

Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Inovasi Organisasi Melalui Dukungan Terhadap Inovasi Yang Dilakukan

Fransiska Ekobelawati, Zulimi
Institut Bisnis dan Ekonomi Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 2024,01-20

Revised 2024, 05-03

Accepted, 2022,05-07

Keywords:

transformational leadership
organizational innovation,
support for innovation

ABSTRACT

Penelitian ini menyelidiki hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan inovasi organisasi melalui dukungan inovasi yang dilakukan oleh lima puluh tiga kafe kopi di kota Pontianak dan Kuburaya. Penelitian ini digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur oleh konsep. Untuk Partial Least Squares (PLS), program SmartPLS 4.0 dapat digunakan untuk mengukur validitas konstruk dengan menguji validitas konvergen dan diskriminan. Uji validitas konvergen dengan program SmartPLS 4.0 menunjukkan nilai koefisien loading pada setiap indikator konstruk. Nilai faktor loading yang tinggi menunjukkan bahwa setiap indikator konstruk terkonsentrasi pada satu titik. Aturan praktis yang umumnya digunakan untuk menilai validitas konvergen adalah bahwa nilai pemuatan faktor yang lebih besar dari 0,7 dalam studi confirmatori dan nilai pemuatan faktor antara 0,6 dan 0,7 dalam studi eksplorasi masih dapat diterima dan nilai rata-rata varians (AVE) seharusnya lebih besar dari 0,5. Selain itu, validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran diuji. Penelitian ini mengkonfirmasi validitas pertanyaan survei untuk tiga konstruk Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Inovasi Organisasi Melalui Dukungan untuk Inovasi yang Diimplementasikan dan menghasilkan reliabilitas pengukuran yang memuaskan. Kesimpulannya, penelitian ini menyoroti dampak signifikan peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan inovasi organisasi dan melalui dukungan inovasi yang dilakukan organisasi. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi organisasi yang ingin meningkatkan inovasi organisasi dan organisasi juga harus mendukung inovasi yang telah diterapkan oleh para pemimpin.

This research investigates the significant relationship between the role of transformational leadership in increasing organizational innovation through support for innovation carried out by fifty-three coffee cafes in the cities of Pontianak and Kuburaya. This research uses to measure what the concept should measure. For Partial Least Squares (PLS), the SmartPLS 4.0 program can be used to measure construct validity by testing convergent and discriminant validity. The convergent validity test with the SmartPLS 4.0 program shows the loading coefficient value for each construct indicator. A high factor loading value indicates that each construct indicator is concentrated at one point. A rule of thumb generally used to assess convergent validity is that factor loading values greater than 0.7 in confirmatory studies and factor loading values between 0.6 and 0.7 in exploratory studies are still acceptable and average variance (AVE) values) should be greater than 0.5. In addition, the validity and reliability of the measurement instruments were tested. This study confirmed the validity of the survey questions for the three constructs The Role of Transformational Leadership in Increasing Organizational Innovation Through Support for Implemented Innovation and produced satisfactory reliability for the measurement. In conclusion, this research highlights the significant impact of the role of transformational leadership in increasing organizational innovation and through supporting innovation carried out by organizations. These findings provide valuable insights for organizations that want to increase organizational innovation and organizations must also support the innovation that has been implemented by leaders.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Corresponding Author:

Fransiska Ekobelawati,
Manajemen, Institut Bisnis dan Ekonomi Indonesia
Jalan. Sultan Hamid II No. 163, Kelurahan, Dalam Bugis, Kecamatan Pontianak Timur
sischasira06@gmail.com

PENDAHULUAN

Sangat penting bagi organisasi. Pemimpin transformasional mampu memberikan arah dan tujuan yang jelas kepada timnya serta memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan agar tim dapat terus belajar dan berkembang. Dengan cara ini, pemimpin transformasional dapat memotivasi timnya untuk terus mencari solusi dan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Ciri-ciri pemimpin

