hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Nurmala dan Widyasari (2021) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

## SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan *self-efficacy* terhadap perilaku inovatif pada karyawan perusahaan *startup* di Yogyakarta. Berdasarkan rumusan masalah yang ada di dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada karyawan perusahaan *startup* di Yogyakarta.
2. Iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada karyawan perusahaan *startup* di Yogyakarta.
3. *Self-efficacy* berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada karyawan perusahaan *startup* di Yogyakarta.

Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dengan mencari variabel lain selain variabel yang digunakan seperti variabel budaya perusahaan, motivasi kerja, kompensasi, beban kerja dan mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi.

## Referensi :

- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801–1830.  
<https://jurnaltsm.id/index.php/JBA/article/view/287>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Budi, P. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan

- Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah . *Jurnal Produktivitas*, 7(1), 62-69. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29406/jpr.v7i1.1797>
- Gusmayanti, I. S., Isyandi, B., & Efni, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Journal of Social Science Research*, 3(2).
- Hadi, T. P., Tola, B., & Akbar, M. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Innovative Behavior. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 3(2), 100-108. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.03.02.09>
- Karina, D., Alfiyatus Sa'diyah, S., Nabilah, H., & Panorama, M. (2021). Pengaruh Perusahaan Startup Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Selama Pandemi Covid-19. *Berajah Journal*, 2(1), 156-166. <https://doi.org/10.47353/bj.v2i1.69>
- Katadata. (2024). Riset: Startup RI Kurang Inovasi, Andalkan Teknologi Negara Lain. website:<https://katadata.co.id/digital/startup/65e0127a29a55/riset-startup-ri-kurang-inovasi-andalkan-teknologi-negara-lain>.
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gadiah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2), 143. <https://doi.org/10.22146/gamajop.46361>
- Mahmud, Nisa, A., Irawan, D., & Fatih, A. (2022). *Kepemimpinan: Sebuah Konsep Dasar* (Vol. 4, Issue 1). Yayasan Darul Falah.
- Nurmala, S., & Widyasari, S. D. (2021). Self efficacy dan Openness terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Kementerian Dalam Negeri. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 4(2), 92-100. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i2.1508>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, pendidikan dan Eksperimen*. deepublish.
- Santoso, D., & Nugraheni, D. (2022). Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformational, Knowledge sharing dan Employee Engagement Bagi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 118. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i2.5298>
- Wahyuningrum, S. M., Widiyanto, S., & Abdulah, R. (2012). Dampak Self Efficacy terhadap Perilaku Inovasi Apoteker di Rumah Sakit. *Farmasi Klinik Indonesia*, 1(2), 49-55.
- Wardhani, ; Gulo, Y. (2017). Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 1-217.
- Zahra, T. T., Ahmad, H. M., & Waheed, A. (2017). Impact of Ethical Leadership on Innovative Work Behavior: Mediating Role of Self-Efficacy. *Journal of Behavioural Sciences*, 27(1), 93-107.
- Zahra, T. T., & Waheed, A. (2017). Influence of ethical leadership on innovative work behavior : Examination of individual-level psychological mediators Influence of Ethical Leadership on Innovative Work Behavior : Examination of Individual-Level Psychological Mediators. *Journal of Commerce and Social Sciences*.
- Zaky, M., & Andy, D. (2023). *Mapping & Database Startup Indonesia 2021* (2023rd ed.). MIKTI.