

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
PERILAKU KERJA INOVATIF YANG BERLANJUTAN DIMEDIASI
OLEH *LEADER MEMBER EXCHANGE* PADA DINAS
PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH**

SKRIPSI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**ZAKIRAH
NPM : 2202120006**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ZAKIRAH
NPM :2202120006

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
PERILAKU KERJA INOVATIF YANG BERKELANJUTAN
DIMEDIASI OLEH *LEADER MEMBER EXCHANGE* PADA DINAS
PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH**

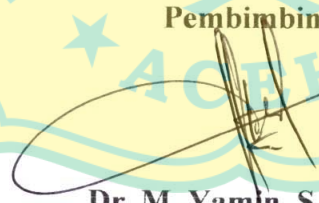
Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Zuraidah, S.E., M.M
IK: 19770123 200807 2 001

Pembimbing I


Dr. M. Yamin, S.E., M.Si
NIK: 19740315 200411 1 001

Pembimbing II


Mimlasri, S.E., M.M
NIK. 1984011 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan,




Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ZAKIRAH
NPM : 2202120006

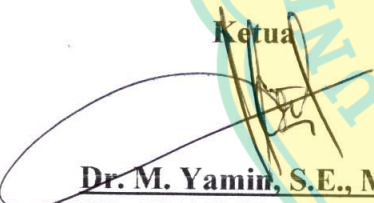
Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
PERILAKU KERJA INOVATIF YANG BERKELANJUTAN
DIMEDIASI OLEH *LEADER MEMBER EXCHANGE* PADA DINAS
PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 14 Juli 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

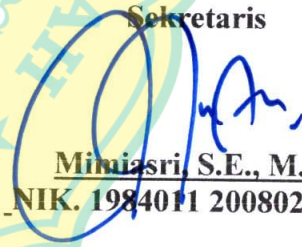
Ketua


Dr. M. Yamin, S.E., M.Si
NIK: 19740315 200411 1 001

Anggota 1


Syamsidar, S.E., M.Si., Ak
NIK: 19730921 199901 2 001

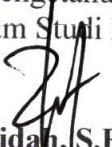
Sekretaris

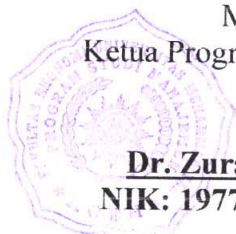

Mimiasri, S.E., M.M
NIK: 1984011 200802 1 001

Anggota 2


Fani Sartika, S.E., M.M
NIK: 19810930 201608 2 001

Mengotahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif yang berlanjutan dimediasi oleh *Leader Member Exchange* Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (SI) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis, oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr Marlizar, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Syamsidar, SE, M.Si, Ak Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak M. Yamin, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dalam penulisan skripsi ini

5. Bapak Mimasri, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing II menyumbangkan waktu dan pikiran demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf yang turut membantu dalam proses penyelesaian administrasi serta pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
8. Teman-teman seangkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Banda Aceh, Juni 2026

Zakirah

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	9
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 10
2.1 Landasan Teoritis	10
2.1.1 Perilaku Kerja Inovatif.....	10
2.1.1.1 Pengertian Perilaku Kerja Inovatif.....	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif.....	11
2.1.1.3 Indikator Perilaku Kerja Inovatif	12
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional.....	13
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional.....	14
2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional	14
2.1.3 <i>Leader Member Exchange</i>	15
2.1.3.1 Pengertian <i>Leader Member Exchange</i>	15
2.1.3.2 Dimensi <i>Leader Member Exchange</i>	17
2.1.3.3 Indikator <i>Leader Member Exchange</i>	17
2.2. Penelitian Sebelumnya	17
2.3. Hubungan Antar Variabel	17
2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	21
2.3.2 Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Leader Member Exchange</i>	21

2.3.3 Hubungan <i>Leader Member Exchange</i> terhadap Perilaku Kerja Inovatif	22
2.3. Kerangka Penelitian	23
2.4. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Desain Penelitian	25
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	25
3.1.2. Jenis Penelitian.....	25
3.1.3. Horizon Waktu.....	25
3.1.4. Unit Analisis	26
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	29
3.5. Teknik Analisis Data	31
3.6. Pengujian Data	32
3.6.1. Pengujian Validitas	32
3.6.2. Pengujian Reliabilitas.....	32
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik	33
3.6.3.1. Pengujian Normalitas	33
3.6.3.2. Pengujian Multikolinearitas	33
3.6.3.3. Pengujian Heteroskedastisitas	33
3.7. Pengujian Hipotesis	34
3.7.1. Pengujian Simultan (Uji F)	34
3.7.2. Pengujian Parsial (uji t).....	34
3.7.3. Uji Sobel Test.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	38
4.2. Karakteristik Responden	40
4.3. Hasil Pengujian Data	42
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	42
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	43
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik	44
4.3.2.1. Normalitas	44
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	46
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	46
4.4. Analisis Deskriptif.....	47
4.4.1 Variabel Perilaku Kerja Inovatif	48
4.4.2 Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	49

4.4.3 Variabel <i>Leader Member Exchange</i>	50
4.5. Pembahasan	51
4.6. Hasil Uji Mediasi.....	54
4.7. Hasil Pengujian Hipotesis.....	58
4.8. Implikasi Hasil Penelitian.....	61
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	63
5.2. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya	17
Tabel 3.1	Horison Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2	Operasional dan Indikator Variabel	31
Tabel 3.3	Skala Pengukuran Kuisioner	32
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	41
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.3	Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	44
Tabel 4.4	Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.5	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perilaku Kerja Inovatif.....	48
Tabel 4.6	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional	49
Tabel 4.7	Penjelasan Responden Terhadap Variabel <i>Leader Member Exchange</i> .	50
Tabel 4.8	Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Leader Member Exchange</i>	52
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan <i>Leader Member Exchange</i> ..	53
Tabel 4.10	Pengaruh Mediasi.....	55
Tabel 4.11	Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test.....	57
Tabel 4.12	Pengujian Hipotesis	59

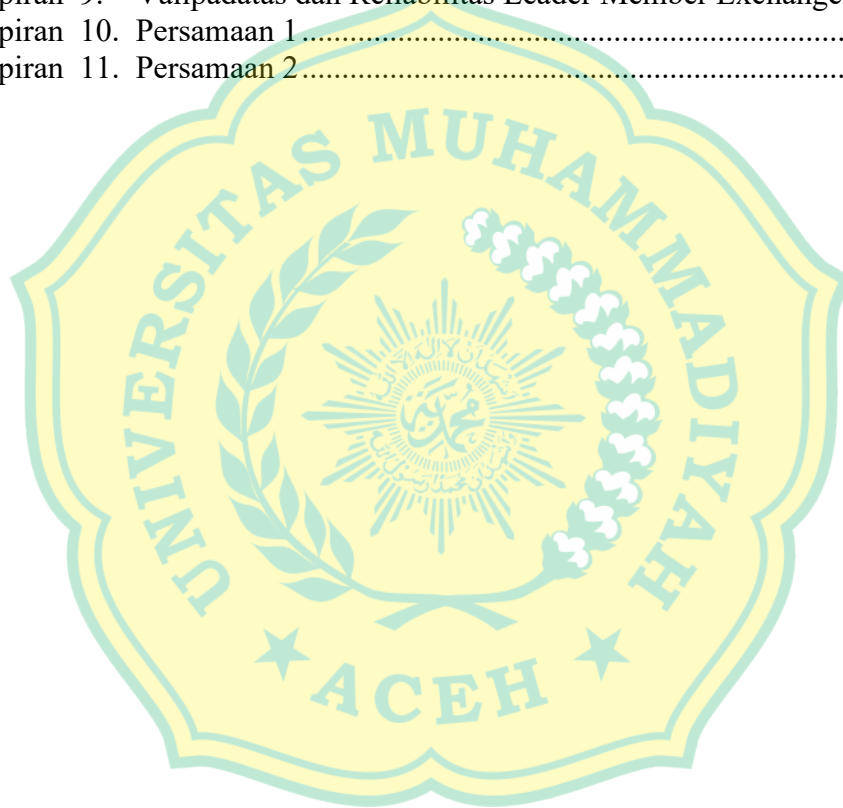
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas.....	45
Gambar 4.3	Hasi Uji Heteroskedastisitas.....	47
Gambar 4.4	Model Persamaan Jalur	56
Gambar 4.5	Hasil Uji Screenshoot Sobel Test Online.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	69
Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner	72
Lampiran 3. Frequency Table identitas Responden.....	74
Lampiran 4. Frequency Table Perilaku Kerja Inovatif (Y).....	75
Lampiran 5. Frequency Table Kepemimpinan Transformatif (X)	76
Lampiran 6. Frequency Table Leader Member Exchange (Z).....	77
Lampiran 7. Validitas dan Reliabilitas Perilaku Kerja Inovatif (Y).....	78
Lampiran 8. Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Transformatif	79
Lampiran 9. Validitas dan Reliabilitas Leader Member Exchange (Z).....	80
Lampiran 10. Persamaan 1	81
Lampiran 11. Persamaan 2	82



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
PERILAKU KERJA INOVATIF YANG BERLANJUTAN DIMEDIASI OLEH
LEADER MEMBER EXCHANGE PADA DINAS
PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH**

**ZAKIRAH
NPM : 2202120006**

Pembimbing I : M. Yamin, SE, M.Si
Pembimbing II : Mimiastri, SE, M.M

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui *Leader Member Exchange* pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 83 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengolahan data ini dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Peralatan statistik yang dapat digunakan untuk menguji hubungan fungsional antar variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas) adalah analisis jalur (path analyzing) pada tingkat *Leader Member Exchange* 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung terhadap *Leader Member Exchange* pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh melalui *Leader Member Exchange*.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Leader Member Exchange dan Perilaku Kerja Inovatif*

*THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON SUSTAINABLE
INNOVATIVE WORK BEHAVIOR MEDIATED BY LEADER-MEMBER
EXCHANGE AT THE ACEH AGRICULTURE AND PLANTATION AGENCY*

ZAKIRAH
NPM: 2202120006

Supervisor I : M. Yamin, SE, M.Si
Supervisor II : Mimiasri, SE, M.M

ABSTRACT

The objective of this study is to examine and analyze the influence of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior, mediated by Leader-Member Exchange, among employees of the Aceh Agriculture and Plantation Agency. The study utilized a sample size of 83 respondents. Data were collected through questionnaires and documentation studies. Data processing was conducted using quantitative analysis techniques. Path analysis was employed as the statistical tool to test the functional relationship between the dependent variable and the independent variable at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results indicate that Transformational Leadership influences Innovative Work Behavior among employees of the Aceh Agriculture and Plantation Agency. Transformational Leadership has a direct influence on Leader-Member Exchange among employees of the Aceh Agriculture and Plantation Agency. Leader-Member Exchange has a significant influence on Innovative Work Behavior among employees of the Aceh Agriculture and Plantation Agency. Transformational Leadership has a significant influence on Innovative Work Behavior among employees of the Aceh Agriculture and Plantation Agency through Leader-Member Exchange.

Keywords: Transformational Leadership, Leader-Member Exchange, and Innovative Work Behavior

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh merupakan lembaga pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang pertanian dan perkebunan di Provinsi Aceh. Dinas ini berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pertanian, memperkuat ketahanan pangan, serta mendorong pengembangan komoditas unggulan daerah seperti padi, jagung, kelapa sawit, kopi, dan kakao. Selain itu, Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh juga berfokus pada pemberdayaan petani melalui pelatihan, penyediaan sarana dan prasarana pertanian, serta penerapan teknologi pertanian modern untuk meningkatkan hasil dan efisiensi produksi.

Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh memiliki kaitan yang erat dengan sumber daya manusia (SDM) pegawai, karena keberhasilan program dan kebijakan di sektor pertanian dan perkebunan sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, dan kinerja para pegawainya. SDM di dinas ini berperan sebagai pelaksana utama dalam perencanaan, implementasi, serta evaluasi program pembangunan pertanian dan perkebunan di wilayah Aceh. Pegawai yang memiliki kemampuan teknis, profesionalisme, serta semangat pelayanan publik yang tinggi akan mampu mendukung peningkatan produktivitas dan kesejahteraan petani secara efektif (Mimiasri *et al.*, 2023).

Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh juga berkewajiban mengembangkan kapasitas pegawainya melalui pelatihan, pendidikan, dan peningkatan keterampilan di bidang agronomi, manajemen pertanian, serta teknologi pertanian

modern. Penguatan SDM ini penting untuk memastikan pegawai mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan kemajuan teknologi, seperti digitalisasi data pertanian dan penerapan pertanian berkelanjutan (Mimiasri & Ichsan, 2023). SDM yang kompeten, dinas dapat menjalankan fungsi pelayanan publik dengan lebih optimal, meningkatkan inovasi kerja, serta mendukung tercapainya visi pembangunan pertanian Aceh yang maju dan berdaya saing.