yang mampu menciptakan inovasi antara lain adalah kemampuan memberikan arah dan tujuan yang jelas kepada timnya, serta kemampuan memberikan dukungan yang diperlukan agar tim terus belajar dan berkembang. Pemimpin transformasional juga mampu menciptakan suasana kerja yang sehat dan positif serta mendorong komunikasi yang efektif dalam tim hal ini sejalan dengan penelitian (Izzati & Mulyana, 2020) bahwa Seorang pimpinan dengan cara kepemimpinan transformasional harus mampu memberikan pengaruh positif terhadap karyawan perusahaan. Manajer harus mampu menginspirasi karyawannya agar lebih visioner, karismatik dan baik hati. Strategi pemimpin transformasional untuk menginspirasi tim untuk berinovasi mencakup dukungan yang diperlukan bagi tim untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan mengembangkan inovasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin transformasional juga mampu menciptakan lingkungan yang mempertimbangkan risiko dan kegagalan, serta menciptakan lingkungan yang terbuka dan inklusif. Peran pemimpin transformasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi termasuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan penuh rasa hormat. Inovasi merupakan faktor penting yang dapat membantu organisasi berkembang lebih jauh dan meningkatkan kinerjanya. Manajer perubahan berperan penting dalam mendorong timnya untuk terus mengembangkan ide dan inovasi baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bass, 1990), Kepemimpinan transformasional adalah cara kepemimpinan yang berbakat dalam mempengaruhi dan memotivasi karyawan, mendorong mereka untuk menjadi inovator dan fokus pada perubahan karyawan, perusahaan.

Ciri-ciri pemimpin transformasional yang mampu menciptakan inovasi adalah kemampuan memberikan arah dan tujuan yang jelas kepada timnya, serta kemampuan memberikan dukungan yang diperlukan agar tim dapat terus belajar dan berkembang. Pemimpin transformasional juga mampu menciptakan suasana kerja yang sehat dan positif serta mendorong komunikasi yang efektif dalam tim. Strategi pemimpin transformasional untuk menginspirasi tim untuk berinovasi mencakup dukungan yang diperlukan bagi tim untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan mengembangkan inovasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin transformasional juga mampu menciptakan lingkungan yang mempertimbangkan risiko dan kegagalan, serta menciptakan lingkungan yang terbuka dan inklusif. Peran pemimpin transformasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi termasuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan penuh rasa hormat serta memberikan dukungan yang diperlukan.

Pemimpin transformasional juga mampu memfasilitasi komunikasi yang efektif dan mendorong inovasi termasuk mendengarkan dan memahami pendapat dan ide anggota tim, serta menciptakan suasana terbuka dan inklusif Manajer perubahan juga mampu mendorong komunikasi tim yang efektif dan memfasilitasi diskusi konstruktif. seluruh karyawan mampu menghasilkan inovasi untuk menjadikan perusahaan semakin kesuksesan dan kesejahteraan serta sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pembangunan berkelanjutan perusahaan. Karyawan merupakan modal terpenting dari sebuah perusahaan yang inovatif. Penelitian (Getz & Robinson, 2003) menyatakan bahwa penemuan-penemuan atau gagasan-gagasan yang ditemukan oleh perusahaan merupakan penemuan-penemuan dari setiap pegawai yang bekerja pada bidangnya. Organisasi dimana gagasan-gagasan tersebut diimplementasikan pada tingkat kelompok. Orang-orang yang lahir dalam proses inovasi. (Amabile & Pratt, 2016). Setiap perusahaan tentunya mempunyai ciri khasnya masing-masing, salah satu ciri yang paling penting dari suatu perusahaan adalah gaya manajemen. Posisi direktur ditentukan oleh sikap individu memenuhi peran pemimpin mencapai hasil terbaik. Hasil wawancara dengan karyawan PT.PTX menunjukkan bahwa pembaruan tersebut konsisten oleh (De Jong & Den Hartog, 2007) mencari peluang, menciptakan ide, menerapkan dan menerapkan ide. Berdasarkan hasil wawancara kerja bagian pelayanan dan karyawan harus siap menuangkan ide kreatifnya, karyawan merasa puas dapat tumbuh dan berkembang serta menjadikan perusahaan semakin sukses dan maju. Karyawan fokus menyelesaikan permasalahan dalam persaingan. Misalnya kepemilikan antar perusahaan, karena memang begitulah seharusnya, karyawan bekerja sesuai kebutuhan yang ingin dicapai perusahaan dan membuat perusahaan lebih sulit dibandingkan perusahaan lain. Setiap industri memiliki perusahaan. yang mempunyai beberapa mentor (manajer), dimana manajer memotivasi kemampuan setiap karyawannya untuk memunculkan ide kreatif. Pengusaha seringkali mengikuti kompetisi untuk mencari peluang, terutama peluang yang dapat memajukan karir Anda, hal ini tercipta dari program pengembangan dan pelatihan perusahaan berikut ini.

Kajian Teori

Bagian ini memuat teori atau konsep dan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian. Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan inovasi organisasi melalui dukungan terhadap inovasi yang dilakukan. Beberapa pandangan ahli akan disertakan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik ini.

Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Organisasi

Selama bertahun-tahun, beberapa temuan penelitian mengenai hubungan antara perilaku kepemimpinan tertentu dan gaya kepemimpinan dengan kreativitas organisasi misalnya, kreativitas, ide, dan kinerja, (De Jong & Den Hartog, 2007). Misalnya, (Hage & Dewar, 2018), menemukan hubungan positif antara demokrasi, perhatian dan perilaku kepemimpinan inklusif dan kreativitas bawahan dan ketika pemimpin mendukung pemecahan masalah yang konstruktif dan efikasi diri dalam pengikut, Pengikut bisa menunjukkan kreativitas yang lebih tinggi.

Demikian pula (Scott & Bruce, 1994), menemukan bahwa ekspektasi peran supervisor berpengaruh positif terhadap kinerja bawahan. perilaku inovatif. (Tierney, Farmer, & Graen, 1999) berfokus pada karakteristik pemimpin dan pengikut hubungan ini berdasarkan teori pertukaran pemimpin, anggota dan menganggapnya positif yang terkait dengan aktivitas kreatif karyawan.

Meskipun penelitian-penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, namun cukup menjanjikan mengenai pembelajaran tentang kepemimpinan dan kreativitas tampaknya mempunyai efek transformatif pengelolaan Konsep kepemimpinan transformasional kini semakin populer di masyarakat peneliti manajemen selama beberapa dekade ((Lowe, Kroeck, & Sivasubramaniam, 1996), karena pendekatannya yang berbeda secara kualitatif dalam memotivasi pengikut gaya kepemimpinan lainnya (Gardner & Avolio, 1998); (Howell & Avolio, 1993); (Yammarino, Spangler, & Bass, 1993). (Bass & Avolio, 1994) menyatakan bahwa ciri-ciri kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen perilaku yang unik namun saling terkait: inspirasional motivasi (penyajian sudut pandang yang menarik dan/atau berkesan), rangsangan intelektual (mendorong kreativitas dan inovasi), pengaruh ideal (panutan karismatik), dan pengambilan keputusan individu (pelatihan dan pembinaan). Sejumlah kajian empiris dan teoritis menunjukkan bahwa pemimpin yang menunjukkan keempat perilaku tersebut mampu melakukan reposisi diri. nilai dan norma pengikut yang mendorong perubahan pribadi dan organisasi dan membantu pengikut melebihi harapan awal mereka (House & Shamir, 1993); (Jung & Avolio, 2000). Ada beberapa alasan mendukung harapan bahwa kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan. Pertama, pemimpin perubahan lebih dari sekedar perubahan kesepakatan mengenai tindakan yang diinginkan secara aktif melibatkan nilai-nilai pribadi para pengikutnya system (Bass & Bass Bernard, 1985); (Gardner & Avolio, 1998); (Shamir, House, & Arthur, 1993). Mereka menawarkan penjelasan ideologis yang menghubungkan identitas pengikut dengan identitas kolektifnya organisasi yang meningkatkan motivasi intrinsik pengikutnya (dan tidak hanya menyediakan motivasi eksternal) untuk bekerja. Mengekspresikan visi dan misi penting organisasi, pemimpin transformasional meningkatkan pemahaman pengikut tentang pentingnya hal tersebut dan nilai-nilai yang berkaitan dengan hasil yang diinginkan, meningkatkan dan meningkatkan kegiatan mereka kesediaan mereka untuk mengatasi kepentingan pribadi demi kepentingan kolektif (Bennins & Nanus, 1985); (Conger & Kanungo, 1998); (House, Spangler, & Woycke, 1990). Meskipun sangat masuk akal untuk mengharapkan bahwa manajemen transformasional akan meningkatkan hanya sedikit studi empiris yang menyelidiki inovasi organisasi, keberadaan dan sifatnya hubungan ini memiliki harapan yang sama dan mengonfirmasi hal berikut melalui hipotesis untuk fokus pada penelitian empiris.

Hipotesis 1: Kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan inovasi organisasi.

Kepemimpinan transformasional dan dukungan terhadap inovasi

Inovasi organisasi juga tergantung pada apakah organisasi mempunyai iklim yang mendukung inovasi misalnya manusia telah mengembangkan kemampuan untuk berinovasi dan kemauan untuk melakukannya Upaya produktif mungkin bergantung pada keyakinan tentang konsekuensinya

tindakan dalam lingkungan tertentu. Jika budaya organisasi menekankan keandalan dan pengoperasian yang efisien tanpa membuat kesalahan atau terlalu khawatir. Karena inovasi, karyawan tidak mau aktif dalam pekerjaannya, meskipun mereka aktif diberikan otonomi (Yukl, 2008). Hal ini antara lain disebabkan oleh ketakutan karyawan terhadap potensi yang dimilikinya keputusan berisiko memiliki konsekuensi negatif. Namun jika organisasi inisiatif budaya dan pendekatan inovatif yang kemungkinan besar akan melibatkan karyawan untuk menghitung risiko, menerima tugas-tugas sulit dan mendapatkan kesenangan batin darinya bekerja. Ketika seorang pemimpin transformasional merangsang upaya para pengikutnya untuk mencapai tujuan inovatif dan kreatif, menantang asumsi mereka, membingkai ulang masalah dan mendekati situasi lama dengan cara baru, membantu membangun budaya organisasi di antara karyawan yang menghargai pemikiran kreatif, pengambilan risiko dan pendekatan inovatif untuk bekerja. Ketika etos organisasi ini terbentuk, ia berhasil, misalnya alat umum dan prinsip panduan untuk proses kerja yang lebih kreatif yang pada akhirnya mengarah pada produk dan layanan inovatif (Scott & Bruce, 1994)

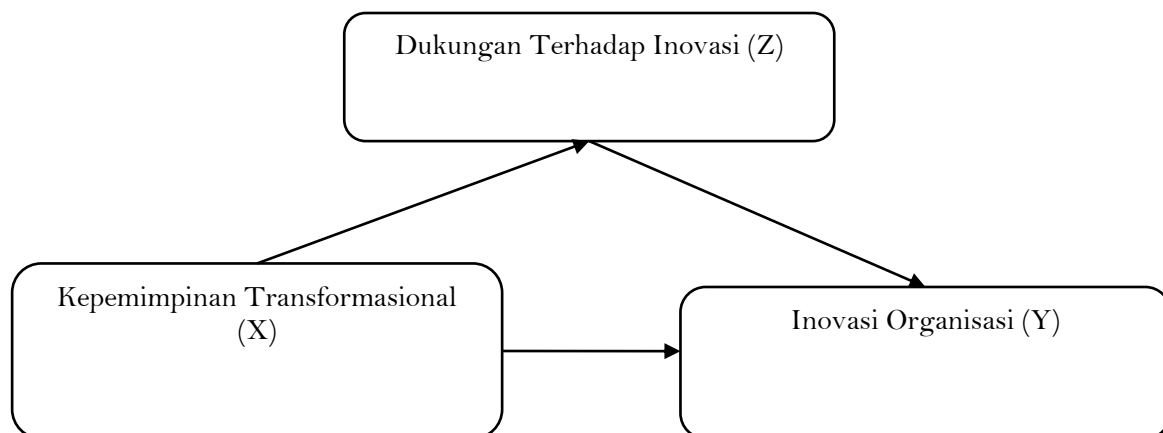
Hipotesis 2: Kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan dukungan terhadap inovasi

Dukungan terhadap inovasi dan inovasi Organisasi

Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa organisasi atau kelompok iklim inovasi merupakan faktor penting dalam mendefinisikan inovasi. Misalnya (Bain, Mann, & Pirola-Merlo, 2001) mempelajari sekelompok ilmuwan dan teknologi empat perusahaan Australia dengan kegiatan penelitian dan pengembangan besar. Mereka menemukan sesuatu yang positif hubungan antara iklim tim inovatif dan enam indikator inovatif (misalnya jumlah paten dan urutan pemeriksaan). Di tingkat organisasi, (Scott & Bruce, 1994) menemukan bahwa iklim yang sangat mendukung inovasi akan meningkatkan inovasi perilaku ilmuwan dan insinyur di pusat penelitian dan pengembangan sebuah perusahaan besar Amerika. Mereka juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara pergantian pemimpin dan anggota dan mendukung inovasi, yang pada gilirannya berhubungan positif dengan perilaku inovatif di kalangan karyawan.

Hipotesis 3: Dukungan terhadap inovasi memiliki hubungan positif dengan inovasi organisasi.

Hipotesis 4: dukungan inovasi memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi sehingga hubungan semakin kuat dukungan dirasakan inovasi itu tinggi, bukan rendah.



Dasar pengaruh antar variabel: (Jung, Chow, & Wu, 2003)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Metode Penelitian

Sampel dan prosedur.