Perilaku kerja inovatif pegawai adalah tindakan atau upaya yang dilakukan oleh pegawai untuk menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan guna meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas hasil kerja. Perilaku ini mencakup kemampuan untuk berpikir kreatif, berani mengambil risiko yang terukur, serta berinisiatif dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi di lingkungan kerja. Pegawai yang berperilaku inovatif tidak hanya menerima cara kerja yang sudah ada, tetapi juga berusaha memperbaikinya agar lebih optimal dan sesuai dengan perkembangan zaman. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif di antaranya kepemimpinan transformasional (Nisrina & Raharja, 2024).

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada upaya menginspirasi, memotivasi, dan mengubah perilaku serta nilai-nilai pengikut agar sejalan dengan visi dan tujuan organisasi (Saif et al., 2024). Pemimpin transformasional tidak hanya mengandalkan kekuasaan formal, tetapi juga menjadi teladan melalui integritas, komitmen, dan kemampuan membangun hubungan emosional yang kuat dengan bawahannya. Tujuan utamanya adalah menciptakan perubahan positif dalam diri pegawai maupun dalam organisasi secara keseluruhan.

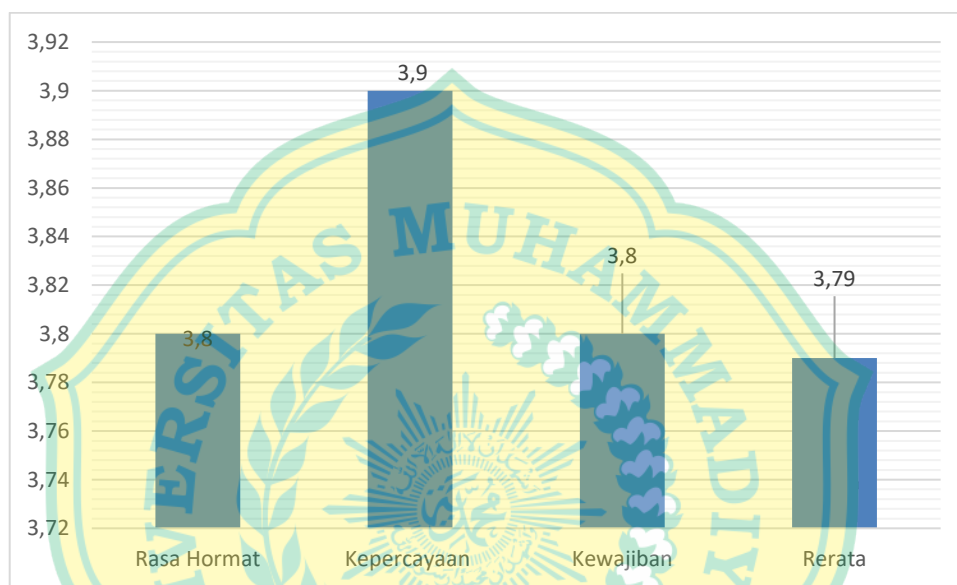
Pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan bersama dengan cara *memberikan* pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individual. Melalui pendekatan ini, pemimpin mampu menumbuhkan kreativitas, meningkatkan kepercayaan, serta memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif, hal ini perlu adanya dukungan *leader member exchange* yang baik.

Leader Member Exchange (LMX) merupakan teori kepemimpinan yang menekankan pada kualitas hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan. Teori ini berasumsi bahwa pemimpin tidak memperlakukan semua bawahannya secara sama, melainkan membangun hubungan yang berbeda-beda berdasarkan tingkat kepercayaan, komunikasi, dan dukungan yang terjalin. Hubungan yang berkualitas tinggi antara pemimpin dan anggota (*high LMX*) ditandai dengan adanya rasa saling percaya, loyalitas, penghargaan profesional, dan kerja sama yang baik, sedangkan hubungan yang rendah (*low LMX*) cenderung bersifat formal, terbatas, dan berorientasi pada tugas semata (Khairunnisa et al., 2024).

Melalui hubungan LMX yang baik, bawahan akan merasa dihargai, dipercaya, dan memiliki peran penting dalam organisasi. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, menunjukkan kreativitas, serta berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, hubungan yang lemah antara pemimpin dan anggota dapat menurunkan motivasi, menimbulkan ketidakpuasan, dan menghambat komunikasi yang efektif. Oleh karena itu, LMX menjadi konsep penting dalam memahami bagaimana kualitas

interaksi antara pemimpin dan bawahan dapat memengaruhi kinerja, kepuasan kerja, serta perilaku inovatif pegawai dalam organisasi.

Peneliti melakukan survey awal kepada 20 pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dan hasilnya mengenai variabel kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada Gambar 1.1.



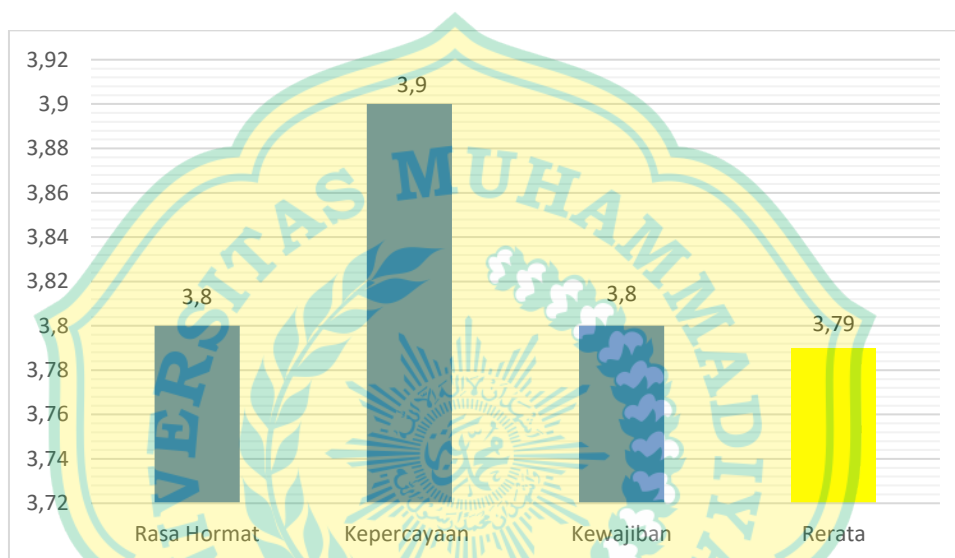
Sumber: Hasil survey awal pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh (2025)

Gambar 1.1

Hasil Survey Awal dengan 20 pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh Variabel Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan secara rata-rata responden menyatakan kurang setuju karena nilai yang diperoleh variabel kepemimpinan transformasional sebesar 3,41 yang berarti pegawai menyatakan kurang setuju dengan pernyataan yang ada pada kuesioner terutama terdapat pada indikator yang pertama yaitu “pemimpin saya menjadi teladan yang baik dan menampilkan perilaku yang dapat ditiru”. Fenomena yang terjadi pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif pegawai, namun pengaruh

tersebut tidak selalu muncul secara langsung tanpa adanya kualitas hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, menginspirasi, serta mendorong pegawai berpikir kreatif sebenarnya telah menciptakan fondasi kuat untuk lahirnya ide-ide baru yang berkelanjutan. Hasil survey awal mengenai variabel *leader member exchange* dapat dilihat pada Gambar 1.2.



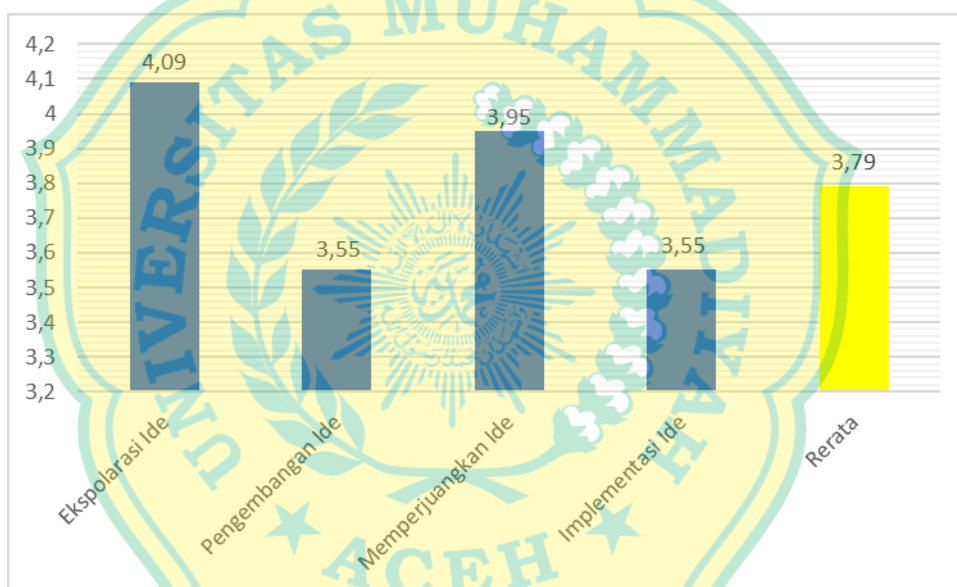
Sumber: Hasil survey awal pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh (2025)

Gambar 1.2

Hasil Survey Awal dengan dengan 20 pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh Variabel *Leader Member Exchange*

Berdasarkan Tabel 1.2 nilai rata-rata yang diperoleh mengenai variabel *leader member exchange* sebesar 3,83 yang berarti pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh mengatakan setuju dengan pernyataan pada kuesioner. Namun dari 20 pegawai terdapat 2 orang yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan nomor 1 dan nomor 2 sehingga hal ini menjadi salah satu permasalahan dalam penelitian ini. Selanjutnya implementasi inovasi di lingkungan dinas sangat bergantung pada kualitas hubungan kerja dua arah (*Leader Member Exchange/LMX*), di mana rasa saling percaya, saling menghargai, dan komitmen

timbal balik menjadi faktor kunci. Ketika pemimpin dan pegawai memiliki hubungan LMX yang tinggi, pegawai merasa lebih didukung, dihargai, dan terdorong untuk memperjuangkan serta menerapkan ide-ide inovatif secara berkelanjutan. Sebaliknya, tanpa hubungan LMX yang kuat, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap munculnya perilaku inovatif seringkali terhambat karena pegawai kurang percaya diri atau enggan mengambil risiko dalam menyampaikan ide baru. Hasil survey mengenai variabel perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada Gambar 1.3.



Sumber: Hasil survey awal pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh (2025)

Gambar 1.3

Hasil Survey Awal dengan dengan 20 pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan Tabel 1.3 nilai rata-rata yang diperoleh mengenai variabel perilaku kerja inovatif sebesar 3,79 yang berarti pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh mengatakan setuju dengan pernyataan pada kuesioner. Namun dari 20 pegawai terdapat beberapa pegawai yang menyatakan kurang setuju dengan pernyataan terutama pada indikator yang ketiga yaitu “Saya berusaha

meyakinkan rekan kerja atau atasan untuk menerima ide baru yang saya ajukan”. sehingga hal ini menjadi salah satu permasalahan dalam penelitian ini.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif yang berlanjutan dimediasi oleh *Leader Member Exchange* Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Aceh**”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *leader member exchange* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh *leader member exchange* terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui *leader member exchange* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *leader member exchange* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *leader member exchange* terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui *leader member exchange* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah kepemimpinan transformasional, *leader member exchange* dan perilaku kerja inovatif.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif yang berkelanjutan dimediasi oleh *leader member exchange* pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Aceh.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Perilaku Kerja Inovatif

2.1.1.1. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku inovatif tidak muncul dengan begitu saja tetapi perilaku inovatif saat bekerja akan muncul jika pegawai dihadapkan dengan tantangan dalam pekerjaannya dan mendapatkan kewenangan yang luas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Wardani (2020:195) mengemukakan bahwa perilaku inovatif dalam organisasi inilah yang kemudian dikenal juga dalam organisasi sebagai perilaku inovatif, sedangkan orang yang menampilkan perilaku-perilaku inovatif disebut sebagai pegawai yang baik (*good citizen*). Tetapi ketika perilaku-perilaku ini tidak muncul maka hal yang selanjutnya terjadi adalah kurangnya atau tidak adanya perilaku *extra-role* atau perilaku-perilaku inovatif. Sumarni (2020:4-5) juga menyatakan bahwa perilaku inovatif diartikan sebagai kontribusi seorang individu dalam bekerja, yang melebihi persyaratan yang ditetapkan dan penghargaan atas keberhasilan kerja yang dijanjikan. Kontribusi tersebut seperti perilaku menolong sesama, kerelaan melakukan pekerjaan tambahan, menjunjung prosedur, dan aturan kerja tanpa menghiraukan permasalahan pribadi merupakan satu bentuk dari *prosocial behaviour*, sebagai perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan suka *memberi pertolongan*.