Lima Puluh Tiga Café Kopi di Kota Pontianak dan Kuburaya berpartisipasi dalam penelitian ini. Untuk menghilangkan hal yang umum bias tanggapan, tiga manajer senior dipilih secara acak dari masing-

masing Perusahaan melengkapi instrumen survei yang berbeda (A, dan B). Manajer yang menyelesaikan Survei A harus menjadi orang yang secara teratur berinteraksi dengan CEO perusahaan. Pertanyaan-pertanyaan dalam survei tersebut mengukur perilaku kepemimpinan transformasional CEO. A manajer kedua diberikan Survei B, yang mengukur organisasi iklim untuk inovasi di perusahaan dan tentang kinerja inovasi perusahaannya. Informasi lebih rinci mengenai instrumen survei ini disediakan di bagian berikut ini. Tiga puluh lima perusahaan sebagai peserta dipilih dari Café Kopi di Kota Pontianak dan Kuburaya untuk membatasi potensi variasi karena jenis Café Kopi yang berbeda. Kami memilih bidang elektronik dan industri untuk studi Kami memilih industri ini untuk studi karena pengembangan produk melalui inovasi organisasi telah menjadi hal yang penting faktor kelangsungan hidup perusahaan karena kemajuan teknologi industri yang pesat dan tinggi pasar kompetitif. (Carey & Nahavandi, 1996).
Pengukuran Variabel.

Rincian dari variabel-variabel tersebut berdasarkan Organisasi kerangka konseptual diatas yang menjadi variabel independenya (X) adalah Kepemimpinan Transformasional, sedangkan variabel dependennya (Y) adalah Inovasi dengan Dukungan Terhadap Inovasi sebagai variabel moderasi (Z), kemudian diukur dengan menggunakan skala pengukuran berupa Skala Likert, dengan memberikan skor 1-5. Kepemimpinan transformasional diukur menggunakan skala 20 item dari Multifaktor Leadership Questionnaire (MLQ) yang dikembangkan oleh (Bass & Avolio, 1996). MLQ telah terjadi. Dukungan terhadap inovasi diukur menggunakan skala 22 item yang berisi dua subskala(dukungan kreativitas dan toleransi terhadap perbedaan). Ini awalnya dikembangkan oleh (Siegel & Kaemmerer, 1978) dan kemudian dimodifikasi oleh (Scott & Bruce, 1994). Semua item diberi peringkat 5- skala poin. Sawyer, & Griffin, 1993) memandang inovasi organisasi sebagai "penciptaan dari produk, ide layanan, prosedur, atau proses baru yang berharga dan berguna oleh individu yang bekerja bersama-sama dalam sistem sosial yang kompleks Oleh karena itu, kami melakukan penelitian ekstensif tinjauan literatur untuk mengidentifikasi ukuran multifaset inovasi organisasi

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Sebagaimana diketahui, validitas terdiri dari dua jenis yaitu validitas eksternal dan validitas internal. Validitas eksternal menunjukkan bahwa temuan penelitian adalah valid sehingga dapat digeneralisasikan pada semua objek, situasi, dan waktu yang berbeda. Sedangkan validitas internal menunjukkan kemampuan suatu instrumen penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur oleh konsep tersebut. Untuk Partial Least Squares (PLS), program SmartPLS 4.0 dapat digunakan untuk mengukur validitas konstruk dengan menguji validitas konvergen dan diskriminan. Uji validitas konvergen dengan program SmartPLS 4.0 menunjukkan nilai koefisien loading setiap indikator konstruk. Nilai loading faktor yang tinggi menunjukkan bahwa setiap indikator konstruk terkonsentrasi pada satu titik. Aturan praktis yang umumnya digunakan untuk menilai validitas konvergen adalah bahwa nilai pemuatan faktor yang lebih besar dari 0,7 dalam studi konfirmatori dan nilai pemuatan faktor antara 0,6 dan 0,7 dalam studi eksplorasi masih dapat diterima dan nilai varians rata-rata (AVE) harusnya lebih besar dari 0,5.

Selain itu, validitas diskriminan mengacu pada prinsip bahwa pengukuran konstruk yang berbeda (variabel nyata) tidak boleh berkorelasi tinggi. Nilai validitas diskriminan yang tinggi menunjukkan bahwa konstruk tersebut unik. Salah satu cara untuk menguji validitas faktor diskriminan adalah dengan melihat nilai cross-loading setiap variabel dependen; 0,70. Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat AVE setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Pemisahan yang baik ditunjukkan ketika akar kuadrat AVE masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model.

Uji Realibilitas

Uji validitas dengan program SmartPLS 4.0 dapat dilihat pada nilai koefisien loading setiap indikator struktural. Penilaian validitas biasanya menggunakan syarat nilai loading koefisiennya harus lebih besar dari 0,70. Validitas diskriminan juga mengacu pada prinsip bahwa dimensi konstruk yang berbeda (variabel manifes) tidak boleh berkorelasi kuat. Dengan bantuan indikator reflektif, validitas

diskriminan dapat diperiksa menggunakan nilai *cross-loading* masing-masing variabel; 0,70 dan nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya (Ghozali dan Latan, 2012) Analisis data

Analisis data

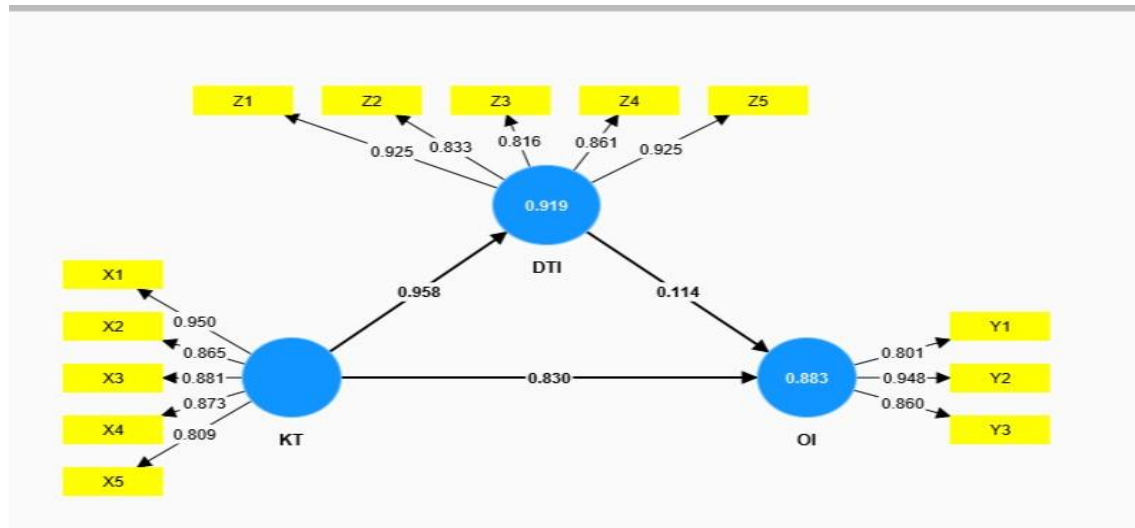
Model Struktural Atau Inner Model

Model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk (Ghozali dan Latan, 2012) Tujuan model internal adalah untuk menguji hubungan antar indikator yang membentuk variabel. Rangkaian uji model struktural atau model internal adalah perhitungan nilai R-kuadrat.

Menghitung Nilai R-Square

Saat memperkirakan Model struktural menggunakan PLS dimulai dengan nilai R-kuadrat dari setiap variabel laten endogen, yang mengukur kekuatan prediksi model struktural. Perubahan nilai R-squared dapat menjelaskan pengaruh beberapa variabel laten eksogen terhadap apakah variabel laten endogen mempunyai pengaruh yang signifikan (Ghozali dan Latan, 2012). Menurut Chin (Ghozali dan Latan, 2012), nilai R-squared sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 masing-masing menunjukkan model kuat, sedang, dan lemah. Nilai R-kuadrat pada struktur endogen. Nilai R-squared merupakan koefisien determinasi konstruk endogen.

Pembahasan



Gambar SmartPLS

Validitas dan Reliabilitas

Tabel Validitas

Discriminant validity

Ket	X	Y	Z
X1	0.950	0.894	0.930
X2	0.865	0.811	0.849
X3	0.881	0.824	0.861
X4	0.873	0.869	0.829
X5	0.809	0.703	0.717
Y1	0.729	0.801	0.693
Y2	0.861	0.948	0.868
Y3	0.857	0.860	0.807
Z1	0.839	0.781	0.925
Z2	0.826	0.820	0.833
Z3	0.836	0.803	0.816

Z4	0.790	0.775	0.861
Z5	0.886	0.785	0.925

Salah satu cara menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai *cross-loading* masing-masing variabel harus $> 0,70$. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dan item yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
KT	0.924	0.930	0.943
DTI	0.840	0.850	0.904
OI	0.921	0.922	0.941

Berdasarkan hasil diatas maka, nilai *Composite Reliability* semua konstruk reflektif sangat baik yaitu diatas $> 0,07$ ehingga dapat disimpulkan seluruh indikator konstruk reflektif adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas. Terlihat juga bahwa *Composite Reliability* jauh lebih tinggi dibandingkan dengan *Cronbach's alpha* untuk semua komponen konstruk reflektif.