Robbins (2021:47) mengemukakan inovasi sebagai proses pembaharuan, penemuan baru yang berupa ide-ide, cara atau yang lainnya. Perusahaan

diharapkan mampu membuka peluang atau memberikan wadah bagi setiap pegawai untuk menuangkan ide-ide baru pegawai, sehingga dapat mendorong untuk mengembangkan perusahaan yang lebih baik dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut Hadi (2020:188) perilaku inovatif sebagai sebuah tindakan seorang individu yang mengarah pada kepentingan perusahaan, di mana di dalamnya pegawai melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru pegawai untuk menguntungkan perusahaan.

Sumarni (2020:5) mengatakan secara umum, ada tiga komponen utama perilaku inovatif. Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi.

2.1.1.2. FaktorFaktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Wardani (2020:196), Perilaku inovatif memiliki lima faktor yang mempengaruhi yaitu:

1. *Altruism* (juga disebut perilaku menolong), menggambarkan perilaku menolong yang secara sengaja dilakukan secara spesifik oleh seseorang di dalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan tugas atau masalah.
2. *Conscientiousness*, berhubungan dengan ketepatan waktu, memiliki kehadiran lebih baik daripada aturan di dalam suatu kelompok, dan bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan perusahaan,
3. *Courtesy*, yaitu menjadi sadar dan hormat pada hak-hak orang lain.
4. *Sportmanship*, berhubungan dengan menghindari keluhan-keluhan, keluhan-keluhan kecil, menggossip, dan membesar-besarkan masalah yang tidak benar.
5. *Civic virtue*, adalah partisipasi yang bertanggungjawab pada kehidupan politikdi dalam organisasi.

Perilaku inovatif dilihat secara luas sebagai faktor yang *memberikan* sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Lima faktor yang mempengaruhi aspek perilaku inovatif menurut Roby (2021:3), yaitu:

- a) *Altruism*, yaitu perilaku membantu pegawai lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
- b) *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
- c) *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum.
- d) *Courtesy*, adalah perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- e) *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

2.1.1.3. Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku inovatif sebagai sebuah tindakan seorang individu yang mengarah pada kepentingan perusahaan, di mana di dalamnya pegawai melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru pegawai untuk menguntungkan perusahaan. Menurut Hadi (2020:188), ada empat indikator perilaku inovatif kerja yaitu:

1. *Idea exploration* (eksporasi ide).
Pegawai mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah. Eksplorasi ide melibatkan aktivitas berpikir terbuka, mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, menganalisis sudut pandang berbeda, serta mencoba melihat masalah dari perspektif yang lebih luas untuk menghasilkan alternatif inovatif.
2. *Idea generation* (ide generasi).
Pegawai mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru;
3. *Idea championing* (memperjuangkan ide).
Pegawai diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya; dan
4. *Idea implementation* (implementasi ide).
Pegawai mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan.

2.1.2. Kepemimpinan Transformasional

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rahmawati (2019:4) “kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi”. Menurut Hasibuan (2020:170) menjelaskan bahwa “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Mendrofa (2022:2) kepemimpinan transformasional merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik.

Menurut Slamet (2018:188), “pemimpin adalah siapa yang mampu tampil melakukan pengelolaan atau pengerahan orang lain dan segala sesuatu yang terkait dan segala sesuatu yang terkait dan berbagai aktivitas lainnya kearah yang telah ditentukan”. Selain itu, menurut Steers (2020:153) menjelaskan bahwa “kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang ada dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan.

Menurut Hasibuan (2020:170) “kepemimpinan transformasional adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan menggunakan kekuatan jabatan dan

kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama”. Menurut Zhafari (2020:11) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu *memberikan* inspirasi dan motivasi kepada bawahan. Konsep pemasaran adalah sebuah upaya pemasaran terkoordinasi yang berfokus pada pasar dan berorientasi pada pelanggan dengan tujuan *memberikan* kepuasan pada pelanggan sebagai kunci untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Jufrizen & Lubis (2020:46) terdapat empat faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Pengaruh ideal (*idealized influence*), yaitu kemampuan pemimpin menjadi panutan yang dihormati dan dipercaya oleh pengikutnya melalui integritas, komitmen, dan perilaku etis.
2. Motivasi yang menginspirasi (*inspirational motivation*), yaitu kemampuan pemimpin untuk *memberikan* visi, semangat, dan motivasi kepada anggota agar bekerja dengan antusias dan berorientasi pada tujuan bersama.
3. Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*), yaitu dorongan dari pemimpin agar bawahan berpikir kreatif, inovatif, serta berani menghadapi tantangan dan mencari solusi baru dalam pekerjaan.
4. Pertimbangan yang diadaptasi (*individualized consideration*), yaitu perhatian pribadi pemimpin terhadap kebutuhan, perbedaan, dan potensi setiap anggota, serta upaya untuk mengembangkan kemampuan individu melalui bimbingan dan dukungan.

2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dapat dijelaskan melalui empat indikator sebagai berikut (Mendrofa, 2022:2).

1. Ideal
Menggambarkan bagaimana kepala cabang *memberikan* teladan dan komunikasi yang baik sehingga mampu memengaruhi staf secara positif.

2. Inspirasi motivasi
Menunjukkan bahwa upaya pemberian motivasi dan inspirasi kepada staf masih belum maksimal, sehingga perlu peningkatan agar semangat kerja dapat lebih tumbuh.
3. Stimulasi intelektual
Terlihat dari dorongan pimpinan kepada bawahan untuk memahami studi kasus secara lebih mendalam dan holistik, meskipun penerapannya masih perlu diperkuat.
4. Pertimbangan individualis
Mencerminkan profesionalisme pemimpin dalam memperlakukan bawahan secara adil tanpa subjektivitas, namun masih terdapat pengaruh dimensi kultural yang cukup kuat dalam praktiknya.

2.1.3. *Leader Member Exchange*

2.1.3.1. Pengertian *Leader Member Exchange*

Leader-Member Exchange (LMX) atau pertukaran pemimpin-anggota adalah teori kepemimpinan yang menekankan pada hubungan dua arah antara pemimpin (*leader*) dan bawahannya (*member*). Teori ini berfokus pada kualitas interaksi yang terjalin di antara keduanya, bukan hanya pada gaya kepemimpinan yang diterapkan secara umum. Dalam pandangan LMX, setiap pemimpin cenderung membentuk hubungan yang berbeda-beda dengan masing-masing anggota timnya, yang bisa bersifat dekat (*high-quality exchange*) atau biasa saja (*low-quality exchange*). Hubungan ini berpengaruh langsung terhadap motivasi, kinerja, serta kepuasan kerja anggota tim. Teori kepemimpinan yang menekankan pada hubungan dua arah antara pemimpin (*leader*) dan bawahannya (*member*) (Atika, 2022:235)

Hubungan dengan kualitas tinggi dalam konteks LMX ditandai dengan adanya kepercayaan, rasa saling menghargai, dan dukungan emosional antara pemimpin dan anggota. Anggota yang termasuk dalam kategori hubungan tinggi

biasanya mendapatkan lebih banyak kesempatan, tanggung jawab, serta informasi penting dari pemimpinnya. Mereka juga cenderung menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan kinerja yang lebih baik karena merasa dihargai dan dipercaya.

Kualitas hubungan LMX terbentuk melalui proses yang bertahap dan dinamis. Pada awalnya, hubungan antara pemimpin dan anggota masih bersifat formal dan transaksional, di mana pertukaran terjadi berdasarkan aturan dan tanggung jawab dasar pekerjaan. Namun, seiring waktu dan interaksi yang berulang, hubungan dapat berkembang menjadi lebih personal dan berbasis pada kepercayaan. Faktor seperti komunikasi efektif, kinerja individu, serta kesamaan nilai dan kepribadian dapat memperkuat kualitas hubungan tersebut (Khairunnisa et al., 2024:711).

Implikasi dari teori LMX sangat penting dalam dunia organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Pemimpin yang mampu membangun hubungan berkualitas tinggi dengan sebagian besar bawahannya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Hal ini berdampak positif terhadap tingkat komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan menurunkan tingkat *turnover* pegawai (Mulligan, 2021:6). Selain itu, organisasi dengan hubungan LMX yang baik cenderung memiliki budaya kerja yang kolaboratif, di mana pemimpin dan anggota saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama (Mulligan, 2021:6).

Leader-Member Exchange bukan hanya sekadar teori hubungan kerja, tetapi juga menjadi pendekatan strategis dalam membangun kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang memahami konsep LMX akan berusaha menciptakan

hubungan yang adil dan bermakna dengan setiap anggota timnya, bukan hanya dengan beberapa orang tertentu (Nisrina & Raharja, 2024: 4).

2.1.3.2. Dimensi *Leader Member Exchange*

Leader Member Exchange (LMX) juga dapat dibagi ke dalam empat dimensi utama, yaitu sebagai berikut (Khairunnisa, et al., 2024:709):

1. Kontribusi mencerminkan sejauh mana pemimpin dan anggota berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi melalui kerja sama dan tanggung jawab masing-masing.
2. Loyalitas menggambarkan tingkat kesetiaan dan komitmen timbal balik antara pemimpin dan bawahan dalam menjaga kepercayaan serta mendukung satu sama lain.
3. Afeksi menunjukkan adanya kedekatan emosional dan rasa saling menyukai yang tumbuh dari hubungan kerja yang positif dan saling menghargai.
4. Penghargaan profesional berarti adanya pengakuan terhadap kemampuan, keahlian, dan kompetensi profesional yang dimiliki masing-masing pihak, baik pemimpin maupun anggota.

2.1.3.3. Indikator *Leader Member Exchange*

Dalam LMX, hubungan yang berkualitas tinggi ditandai oleh tiga indikator utama, yaitu (Atika, 2022:235):

1. Rasa hormat (*respect*), yaitu pengakuan atas kemampuan dan kontribusi masing-masing pihak
2. Kepercayaan (*trust*), yaitu keyakinan bahwa kedua belah pihak akan bertindak dengan integritas dan saling mendukung
3. Kewajiban (*obligation*), yaitu rasa tanggung jawab bersama untuk memenuhi peran dan komitmen dalam hubungan kerja.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yaitu Nisrina & Raharja (2024) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai PT X). Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan, dan berbagi pengetahuan juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif.

Khairunnisa et al., (2024) dengan judul *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Perilaku Inovatif dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh baiknya *leader member exchange*, dan keterikatan kerja yang kuat akibat membaiknya *leader member exchange* mampu meningkatkan perilaku inovasi pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Siak.

Saif et al., (2024) dengan judul *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja tugas individu: Peran mediasi berbagi pengetahuan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Berbagi pengetahuan tidak terbukti menjadi variabel mediasi untuk memperkuat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan IWB pegawai di sektor PT Pakistan.

Atika (2022) dengan judul *Pengaruh Leader Member Exchange, Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif*. Hasil penelitian menunjukan bahwa *leader member exchange*, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. *leader member exchange* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Kualitas

kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Mulligan et al., (2021) dengan judul Pengaruh *Leader-Member Exchange* (LMX) terhadap Perilaku Inovatif yang dimediasi oleh Mindfulness dan Keterlibatan Kerja pada perusahaan Spanish. Hasil temuan menunjukkan bahwa kesadaran dan keterlibatan dapat menjadi mekanisme karakteristik LMX berkualitas tinggi yang membantu memfasilitasi inovasi. *Leader-Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap perilaku inovatif yang dimediasi oleh mindfulness dan keterlibatan kerja.

Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1
Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai PT X) (Nisrina & Raharja, 2024)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan, dan berbagi pengetahuan juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif.	- Variabel kepemimpinan dan perilaku kerja inovatif - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel berbagi pengetahuan - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel

No	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> Terhadap Perilaku Inovatif dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator (Khairunnisa et al., 2024)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh baiknya <i>leader member exchange</i> , dan keterikatan kerja yang kuat akibat membaiknya <i>leader member exchange</i> mampu meningkatkan perilaku inovasi pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Siak	- Variabel LMX dan perilaku kerja inovatif - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel keterikatan kerja - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel
3	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja tugas individu: Peran mediasi berbagi pengetahuan (Saif et al., 2024)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Berbagi pengetahuan tidak terbukti menjadi variabel mediasi untuk memperkuat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan IWB pegawai di sektor PT Pakistan.	- Variabel kepemimpinan transformasional, dan perilaku kerja inovatif - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel kinerja dan berbagi pengetahuan - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel
4	Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> , Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Atika, 2022)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa <i>leader member exchange</i> , kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. <i>Leader member exchange</i> dan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.	- Variabel LMX dan perilaku kerja inovatif - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel
5	Pengaruh <i>Leader-Member Exchange</i> (LMX) terhadap Perilaku Inovatif yang dimediasi oleh Mindfulness dan Keterlibatan Kerja (Mulligan et al., 2021)	Penelitian kuantitatif	Hasil temuan menunjukkan bahwa kesadaran dan keterlibatan dapat menjadi mekanisme karakteristik LMX berkualitas tinggi yang membantu memfasilitasi inovasi. <i>Leader-Member Exchange</i> (LMX) berpengaruh terhadap perilaku inovatif yang dimediasi oleh <i>mindfulness</i> dan keterlibatan kerja.	- Variabel LMX dan perilaku kerja inovatif - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel Mindfulness dan keterlibatan kerja - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan perilaku kerja inovatif (Nisrina & Raharja, 2024). Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan ini mampu mendorong pegawai untuk berpikir kreatif, berani mengambil risiko, dan mencari solusi baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemimpin transformasional menginspirasi bawahan melalui visi yang jelas, motivasi yang tinggi, serta keteladanan dalam tindakan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Dengan *memberikan* stimulasi intelektual, pemimpin mendorong pegawai untuk mengembangkan ide-ide baru dan meningkatkan kemampuan berpikir kritis dalam menghadapi tantangan.

Selain itu, perhatian individual yang diberikan oleh pemimpin membuat pegawai merasa dihargai dan memiliki dorongan intrinsik untuk berkontribusi secara lebih kreatif terhadap kemajuan organisasi. Pemimpin yang memiliki pengaruh ideal dan mampu *memberikan* inspirasi akan menumbuhkan rasa percaya diri serta komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi.

2.3.2 Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Leader Member Exchange*

Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan *Leader Member Exchange* (LMX) (Hasib et al., 2020). Kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin transformasional berperan sebagai sosok yang menginspirasi, *memberi* motivasi, serta memperhatikan kebutuhan individu pegawainya, sehingga menciptakan hubungan yang didasari oleh kepercayaan,

rasa hormat, dan loyalitas elemen utama dalam LMX. Melalui pendekatan yang visioner dan empatik, pemimpin transformasional mendorong komunikasi yang terbuka dan kerja sama yang harmonis, yang pada akhirnya memperkuat ikatan relasional antara pemimpin dan anggota tim.

Selain itu, pemimpin transformasional mampu meningkatkan kualitas pertukaran sosial dalam hubungan kerja melalui pemberian dukungan, pengakuan, dan peluang pengembangan diri bagi pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan dipercaya, mereka akan menunjukkan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pemimpin maupun organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, semakin kuat pula kualitas hubungan LMX yang terbentuk, karena keduanya saling memperkuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan berorientasi pada kinerja tinggi.

2.3.3 Hubungan *Leader Member Exchange* terhadap Perilaku Kerja Inovatif

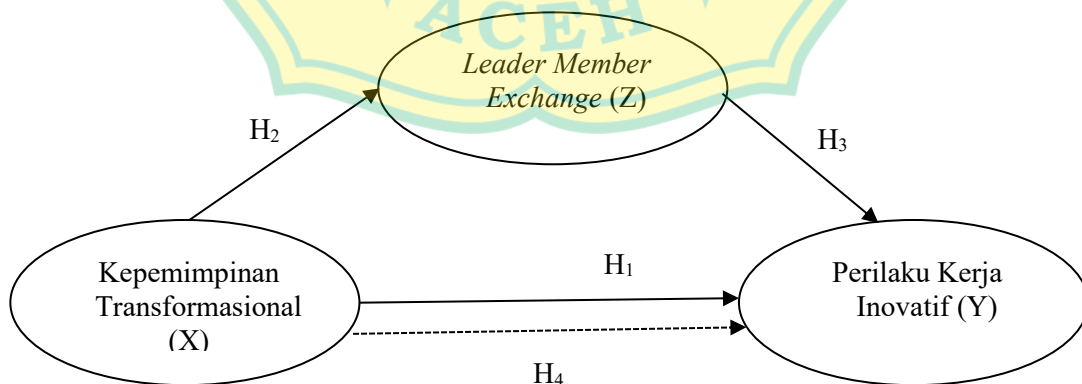
Leader Member Exchange (LMX) memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif (Mulligan et al., 2021). Kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan sangat memengaruhi sejauh mana pegawai berani dan termotivasi untuk berinovasi. Hubungan LMX yang tinggi ditandai oleh adanya kepercayaan, dukungan, dan komunikasi yang baik, sehingga pegawai merasa aman secara psikologis untuk mengemukakan ide-ide baru, mencoba pendekatan yang berbeda, dan mengambil risiko dalam pekerjaan. Ketika pemimpin memberikan kepercayaan dan penghargaan terhadap kontribusi pegawai, mereka

terdorong untuk berpikir kreatif dan menunjukkan perilaku inovatif sebagai bentuk tanggung jawab dan komitmen terhadap hubungan yang positif tersebut.

Selain itu, hubungan kerja yang kuat dalam LMX menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan saling menghargai, yang menjadi landasan bagi munculnya inovasi. Pemimpin yang memiliki hubungan baik dengan bawahannya cenderung *memberikan* ruang bagi pegawai untuk berpendapat dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Mimiasri et al., 2019). Dalam beberapa kegiatan, para pemimpin melibatkan anggota dalam pengambilan dan pelaksanaan keputusan, berpartisipasi dalam perencanaan kerja, pemecahan masalah, dan lain sebagainya. Dukungan emosional dan profesional dari pemimpin juga membantu pegawai mengatasi hambatan dalam berinovasi, seperti ketakutan akan kegagalan atau kurangnya kepercayaan diri.

2.4. Kerangka Penelitian

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 1
Kerangka Penelitian

Sumber: Berdasarkan Penelitian sebelumnya dan dikembangkan oleh peneliti (2025)

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
- H2 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *leader member exchange* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
- H3 : *Leader member exchange* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
- H4 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui *leader member exchange* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh yang beralamat di Jln. Panglima Nyak Makam No. 30, Lampineung Kota Banda Aceh. Yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif yang digunakan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. Menurut Umar dalam Nurrahman (2019:60) “sebuah studi cross-sectional merupakan sebagai jenis penelitian observasional yang menganalisis data variabel yang dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu

di seluruh populasi sampel atau yang telah ditentukan”. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November 2025 sampai dengan selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Oktober 2025	November-Desember 2025	Januari 2026	Februari-Mei 2026	Juli 2026
Pengajuan Judul Proposal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pembagian Kuisioner					
Penyusunan Skripsi					
Sidang					

Sumber: Data diolah, 2024

3.1.4. Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang dikenakan dalam penelitian. Sugiyono (2021:80-81) mengemukakan bahwa: ”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh yaitu sebanyak 498 orang.

3.2.2 Sampel

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional stratified sampling*, para ASN yang terdiri dari unit kerja akan dipilih secara *proportional stratified* sampel penelitian. Alasan menggunakan teknik sampel *proportional stratified sampling* karena memastikan setiap subkelompok dalam populasi terwakili secara proporsional berdasarkan ukuran relatif mereka. Sampel *size* pada penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

di mana:

n = sample size

N = population size

e = acceptable margin of error

$$n = \frac{498}{1+498.10\%^2}$$

$$n = \frac{498}{1+498.0,01}$$

$$n = \frac{498}{1+4,98}$$

$$n = \frac{498}{5,98}$$

$n = 83,27$ responden dan dibulatkan menjadi 83 responden

Pada kajian ini *acceptable margin of error* ditentukan sebesar 10%, sehingga didapat sample size nya adalah 83 orang. Pemilihan sampel menggunakan *Proportional Random Sampling*. *Proportional Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memastikan setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi bagian dari sampel. Umumnya, sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Dengan menggunakan *proportional random sampling*, peneliti dapat memastikan bahwa sampel yang dihasilkan mencerminkan komposisi populasi asli secara lebih akurat. Jumlah pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh berdasarkan unit kerja dapat dilihat pada Tabel 3.2

Tabel 3.2
Jumlah Populasi dan Sampel

No	Unit Kerja	Jumlah ASN (Populasi)	Sampel
1	Kepala Dinas	1	0
2	Sekretariat	63	11
3	Bidang Tanaman Pangan	25	5
4	Bidang Hortikultura	19	3
5	Bidang Perbenihan, Produksi dan Perlindungan Perkebunan	19	3
6	Bidang Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan	17	3
7	Bidang Sarana Dan Prasarana	24	4
8	Bidang Penyuluhan Dan Pengembangan SDM Pertanian	135	23
9	UPTD Balai Proteksi Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan	93	14
10	UPTD Balai Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan	68	11
11	UPTD Balai Benih Hortikultura, Tanaman Pangan dan Tanaman Perkebunan	24	4
12	UPTD Mekanisasi Pertanian	10	2
Jumlah		498	83

Sumber: Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh (2025)

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Menurut Sugiyono (2021:139) “sumber data yang digunakan antara lain:

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini”.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.

3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel kepemimpinan transformasional, *leader member exchange* dan perilaku kerja inovatif. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.3
Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
Dependen Variabel						
1.	Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Perilaku inovasi kerja (<i>innovative work behavior</i>) adalah sebuah tindakan seorang individu yang mengarah pada kepentingan organisasi, dimana didalamnya pegawai melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru pegawai untuk menguntungkan organisasi. (Hadi, 2020:188)	1. <i>Idea exploration</i> (eksplorasi ide) 2. <i>Idea generation</i> (pengembangan ide) 3. <i>Idea championing</i> (memperjuangkan ide) 4. <i>Idea implementation</i> (implementasi ide) (Hadi, 2020:188).	1-5	Likert	A1-A4
Independen Variabel						
2.	Kepemimpinan Transformasional (X)	Salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik (Mendrofa, 2022:2)	1. Ideal 2. Inspirasi motivasi 3. Stimulasi intelektual 4. Pertimbangan individual (Mendrofa, 2022:2)	1-5	Likert	B1-B4
Mediasi Variabel						
3.	<i>Leader Member Exchange</i> (Z)	Teori kepemimpinan yang menekankan pada hubungan dua arah antara pemimpin (<i>leader</i>) dan bawahannya (<i>member</i>). (Atika, 2022:235)	1. Rasa hormat 2. Kepercayaan 3. Kewajiban (Atika, 2022:235)	1-5	Likert	C1-C3

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan

data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Pengukuran Kuisisioner

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Arikunto (2019:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner diisi oleh responden yang mewakili dari Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Terlebih dahulu dikonsultasikan kepada responden sebelum kuesioner disebarkan untuk mengetahui apakah kalimat-kalimat dalam kuesioner cukup dimengerti.

3.5. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan antar variabel dapat digunakan sobel test yang merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan software SPSS versi 23. Analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat pengaruh

langsung dan tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai penyebab terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *Standardized coefficients*.

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah:

$$Z = \rho_{zx} X + e_1$$

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_2$$

dimana: Z = *Leader Member Exchange*
 Y = Perilaku Kerja Inovatif
 X = Kepemimpinan Transformasional
 ρ = Koefisien jalur
 e_1, e_2 = *Structural error*

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai - r (*table product moment*). menurut Sugiyono (2021:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphanya lebih besar dari 0,60.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2021:172) adalah “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu)”. 

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

2.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021:63) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel indenpenden, dependen atau kedua variabel. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *probabilitas Kolmogorov Smirnov* $Z > 0,05$.

2.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2021:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

2.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2021:63) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji mediasi adalah sebagai berikut;

3.7.1. Uji Secara Parsial (uji-t)

Sedangkan untuk menguji secara parsial (masing-masing) variabel digunakan uji-t pada tingkat keyakinan (*Convidence Likert* 95%) atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 0,05, (Umar, 2021 : 34).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_{01} : Artinya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Ha₁ : Artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Ho₂ : Artinya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap *leader member exchange* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Ha₂ : Artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *leader member exchange* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh..

Ho₃ : Artinya *leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Ha₃ : Artinya *leader member exchange* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

3.7.2. Uji Mediasi

Untuk menentukan jenis mediasi, hasil Uji Sobel dikombinasikan dengan hasil uji pengaruh langsung (*direct effect*) menggunakan analisis regresi. Jika pengaruh langsung tetap signifikan setelah variabel mediasi dimasukkan ke dalam model dan Uji Sobel signifikan, maka terjadi mediasi parsial (*partial mediation*). Sebaliknya, jika pengaruh langsung menjadi tidak signifikan setelah variabel mediasi dimasukkan ke dalam model dan Uji Sobel signifikan, maka terjadi mediasi penuh (*full mediation*). Apabila Uji Sobel tidak signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk menguji hasil

regresi terhadap hipotesis secara mediasi pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, (Umar, 2021). Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho₄ : Artinya *leader member exchange* tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Ha₄ : Artinya *leader member exchange* memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

3.7.3. Uji Sobel Test

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghozali (2021:251) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Sobel test digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak.