Tabel Evaluasi Outer Model Refleksif

KT4<- KT	0.873	0.874	0.023	38.180	0.000
KT5<-KT	0.809	0.806	0.059	13.785	0.000
OI1<-OI	0.801	0.800	0.045	17.777	0.000
OI2<-OI	0.948	0.948	0.013	75.677	0.000
OI3<-OI	0.860	0.859	0.026	32.510	0.000
DTI4<-DTI	0.925	0.923	0.021	43.240	0.000
DTI2<- DTI	0.833	0.833	0.032	26.197	0.000
DTI3<- DTI	0.816	0.818	0.045	17.988	0.000
DTI4<- DTI	0.861	0.862	0.033	25.815	0.000
DTI5<- DTI	0.925	0.923	0.021	44.650	0.000

Dari hasil outer loading diatas terlihat bahwa memang seluruh indikator konstruk reflektif valid dengan nilai T-statistic yang dihasilkan $> 1,97$.

Tabel Evaluasi Outer Model Formatif

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistik	P Value
KT1<- KT	0.250	0.251	0.008	30.647	0.000
KT2<- KT	0.228	0.228	0.007	33.951	0.000
KT3<-KT	0.231	0.231	0.008	28.604	0.000
KT4<- KT	0.233	0.233	0.008	30.204	0.000
KT5<-KT	0.195	0.194	0.012	15.887	0.000
OI1<-OI	0.340	0.339	0.018	19.360	0.000
OI2<-OI	0.405	0.405	0.017	23.612	0.000
OI3<-OI	0.400	0.401	0.020	19.632	0.000
DTI4<-DTI	0.228	0.228	0.010	22.654	0.000
DTI2<- DTI	0.232	0.232	0.011	22.006	0.000
DTI3<- DTI	0.231	0.231	0.014	16.155	0.000
DTI4<- DTI	0.220	0.221	0.010	21.535	0.000
DTI5<- DTI	0.236	0.235	0.010	24.685	0.000

Dari hasil outer weight di atas dapat dilihat semua indikator kontruk formatif valid Dimana nilai T statistics yang dihasilkan $> 1,97$

Tabel Evaluasi Inner Model

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
DTI	0.919	0.917
OI	0.883	0.878

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square pada variabel Dukungan terhadap Inovasi (DTI) sebesar 0,919 yang berarti bahwa termasuk dalam kategori kuat. Selanjutnya nilai R-Square untuk Variabel Inovasi Organisasi (OI) sebesar 0,883.

Tabel T-Statistics dan P-Values

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Std Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
KT<-OI	0.830	0.839	0.169	4.902	0.000
KT<-DTI	0.958	0.959	0.006	150.208	0.000
DTI <-OI	0.114	0.105	0.176	0.648	0.517

Dari hasil *path coefficient* di atas dapat dilihat bahwa hanya variabel Kepemimpinan Transformasional yang dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Organisasi dengan T-Statistics yang dihasilkan $4,902 < 1,97$ dan yang terakhir variabel Kepemimpinan Transformasional yang dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Dukungan terhadap Inovasi dengan T-Statistics yang dihasilkan $150,208 > 1,97$, sedangkan variabel Dukungan terhadap Inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Inovasi Organisasi dengan T-Statistics yang dihasilkan $0,648 > 1,97$.

Tabel Direct Effect

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Std Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
KT<-OI	0.939	0.940	0.014	69.205	0.000
KT<-DTI	0.958	0.959	0.006	150.208	0.000
DTI <-OI	0.114	0.105	0.176	0.648	0.517

Hubungan Antar Variabel Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Organisasi

Koefisien parameter Kepemimpinan Transformasional variabel inovasi organisasi sebesar 0,939 yang berarti variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi. Atau dapat diartikan semakin tinggi nilai Kepemimpinan Transformasional maka semakin besar pula inovasi yang dilakukan organisasi tersebut. Meningkatkan kepemimpinan Transformasional sebesar 1 unit sebesar 93,9%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrapping atau resampling, diperoleh hasil uji koefisien estimasi kepemimpinan transformasional inovasi organisasi sebesar 0,940, dengan nilai t hitung sebesar 69,205 dan standar deviasi sebesar 0,014. Jadi p-valuenya adalah $0,000 < 0,07$ sehingga kita menerima H1 atau yang berarti pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepemimpinan transformasional adalah signifikan atau signifikan secara statistik.

Hubungan Antar Variabel Kepemimpinan transformasional dan dukungan terhadap inovasi

Koefisien parameter dukungan inovasi pada variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,958 yang berarti KT berpengaruh positif terhadap dukungan inovasi. Atau dapat diartikan semakin tinggi nilai Kepemimpinan Transformasional maka dukungan terhadap inovasi semakin meningkat. Penambahan satu unit KT meningkatkan dukungan inovasi sebesar 95,8%.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi dukungan inovasi kepemimpinan transformasional diperoleh hasil bootstrap sebesar 0,959 dengan nilai t hitung sebesar 150,208 dan standar deviasi sebesar 0,006. Jadi nilai p-nya adalah $0,000 < 0,07$ jadi menerima H2 atau yang berarti pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap dukungan inovasi adalah signifikan atau signifikan secara statistik.

Hubungan Antar Variabel Dukungan terhadap inovasi dan inovasi Hubungan Antar Variabel Organisasi.

Besarnya koefisien parameter untuk variabel Dukungan terhadap Inovasi terhadap Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,114 yang berarti tidak berpengaruh positif Dukungan

terhadap Inovasi terhadap Kepemimpinan Transformasional. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai Kepemimpinan Transformasional maka Dukungan terhadap Inovasi akan semakin meningkat pula. Peningkatan satu satuan Dukungan terhadap Inovasi akan meningkatkan Dukungan terhadap Inovasi sebesar 11,4%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi Dukungan terhadap Inovasi terhadap Kepemimpinan Transformasional skor bootstrap sebesar 0,105 dengan nilai t hitung sebesar 0,648 dan standar deviasi sebesar 0,648. Jadi p-valuenya adalah 0,517 dan $t_{0,07}$ maka menerima H_3 atau berarti tidak berpengaruh langsung terhadap dukungan inovasi. terhadap Kepemimpinan Transformasional bermakna atau tidak signifikan secara statistik.

Kesimpulan

Penelitian ini mengonfirmasi validitas pertanyaan survei untuk tiga konstruk: Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Inovasi Organisasi Melalui Dukungan untuk Inovasi yang Diimplementasikan dan menghasilkan reliabilitas pengukuran yang memuaskan.

Penelitian ini menyoroti dampak signifikan peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan inovasi organisasi dan melalui dukungan inovasi yang dilakukan organisasi. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi organisasi yang ingin meningkatkan inovasi organisasi. Organisasi juga harus mendukung inovasi yang telah diterapkan oleh para pemimpin.

Secara spesifik, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan inovasi organisasi dan dukungan terhadap inovasi. Namun, dukungan terhadap inovasi tidak terbukti memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan inovasi organisasi dalam penelitian ini. Penelitian ini menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi di organisasi.

Referensi

- Amabile, T. M. (1998). *How to kill creativity* (Vol. 87): Harvard Business School Publishing Boston, MA.
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in organizational behavior*, 36, 157-183.
- Bain, P. G., Mann, L., & Pirola-Merlo, A. (2001). The innovation imperative: The relationships between team climate, innovation, and performance in research and development teams. *Small group research*, 32(1), 55-73.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*: sage.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1996). Multifactor leadership questionnaire. *Western Journal of Nursing Research*.
- Bass, B. M., & Bass Bernard, M. (1985). Leadership and performance beyond expectations.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). Leaders: Strategies for taking charge. In: New York, NY: HarperCollins.
- Carey, J. M., & Nahavandi, A. (1996). Using impression management to establish successful service-level agreements. *Impression management and information technology*, 51-64.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*: Sage Publications.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of innovation management*, 10(1), 41-64.
- Gardner, W. L., & Avolio, B. J. (1998). The charismatic relationship: A dramaturgical perspective. *Academy of management review*, 23(1), 32-58.
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovate or die: is that a fact? *Creativity and innovation management*, 12(3), 130-136.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hage, J., & Dewar, R. (2018). Elite values versus organizational structure in predicting innovation. In *Organizational Innovation* (pp. 115-126): Routledge.

- House, R. J., & Shamir, B. (1993). Toward the integration of transformational, charismatic, and visionary theories.
- House, R. J., Spangler, W. D., & Woycke, J. (1990). *Personality and charisma in the US presidency: A psychological theory of leadership effectiveness*. Paper presented at the Academy of management proceedings.
- Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance. *Journal of applied psychology, 78*(6), 891.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2020). Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis pada guru. *TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling, 4*(1), 57-64.
- Jung, D. I., & Avolio, B. J. (2000). Opening the black box: An experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on transformational and transactional leadership. *Journal of organizational Behavior, 21*(8), 949-964.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The leadership quarterly, 14*(4-5), 525-544.
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The leadership quarterly, 7*(3), 385-425.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management Journal, 37*(3), 580-607.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization science, 4*(4), 577-594.
- Siegel, S. M., & Kaemmerer, W. F. (1978). Measuring the perceived support for innovation in organizations. *Journal of applied psychology, 63*(5), 553.
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel psychology, 52*(3), 591-620.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of management review, 18*(2), 293-321.
- Yammarino, F. J., Spangler, W. D., & Bass, B. M. (1993). Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation. *The leadership quarterly, 4*(1), 81-102.
- Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The leadership quarterly, 19*(6), 708-722.