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Standard error pngaruh mediasi

a : Jalur X ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a
 sb : Standard error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sbgai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai hasil signifikan mediasi dibandingkan dengan probabilitas sig. Apabila signifikan mediasi mediasi lebih kecil dari probabilitas sig, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh beralamat di Jl. Panglima Nyak Makam No. 24, Lampineung, Kota Banda Aceh, Aceh 23125. Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh merupakan salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Aceh yang memiliki peran strategis dalam pembangunan sektor pertanian dan perkebunan. Instansi ini bertanggung jawab dalam merumuskan serta melaksanakan kebijakan daerah di bidang tanaman pangan, hortikultura, serta komoditas perkebunan seperti kelapa sawit, kopi, kakao, dan karet. Keberadaan dinas ini sangat penting dalam mendukung ketahanan pangan daerah serta meningkatkan kesejahteraan petani dan pekebun melalui berbagai program pemberdayaan dan pengembangan usaha agribisnis.

Secara umum, tugas pokok Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, serta evaluasi kebijakan teknis di bidang pertanian dan perkebunan. Selain itu, dinas ini juga berperan dalam penyediaan sarana dan prasarana produksi, pengembangan teknologi pertanian, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia petani. Melalui berbagai program seperti penyuluhan pertanian, bantuan benih unggul, dan penguatan kelembagaan petani, dinas ini berupaya meningkatkan produktivitas serta daya saing hasil pertanian di tingkat lokal maupun nasional.

Dalam menjalankan fungsinya, Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh juga menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, baik pemerintah pusat, lembaga

penelitian, maupun sektor swasta. Sinergi ini bertujuan untuk mempercepat inovasi dan adopsi teknologi di bidang pertanian dan perkebunan. Selain itu, dinas ini turut mendukung program pembangunan berkelanjutan dengan mendorong praktik pertanian ramah lingkungan serta pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan.

Sebagai daerah yang memiliki potensi besar di sektor pertanian dan perkebunan, Aceh terus mengoptimalkan peran dinas ini dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Komoditas unggulan seperti kopi Gayo, kelapa sawit, dan kakao menjadi fokus pengembangan untuk meningkatkan nilai tambah dan daya saing di pasar global. Dengan demikian, Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh diharapkan mampu menjadi motor penggerak dalam mewujudkan kemandirian pangan serta peningkatan kesejahteraan masyarakat di sektor pertanian dan perkebunan.

Visi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh yaitu "terwujudnya Aceh yang damai dan sejahtera melalui pemerintahan yang bersih, adil dan melayani". Sedangkan misi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh adalah sebagai berikut:

1. Reformasi birokrasi untuk tercapainya pemerintahan yang bersih dan berwibawa guna mendukung pelayanan publik yang mudah, cepat, berkualitas dan berkeadilan;
2. Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam beserta nilai-nilai keislaman dan budaya ke-Aceh-an dalam kehidupan masyarakat dengan iktikad Ahlussunnah Waljamaah yang bersumber hukum Mazhab Syafi'iyah dengan tetap menghormati mazhab yang lain;

3. Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian sebagai tindak lanjut prinsip-prinsip MoU Helsinki;
4. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional melalui peningkatan mutu pendidikan secara merata, baik pada pendidikan vokasional, dayah dan pendidikan umum;
5. Memastikan semua rakyat Aceh mendapatkan akses layanan kesehatan secara mudah,berkualitas dan terintegrasi;
6. Menjamin kedaulatan dan ketahanan pangan yang berimplikasi terhadap kesejahteraan petani dan nelayan melalui peningkatan produktifitas dan nilai tambah hasil pertanian dan kelautan;
7. Menyediakan sumber energy yang bersih dan terbarukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan listrik bagi rakyat dan industri, sebagai komitmen Aceh dalam pembangunan rendah emisi;
8. Membangun dan melindungi sentra-sentra produksi dan industri jasa kreatif yang menghasilkan produk kompetitif untuk memperluas lapangan kerja serta *memberikan* kemudahan akses permodalan;
9. Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip *Evidence Based Planning* yang efektif, efisien dan berkelanjutan;

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran umum mengenai identitas dan latar belakang subjek penelitian yang menjadi sumber data. Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja dengan jumlah responden

sebanyak 83 karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dan untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. 20-25 Tahun	2	2,4
	b. 26-30 Tahun	10	12,0
	c. 31-35 Tahun	24	28,9
	d. 36-40 Tahun	12	14,5
	e. 41-45 Tahun	21	25,3
	f. >46 Tahun	14	16,9
Total		83	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Laki-laki	58	69,9
	b. Perempuan	25	30,1
Total		83	100,0
3	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA	1	1,2
	b. Diploma	15	18,1
	c. Sarjana	57	68,7
	d. Pasca Sarjana	10	12,0
Total		83	100,0
4	Masa Kerja		
	a. < 5 Tahun	3	3,6
	b. 5-10 Tahun	12	14,5
	c. 11-15 Tahun	23	27,7
	d. 16-20 Tahun	14	16,9
	e. > 20 Tahun	31	37,3
Total		83	100,0

Sumber: Data diolah, 2026

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 20 tahun sampai dengan 25 tahun yaitu sebanyak 2 responden atau 2,4%, yang berusia antara 26 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 12,0%, yang berusia antara 31 sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 24 responden atau 28,9%, yang berusia antara 36 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau 14,5%, yang berusia antara 41 sampai dengan 46 tahun sebanyak

21 responden atau 25,3% dan yang berusia di atas 46 tahun sebanyak 14 responden atau 16,9%.

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 58 responden atau 69,9% dan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 25 responden atau 30,1%. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 1 responden atau 1,2%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 15 responden atau 18,1%, yang berpendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 57 responden atau 68,7% dan yang berpendidikan terakhir Pascasarjana yaitu sebanyak 10 responden atau 12%.

Berdasarkan karakteristik responden masa kerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 responden atau 3,6% sudah bekerja dibawah 5 tahun, sebanyak 12 responden atau 14,5% dengan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun, sebanyak 23 responden atau 27,7% sudah bekerja antara 11 sampai 15 tahun, sebanyak 14 responden atau 16,9% dengan masa kerja antara 15 sampai 20 tahun dan sebanyak 31 responden atau 37,3% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 27. Untuk mengetahui hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	R hitung	R tabel (83 Sampel)	Ket
1	A1	Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0,887	0,220	Valid
2	A2		0,887	0,220	Valid
3	A3		0,858	0,220	Valid
4	A4		0,876	0,220	Valid
5	B1	Kepemimpinan Transformasional (X)	0,834	0,220	Valid
6	B2		0,898	0,220	Valid
7	B3		0,718	0,220	Valid
8	B4		0,898	0,220	Valid
9	C1	<i>Leader Member Exchange</i> (Z)	0,877	0,220	Valid
10	C2		0,945	0,220	Valid
11	C3		0,909	0,220	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,220 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 27. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari

0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0,60	0,9647	Handal
2.	Kepemimpinan Transformasional (X)	0,60	0,929	Handal
5.	<i>Leader Member Exchange</i> (Z)	0,60	0,957	Handal

Sumber : data diolah 2026

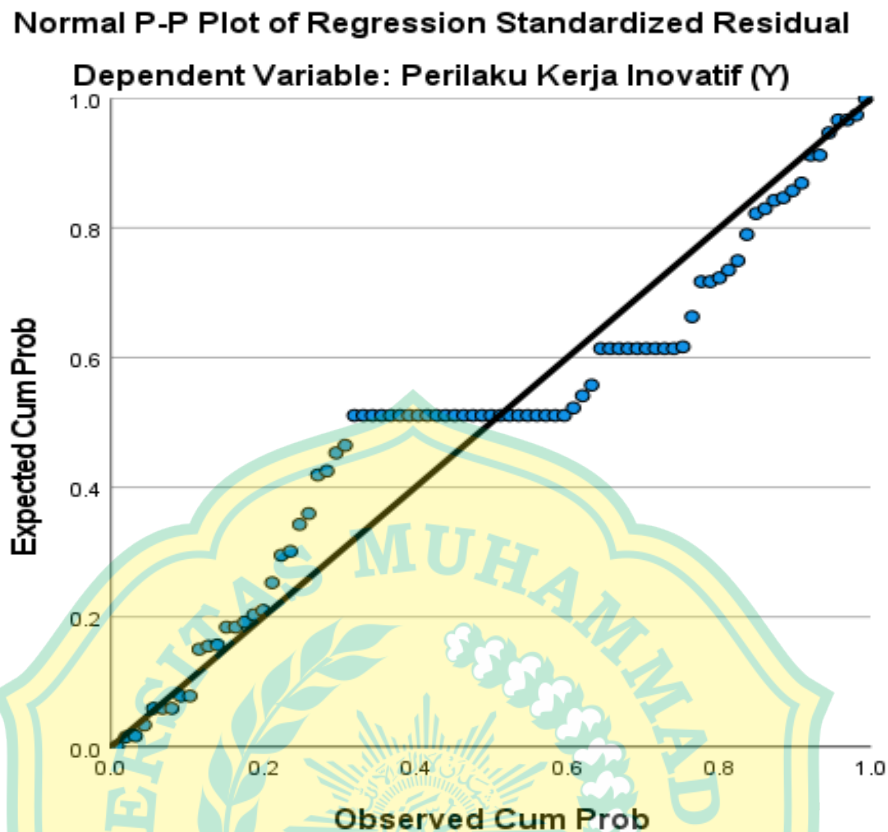
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, *leader member exchange* adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independent.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
kepemimpinan transformasional	0,836	1,196	Non Multikolinieritas
<i>leader member exchange</i>	0,836	1,196	Non Multikolinieritas

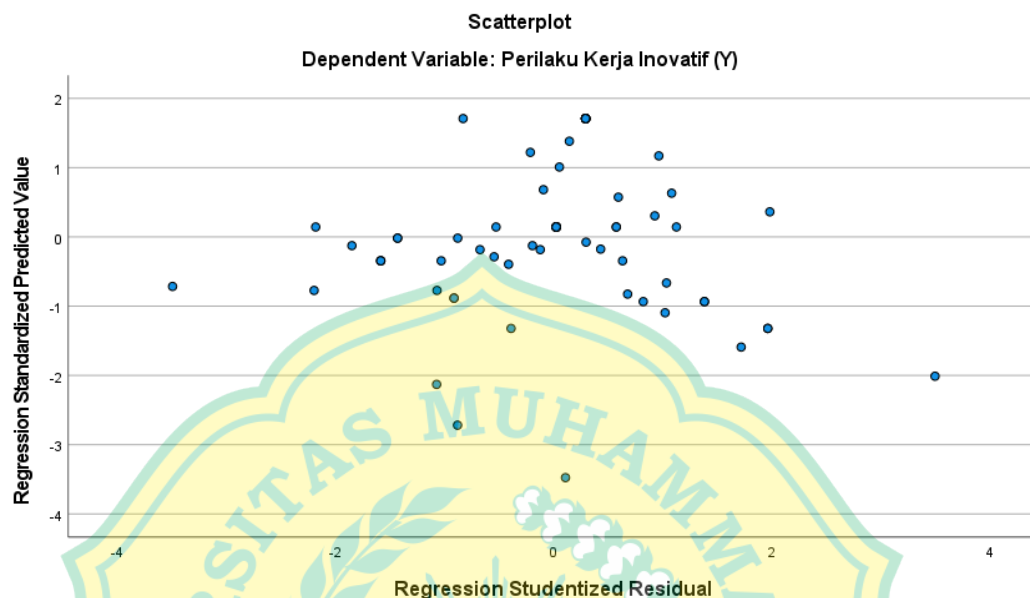
Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini

menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4.3
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.3 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (Malhotra, 2016:268)”.

4.4 Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel kepemimpinan transformasional (X) dan variabel *leader member exchange* (Z), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, perilaku kerja inovatif.

4.4.1 Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perilaku Kerja Inovatif

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya aktif mencari informasi baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.	0	0	5	6,0	19	22,0	41	49,4	18	21,7	3,87
2	Saya mampu menghasilkan ide-ide baru untuk memperbaiki proses kerja.	0	0	3	3,6	15	18,1	48	57,8	17	20,5	3,95
3	Saya berusaha meyakinkan rekan kerja atau atasan untuk menerima ide baru yang saya ajukan.	0	0	3	3,6	15	18,1	48	57,8	17	20,5	3,96
4	Saya terlibat dalam menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan.	1	1,2	4	4,8	18	21,7	44	53,0	16	19,3	3,84
Rerata												3,91

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa saya aktif mencari informasi baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,87. Saya mampu menghasilkan ide-ide baru untuk memperbaiki proses kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95. Saya berusaha meyakinkan rekan kerja atau atasan untuk menerima ide baru yang saya ajukan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96. Saya terlibat dalam menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel perilaku

kerja inovatif sebesar 3,91 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert mendekati pada satuan angka 4.

4.4.2 Variabel Kepemimpinan Transformatasional

Penjelasan responden tentang variabel kepemimpinan transformatasional dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transformatasional

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa pemimpin saya menjadi teladan yang baik dan menampilkan perilaku yang dapat ditiru.	0	0	5	6,0	12	14,5	53	63,9	13	15,7	3,89
2	Saya merasa pemimpin saya mampu memberikan inspirasi motivasi dalam bekerja	0	0	3	3,6	12	14,5	53	63,9	15	18,1	3,96
3	Saya merasa pemimpin saya mendorong saya untuk berpikir kreatif guna mencari solusi yang berbeda.	1	1,2	3	3,6	10	12,0	54	65,1	15	18,1	3,95
4	Saya merasa pemimpin memperhatikan kebutuhan, kemampuan untuk perkembangan kerja secara personal.	0	0	3	3,6	12	14,5	53	63,9	15	18,1	3,96
Rerata												3,94

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa saya merasa pemimpin saya menjadi teladan yang baik dan menampilkan perilaku yang dapat ditiru diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89. Saya merasa pemimpin saya mampu memberikan inspirasi motivasi dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96. Saya merasa pemimpin mendorong saya untuk berpikir kreatif guna mencari solusi yang berbeda diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95. Saya merasa pemimpin memperhatikan kebutuhan, kemampuan untuk perkembangan kerja secara personal diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel kepemimpinan transformasional sebesar 3,94 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert mendekati pada satuan angka 4.

4.4.3 Variabel *Leader Member Exchange*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai *leader member exchange* dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Leader Member Exchange*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya dan pemimpin saya saling menghargai peran dan kontribusi masing-masing.	8	9,6	1	1,2	8	9,6	48	57,8	18	21,7	3,81
2	Pemimpin saya memberikan kepercayaan kepada saya untuk menyelesaikan tugas secara mandiri.	6	7,2	1	1,2	7	8,4	52	62,7	17	20,5	3,88

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Saya merasa memiliki tanggung jawab lebih untuk mendukung pemimpin saya karena hubungan kerja yang baik.	6	7,2	1	1,2	13	15,7	46	55,4	17	20,5	3,81
Rerata												3,83

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa saya dan pemimpin saya saling menghargai peran dan kontribusi masing-masing diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81. Pemimpin saya memberikan kepercayaan kepada saya untuk menyelesaikan tugas secara mandiri diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88. Saya merasa memiliki tanggung jawab lebih untuk mendukung pemimpin saya karena hubungan kerja yang baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel *leader member exchange* sebesar 3,83 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert mendekati pada satuan mendekati angka 4.

4.5 Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dengan *leader member exchange* Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 3 variabel yaitu kepemimpinan transformasional (X), perilaku kerja inovatif (Y) dengan *leader member exchange* (Z). Satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur hubungan

antar variabel.:Hasil Analisis Regresi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *leader member exchange* dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional
Terhadap *Leader Member Exchange*

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,383	0,622		2,223	0,029
Kepemimpinan transformasional	0,621	0,156	0,405	3,621	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,405				
R Square	0,164				

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx} X + e_2$$

$$Z = 0,405X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh kepemimpinan transformasional sebesar = 0,405 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kepemimpinan transformasional maka akan dapat meningkatkan pula *leader member exchange* Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh sebesar 0,405. Dengan demikian, jika kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka *leader member exchange* Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi $R = 0,405$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional (X) terhadap *leader member exchange* (Z) dengan keeratan 40,5%. Hubungan tersebut tergolong sedang.

3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,164$ menjelaskan peran variabel kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan *leader member exchange* Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh 16,4%, artinya terdapat nilai residu 83,6% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan *leader member exchange*. Hasil Analisis regresi pengaruh *leader member exchange* dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui *Leader Member Exchange*

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	0,467	0,320		1,461	0,148
<i>Leader member exchange</i> (Z)	0,606	0,085	0,545	7,129	0,000
Kepemimpinan transformasional (X)	0,274	0,055	0,379	4,953	0,000
Koefisien korelasi	0,780				
Adjusted R Square	0,599				

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_4$$

$$Y = 0,545X + 0,379Z$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi beta pengaruh *leader member exchange* sebesar = 0,545 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada *leader*

member exchange maka akan dapat meningkatkan pula perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh sebesar 0,545. Maka, dengan meningkatnya *leader member exchange* akan meningkat pula kepemimpinan transformasional pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

2. Koefisien Regresi beta pengaruh kepemimpinan transformasional sebesar = 0,379 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kepemimpinan transformasional maka akan dapat meningkatkan pula perilaku kerja inovatif Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh sebesar 0,379. Maka, dengan meningkatnya *leader member exchange* akan meningkatkan pula perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
3. Koefisien Korelasi $R = 0,780$ menjelaskan hubungan positif kepemimpinan transformasional dan *leader member exchange* (Z) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, dengan keeratan hubungan 78%. Hubungan tersebut dinyatakan kuat.
4. Koefisien Determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) = 0,599 peran variabel kepemimpinan transformasional (X) bersama-sama dengan variabel *leader member exchange* (Z) dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif (Y) Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh sebesar 59,9%. Sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.6 Hasil Uji Mediasi

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui M. Dalam hal

ini variabel M merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh A terhadap B digunakan uji sobel test. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

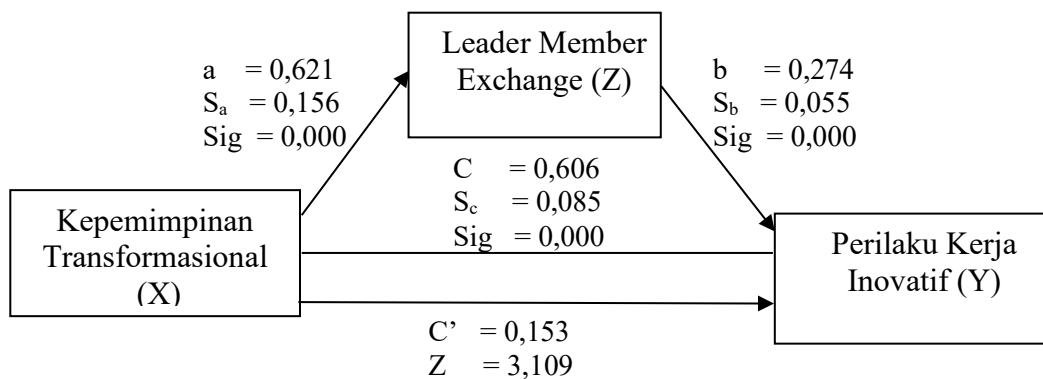
Tabel 4.10
Pengaruh Mediasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.383	0,622		2,223	0,029
	Kepemimpinan transformasional (X)	0,621	0,156	0,405	3,621	0,000
a. Dependent Variable: <i>Leader member exchange</i> (Z)						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,467	0,320		1,461	0,148
	Kepemimpinan transformasional (X)	0,606	0,085	0,545	7,129	0,000
	<i>Leader member exchange</i> (Z)	0,274	0,055	0,379	4,953	0,000
a. Dependent Variable: Perilaku kerja inovatif (Y)						

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional terhadap *leader member exchange* sebesar 0,621 dengan standar eror 0,156. Kemudian untuk *leader member exchange* mendapatkan nilai 0,274 dengan standar eror 0,055 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga kepemimpinan transformasional signifikan berpengaruh langsung terhadap *leader member exchange* demikian juga *leader member exchange* signifikan berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.



Gambar 4.4
Model Persamaan Jalur

Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel *leader member exchange* sebagai mediatornya. Nilai z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test.

Berikut hasil dari analisis jalur berdasarkan hasil regresi dua tahap sebelumnya juga hasil dari sobel test untuk menguji apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada melalui *leader member exchange*, atas dengan kata lain, untuk menguji apakah *leader member exchange* memang berperan. Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh langsung			
1	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif (ρ_1)	X-Y	0,545	0,000
2	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap <i>leader member exchange</i> (ρ_2)	X-Z	0,405	0,000
3	Pengaruh <i>leader member exchange</i> terhadap perilaku kerja inovatif (ρ_3)	Z-Y	0,379	0,000
	Pengaruh tidak langsung			
4	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui <i>leader member exchange</i>	X-Z-Y	0,153	0,000
Total Pengaruh Tidak Langsung $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$			0,698	0,000
Sobel Test			3,109	0,000
Z-Score $\alpha = 0,05$			1,96	0,05

Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan Sobel Test Online dapat dilihat pada Gambar 4.5.

Diagram of a mediation model:

```

graph LR
    IV[independent variable] -- "A (SEA)" --> MV[mediator variable]
    MV -- "B (SEB)" --> DV[dependent variable]
    IV --> DV
  
```

Input values for the Sobel Test:

- A: 0.621
- B: 0.274
- SE_A: 0.156
- SE_B: 0.055

Calculate!

Sobel test statistic: 3.10988475

One-tailed probability: 0.00093580

Two-tailed probability: 0.00187160

Gambar 4.5
Hasil Uji Screenshoot Sobel Test Online

Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif 0,545 lebih besar dari tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap *leader member exchange* melalui kepemimpinan transformasional yang sebesar 0,153. Adapun hasil kalkulasi nilai sobel seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.10 hasil *screenshot sobel test online* sebesar 3,109988475 lebih besar dari nilai Z-score untuk $\alpha = 0,05$ yang sebesar 1,96 ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan *leader member exchange*, kemudian kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap peningkatan kepemimpinan transformasional selanjutnya *leader member exchange* berpengaruh langsung terhadap meningkatnya kepemimpinan transformasional.

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Dengan melakukan analisis regresi termediasi (*Intervening Regression Analysis*) maka ini akan menunjukan koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel, yang memprediksikan apakah hipotesis-hipotesis ini diterima atau ditolak atau untuk mengetahui dukungan variabel independen dan variabel pemediasi terhadap variabel dependen. analisis regresi juga dilakukan dalam pengujian koefisien signifikan. Serta apakah koefisien nilai β positif berarti adanya pengaruh dan sebaliknya apabila koefisien nilai β negatif berarti tidak ada pengaruh. Peran mediasi juga perlu dibuktikan keabsahannya.

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, meliputi (1) pengaruh kepemimpinan

transformatasional terhadap *leader member exchange* (2) pengaruh kepemimpinan transformatasional terhadap perilaku kerja inovatif (3) pengaruh kepemimpinan transformatasional terhadap *leader member exchange* dan (4) pengaruh kepemimpinan transformatasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui *leader member exchange*.

Tabel 4.12
Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh Antar variabel	Beta	Sig	Keterangan
1	Pengaruh kepemimpinan transformatasional terhadap perilaku kerja inovatif	0,545	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
2	Pengaruh kepemimpinan transformatasional terhadap <i>leader member exchange</i>	0,405	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
3	Pengaruh <i>leader member exchange</i> terhadap perilaku kerja inovatif	0,379	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
4	Pengaruh kepemimpinan transformatasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui <i>leader member exchange</i>	0,153	0,000	Menolak Ho Menerima Ha

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.12, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Kepemimpinan transformatasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai beta 0,545 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha dapat diterima dan menolak Ho. Artinya kepemimpinan transformatasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.
2. Kepemimpinan transformatasional berpengaruh secara langsung terhadap *leader member exchange* dengan nilai beta 0,405 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha dapat diterima dan menolak Ho. Artinya kepemimpinan transformatasional berpengaruh signifikan terhadap *leader member exchange*.

3. *Leader member exchange* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai beta 0,379 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o . Artinya *leader member exchange* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh melalui *leader member exchange* dengan nilai beta 0,153 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o . Artinya *leader member exchange* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui *leader member exchange*. Nilai ini menunjukkan bahwa jalur A, B, C dan C' adalah signifikan atau sering disebut dengan istilah *partial* mediasi. *partial* mediasi, artinya dengan melibatkan variabel mediator, secara langsung maupun tidak langsung variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui *Leader Member Exchange* (LMX) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, dengan jenis mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial (*partial mediation*). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif secara langsung, tetapi juga melalui terciptanya hubungan kerja yang berkualitas antara atasan dan bawahan. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian

individual, serta mendorong pengembangan kemampuan pegawai akan membangun kepercayaan, komunikasi yang terbuka, dan hubungan saling menghargai dengan bawahannya. Hubungan yang berkualitas tersebut membuat pegawai merasa didukung, dihargai, dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk menghasilkan ide-ide baru serta menerapkan cara kerja yang lebih efektif dan inovatif. Namun, karena mediasi yang terjadi bersifat parsial, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif tetap signifikan meskipun tanpa melalui *Leader Member Exchange*. Dengan demikian, peningkatan perilaku kerja inovatif pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dipengaruhi secara langsung oleh praktik kepemimpinan transformasional, sekaligus diperkuat oleh kualitas hubungan antara pemimpin dan pegawai yang terjalin dalam organisasi.

4.8 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui *leader member exchange*. Artinya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Atika (2025), Khairunnisa et al., (2024) dan Nisrina & Raharja (2024) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh secara positif terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Implikasi hasil penelitian ini yaitu penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi sangat penting untuk mendorong perilaku kerja inovatif pegawai, khususnya melalui penguatan kualitas hubungan antara atasan dan bawahan (*leader-member exchange*). Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian

individual, serta stimulasi intelektual akan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan saling percaya. Hubungan yang berkualitas ini akan mendorong pegawai untuk lebih terbuka dalam menyampaikan ide, berani mengambil inisiatif, serta aktif dalam menciptakan inovasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, *leader-member exchange* berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, keberhasilan seorang pemimpin dalam meningkatkan inovasi tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan, tetapi juga pada sejauh mana pemimpin mampu membangun hubungan interpersonal yang berkualitas dengan bawahannya. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian pada pengembangan kompetensi kepemimpinan serta membangun budaya kerja yang mendukung interaksi positif antara pemimpin dan pegawai, sehingga inovasi dapat tumbuh secara berkelanjutan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data dan analisis data maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *leader member exchange* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
3. *Leader member exchange* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui *leader member exchange* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka saran kepada pegawai maupun instansi adalah sebagai berikut:

1. Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh disarankan untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam penerapan ide-ide baru melalui pemberian kesempatan yang lebih luas kepada pegawai untuk mengimplementasikan gagasan inovatif dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, perilaku kerja inovatif pegawai tidak hanya berhenti pada tahap menghasilkan ide, tetapi juga

diwujudkan dalam implementasi yang mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan organisasi.

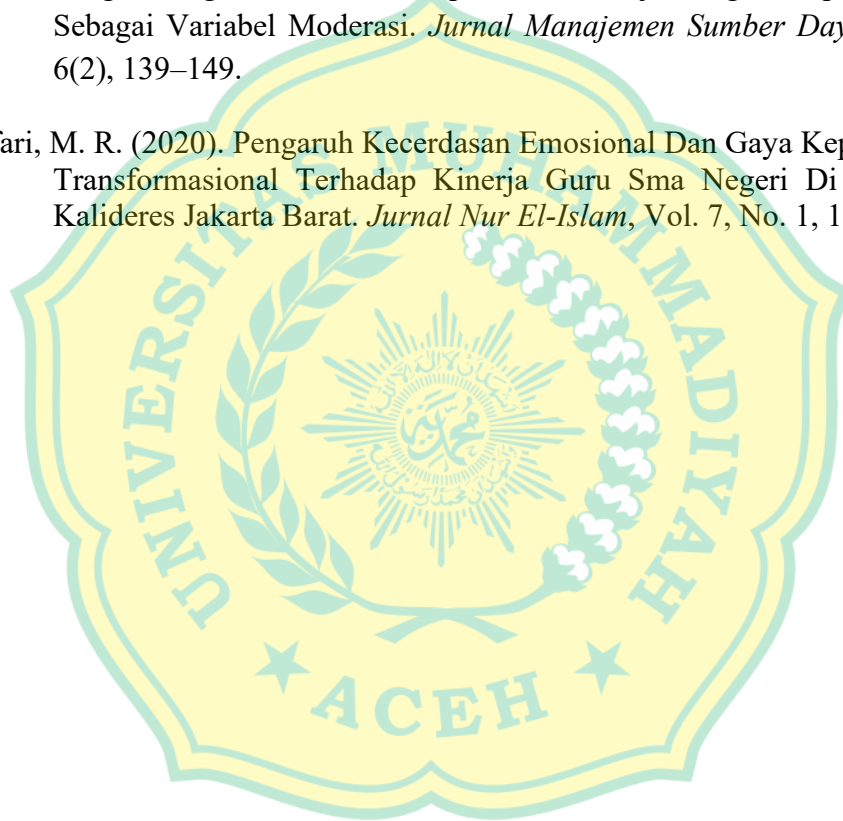
2. Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh disarankan untuk meningkatkan keteladanan para pimpinan dengan menunjukkan perilaku yang konsisten, berintegritas, disiplin, profesional, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Pimpinan juga perlu menjadi contoh dalam menerapkan nilai-nilai organisasi, menjaga etika kerja, serta membangun komunikasi yang terbuka dengan pegawai. Keteladanan yang baik dari pimpinan diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan, motivasi, dan komitmen pegawai sehingga mampu mendorong terciptanya kepemimpinan transformasional yang lebih efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3. Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh disarankan untuk memperkuat hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai melalui peningkatan budaya saling menghargai peran, kontribusi, serta pendapat masing-masing. Pimpinan perlu memberikan apresiasi atas hasil kerja pegawai, melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugasnya sehingga berdampak baik pada kualitas *Leader Member Exchange* (LMX).
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja, atau kompetensi digital yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Penelitian juga dapat diperluas pada instansi lain atau menggunakan metode yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memperkaya kajian di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2022). *Strategic Human Resource Management : a Guide to Action. 4th Edition*. United Kingdom : Kogan Page.
- Atika. (2022). Pengaruh *Leader Member Exchange*, Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, Vol. 1, No. 2, 232–252
- Hadi, Surjo dan Putra Arif. (2020). Pengaruh Perilaku inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kesuksesan Karir. *Jurnal Baruna Horizon Universitas Kartini Surabaya*, Vol. 3, No. 1, 29-38.
- Hasib, F. F., Eliyana, A., Arief, Z., & Pratiwi, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh *Leader-Member Exchange (LMX)*. *Jurnal Sys Rev Pharm*, Vol. 11, No. 11, 1-12.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jong, J., dan Den Hartog. D. (2021). “Meansuring Innovative *Work Behavior*.” *Creative and Innovation Management*. Vol. 19, No. 1, 23-36.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Khairunnisa., Handayani, R., & Fatkhurahman. (2024). Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Perilaku Inovatif dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni (JISHS)*, Vol. 2, No. 4, 706-715.
- Mendrofa, V. M. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di PP. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli. *Jurnal EMBA*, Vol.10 No. 4. 1-8.
- Mimiasri., & Ichsan, K. (2023). The Effect Of Communication Ability And Creativity On Employee Performance At PT. Khong Guan Banda Aceh. *Jurnal Saudagar Indonesia*, Vol. 2, No. 2, 341-356.

- Mimiasri., Restya, W.P., & Husna, L. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. *Jurnal Humaniora*, Vol. 7, No. 2, 421-432.
- Mimiasri., & Zahara, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 2 (1), 193-214
- Mulligan, R., Ramos, J., Martin, P. & Zornoza, A. (2021). Pengaruh *Leader-Member Exchange* (LMX) terhadap Perilaku Inovatif yang dimediasi oleh Mindfulness dan Keterlibatan Kerja pada perusahaan Spanish. *Jurnal Sustainability*, 1 (1), 1-18.
- Nisrina, S., & Raharja. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai PT X). *Jurnal Diponegoro of Management*, Vol. 13, No. 1, 1-8.
- Nurrahman. (2019). Hubungan Masa Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kejadian Low Back Pain pada Penenun di Kampoeng BNI Kab.Wajo. *Skripsi. Program Studi Fisioterapi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Makassar.*
- Rahmawati. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 1-13.
- Robbins, Stephen. P. dan Timothy. A. Judge. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Roby, Sambung. (2021). Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). Fakultas Ekonomi Universitas Palangka Raya Universitas Palangka Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 3, Nomor 1, 1-17.
- Saif, N., Amelia., Goh., G.G., Rubin, A., & Shaheen, I. (2024). Influence of transformational leadership on innovative work behavior and task performance of individuals: The mediating role of knowledge sharing. *Jurnal Heliyon*, 10 (1), 1-13.
- Slamet, Achmad. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES PRESS.

- Steers, Richard M. (2020). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti. (2020). Pengaruh Organizational Commitment Dan Professional Commitment Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, Vol. 4 No. 2, 49-61.
- Wardani dan Suseno. Y.D. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 139–149.
- Zhafari, M. R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat. *Jurnal Nur El-Islam*, Vol. 7, No. 1, 1-25.



Lampiran 1 Kuesioner

Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Bersama ini, kami memohon bantuan saudara untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner penelitian kami. Besar harapan kami, agar saudara memberikan jawaban yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Umur
 - a. 20-25 Tahun ☐
 - b. 26-30 Tahun ☐
 - c. 31-35 Tahun ☐
 - d. 36-40 Tahun ☐
 - e. 41-45 Tahun ☐
 - f. ≥ 46 Tahun ☐
2. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki ☐
 - b. Perempuan ☐
3. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana ☐
4. Masa Kerja
 - a. < 5 Tahun ☐
 - b. 5-10 Tahun ☐
 - c. 11-15 Tahun ☐
 - d. 16-20 Tahun ☐
 - e. > 20 Tahun ☐

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan sikap anda terhadap pernyataan yang ada

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

VARIABEL PERILAKU KERJA INOVATIF

No	A. PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya aktif mencari informasi baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.					
2	Saya mampu menghasilkan ide-ide baru untuk memperbaiki proses kerja.					
3	Saya berusaha meyakinkan rekan kerja atau atasan untuk menerima ide baru yang saya ajukan.					
4	Saya terlibat dalam menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan.					

VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

	B. PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa pemimpin saya menjadi teladan yang baik dan menampilkan perilaku yang dapat ditiru.					
2	Saya merasa pemimpin saya mampu memberikan inspirasi motivasi dalam bekerja					
3	Saya merasa pemimpin mendorong saya untuk berpikir kreatif guna mencari solusi yang berbeda.					
4	Saya merasa pemimpin memperhatikan kebutuhan, kemampuan untuk perkembangan kerja secara personal.					

VARIABEL LEADER MEMBER EXCHANGE

	C. PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dan pemimpin saya saling menghargai peran dan kontribusi masing-masing.					
2	Pemimpin saya memberikan kepercayaan kepada saya untuk menyelesaikan tugas secara mandiri.					
3	Saya merasa memiliki tanggung jawab lebih untuk mendukung pemimpin saya karena hubungan kerja yang baik.					

➡ **TERIMA KASIH ATAS KERJA SAMA DAN BANTUAN ANDA** ←



Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisioner

NO	Identitas Responden				Pernyataan				Y	Pernyataan				X	Pernyataan			Z
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	
1	5	1	3	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
2	6	1	3	5	5	4	4	5	4,50	4	4	5	4	4,25	4	4	5	4,33
3	4	1	2	4	3	4	4	4	3,75	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4,00
4	3	2	2	4	5	4	5	4	4,50	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33
5	4	1	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3	3,25	4	4	4	4,00
6	3	1	3	3	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
7	3	1	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
8	3	1	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
9	4	1	2	4	3	4	4	3	3,50	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67
10	4	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
11	4	1	3	4	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
12	3	2	2	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
13	6	1	3	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
14	2	1	2	2	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3,00
15	5	2	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
16	5	1	1	1	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
17	6	1	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
18	6	1	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
19	6	1	3	5	3	3	4	4	3,50	3	4	3	4	3,50	4	4	4	4,00
20	6	1	3	5	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3,33
21	5	2	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
22	5	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
23	3	1	3	3	5	5	4	4	4,50	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00
24	3	2	3	2	4	4	5	5	4,50	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
25	2	2	2	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
26	5	1	3	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
27	4	2	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
28	2	1	2	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
29	3	2	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
30	6	2	3	5	4	4	4	3	3,75	3	3	4	3	3,25	4	4	3	3,67
31	2	2	3	2	3	3	4	3	3,25	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67
32	2	1	2	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
33	3	2	3	3	2	2	2	2	2,00	2	2	3	2	2,25	2	2	2	2,00
34	5	2	3	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
35	5	2	3	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
36	3	1	3	3	5	5	5	5	5,00	4	5	4	5	4,50	5	5	5	5,00
37	3	1	2	3	3	3	3	3	3,00	4	3	4	3	3,50	3	3	3	3,00
38	3	1	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
39	5	2	3	5	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3,00
40	5	1	3	5	4	5	4	4	4,25	2	2	2	2	2,00	4	4	4	4,00
41	6	1	3	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
42	5	1	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
43	5	1	3	5	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
44	6	1	3	5	5	5	4	5	4,75	5	5	5	5	5,00	4	4	5	4,33
45	4	2	3	4	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
46	3	1	3	4	4	5	4	4	4,25	4	5	4	5	4,50	4	4	4	4,00
47	4	2	2	4	5	4	5	4	4,50	4	5	4	5	4,50	5	5	4	4,67
48	3	1	3	3	3	4	4	4	3,75	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4,00
49	3	1	3	3	4	4	4	3	3,75	3	3	3	3	3,00	4	4	3	3,67
50	3	2	3	3	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
51	4	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
52	4	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
53	4	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00

NO	Identitas Responden				Pernyataan				Y	Pernyataan				X	Pernyataan			Z
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	
54	3	1	3	3	4	3	4	3	3,50	3	4	4	4	3,75	4	4	3	3,67
55	1	1	3	1	3	4	3	4	3,50	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33
56	2	2	3	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	1	1	1	1,00
57	5	1	4	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	1	4	4	3,00
58	5	1	3	3	2	3	2	2	2,25	3	4	2	4	3,25	1	1	1	1,00
59	6	1	3	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
60	6	1	4	5	5	5	4	4	4,50	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
61	6	1	2	5	2	3	3	2	2,50	3	4	1	4	3,00	5	4	4	4,33
62	6	1	2	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
63	5	1	3	5	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4,00	1	1	1	1,00
64	5	1	4	4	3	3	3	3	3,00	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4,00
65	3	2	4	3	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3	3,25	5	5	5	5,00
66	3	1	3	2	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4,00
67	2	2	3	2	4	5	5	5	4,75	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
68	5	1	4	5	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3,00
69	4	1	3	3	3	3	3	3	3,00	4	3	4	3	3,50	3	3	3	3,00
70	2	2	4	2	3	3	4	3	3,25	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67
71	3	1	3	3	3	4	4	4	3,75	4	4	3	4	3,75	1	1	1	1,00
72	6	2	4	5	4	4	5	3	4,00	4	4	5	4	4,25	1	4	4	3,00
73	2	1	3	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	1	1	1	1,00
74	2	1	3	2	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
75	3	1	4	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
76	5	1	3	5	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	5	4	4	4,33
77	5	1	3	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
78	3	2	4	3	2	2	2	2	2,00	2	2	2	2	2,00	1	1	1	1,00
79	3	1	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
80	3	1	2	3	2	2	3	1	2,00	2	3	3	3	2,75	5	5	5	5,00
81	5	1	4	5	3	4	3	3	3,25	3	4	5	4	4,00	3	3	3	3,00
82	5	1	3	5	5	5	5	5	5,00	5	3	4	3	3,75	5	5	5	5,00
83	1	1	3	1	4	4	4	4	4,00	2	3	4	3	3,00	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Karakteristik Responden

		Umur			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	20-25 tahun	2	2.4	2.4	2.4
	26-30 tahun	10	12.0	12.0	14.5
	31-35 tahun	24	28.9	28.9	43.4
	36-40 tahun	12	14.5	14.5	57.8
	41-45 tahun	21	25.3	25.3	83.1
	> 46 tahun	14	16.9	16.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

		Jenis Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki-Laki	58	69.9	69.9	69.9
	Perempuan	25	30.1	30.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

		Tingkat Pendidikan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	SLTA	1	1.2	1.2	1.2
	Diploma	15	18.1	18.1	19.3
	Sarjana	57	68.7	68.7	88.0
	Pasca Sarjana	10	12.0	12.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

		Lama Bekerja			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	< 5 Tahun	3	3.6	3.6	3.6
	5-10 Tahun	12	14.5	14.5	18.1
	11-15 Tahun	23	27.7	27.7	45.8
	15-20Tahun	14	16.9	16.9	62.7
	> 20 Tahun	31	37.3	37.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequency Table Perilaku Kerja Inovatif (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6.0	6.0	6.0
	KS	19	22.9	22.9	28.9
	S	41	49.4	49.4	78.3
	SS	18	21.7	21.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.6	3.6	3.6
	KS	15	18.1	18.1	21.7
	S	48	57.8	57.8	79.5
	SS	17	20.5	20.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.6	3.6	3.6
	KS	13	15.7	15.7	19.3
	S	51	61.4	61.4	80.7
	SS	16	19.3	19.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	TS	4	4.8	4.8	6.0
	KS	18	21.7	21.7	27.7
	S	44	53.0	53.0	80.7
	SS	16	19.3	19.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequency Table Kepemimpinan Transformasional (X)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6.0	6.0	6.0
	KS	12	14.5	14.5	20.5
	S	53	63.9	63.9	84.3
	SS	13	15.7	15.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.6	3.6	3.6
	KS	12	14.5	14.5	18.1
	S	53	63.9	63.9	81.9
	SS	15	18.1	18.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	TS	3	3.6	3.6	4.8
	KS	10	12.0	12.0	16.9
	S	54	65.1	65.1	81.9
	SS	15	18.1	18.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.6	3.6	3.6
	KS	12	14.5	14.5	18.1
	S	53	63.9	63.9	81.9
	SS	15	18.1	18.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequency Table Leader Member Exchange (Z)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	9.6	9.6	9.6
	TS	1	1.2	1.2	10.8
	KS	8	9.6	9.6	20.5
	S	48	57.8	57.8	78.3
	SS	18	21.7	21.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	7.2	7.2	7.2
	TS	1	1.2	1.2	8.4
	KS	7	8.4	8.4	16.9
	S	52	62.7	62.7	79.5
	SS	17	20.5	20.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	7.2	7.2	7.2
	TS	1	1.2	1.2	8.4
	KS	13	15.7	15.7	24.1
	S	46	55.4	55.4	79.5
	SS	17	20.5	20.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 7 Validitas dan Reliabilitas Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.87	.823	83
A2	3.95	.731	83
A3	3.96	.706	83
A4	3.84	.833	83

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	11.76	4.527	.887	.928
A2	11.67	4.905	.887	.928
A3	11.66	5.080	.858	.937
A4	11.78	4.513	.876	.932

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		170.355	82	2.078		
Within People	Between Items	.901	3	.300	2.751	.043
	Residual	26.849	246	.109		
	Total	27.750	249	.111		
Total		198.105	331	.599		

Grand Mean = 3.91

Lampiran 8 Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.89	.733	83
B2	3.96	.689	83
B3	3.95	.747	83
B4	3.96	.689	83

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11.88	3.815	.834	.907
B2	11.81	3.840	.898	.887
B3	11.82	4.028	.718	.947
B4	11.81	3.840	.898	.887

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People		138.163	82	1.685		
Within People	Between Items	.298	3	.099	.830	.478
	Residual	29.452	246	.120		
	Total	29.750	249	.119		
Total		167.913	331	.507		

Grand Mean = 3.94

Lampiran 9 Validitas dan Reliabilitas Leader Member Exchange (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.81	1.098	83
C2	3.88	.993	83
C3	3.81	1.018	83

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	7.69	3.901	.877	.964
C2	7.61	4.118	.945	.911
C3	7.69	4.120	.909	.936

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		243.582	82	2.971		
Within People	Between Items	.289	2	.145	1.127	.327
	Residual	21.044	164	.128		
	Total	21.333	166	.129		
Total		264.916	248	1.068		

Grand Mean = 3.83

Lampiran 10 Persamaan 2 (X terhadap Z)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Leader Member Exchange (Z)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 ^a	.164	.154	.91535

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.316	1	13.316	15.893	.000 ^b
	Residual	67.867	81	.838		
	Total	81.183	82			

a. Dependent Variable: Leader Member Exchange (Z)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.383	.622	2.223	.029
	Kepemimpinan Transformasional (X)	.621	.405	3.987	.000

a. Dependent Variable: Leader Member Exchange (Z)

Lampiran 11 Persamaan 4 (X terhadap Y Melalui Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.599	.45650

a. Predictors: (Constant), Leader Member Exchange (Z),
Kepemimpinan Transformatif (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.917	2	12.959	62.184	.000 ^b
	Residual	16.671	80	.208		
	Total	42.589	82			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

b. Predictors: (Constant), Leader Member Exchange (Z), Kepemimpinan Transformatif (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.467	.320		1.461	.148
	Kepemimpinan Transformatif (X)	.606	.085	.545	7.129	.000
	Leader Member Exchange (Z)	.274	.055	.379	4.953	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.609	.599	.45650	1.987

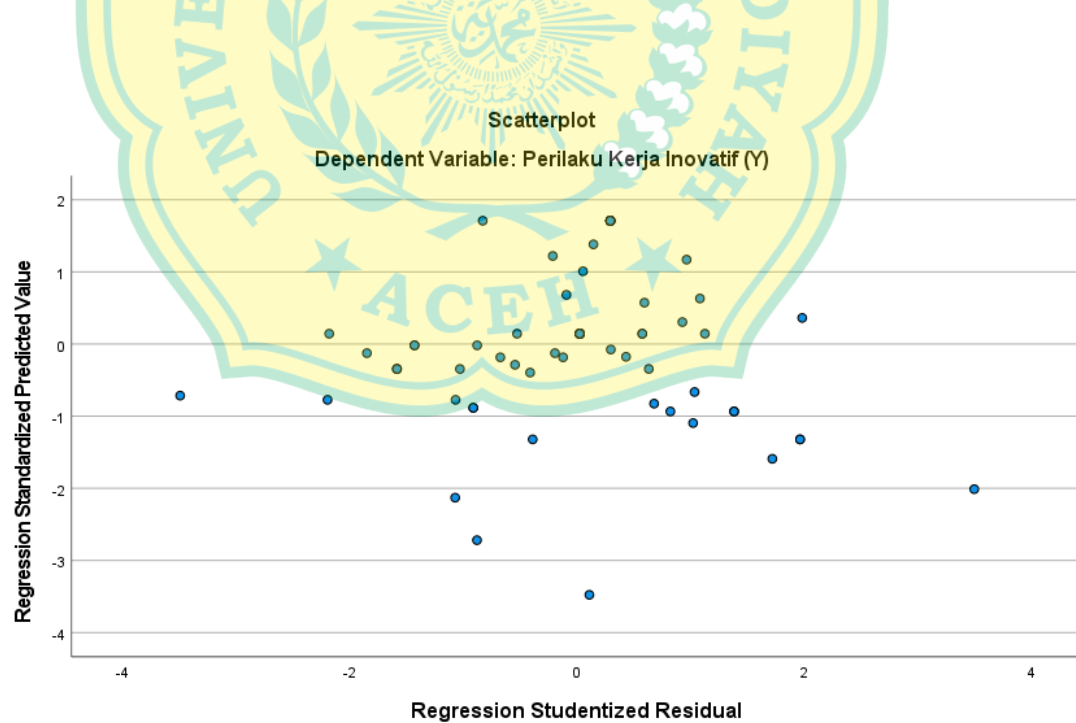
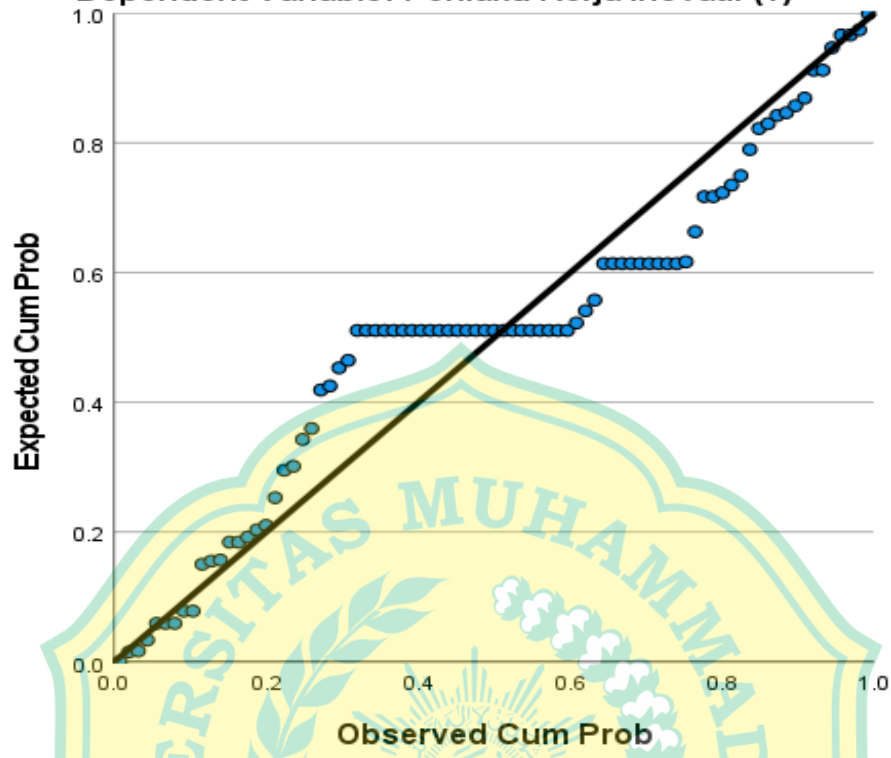
a. Predictors: (Constant), Leader Member Exchange (Z), Kepemimpinan Transformatif (X)

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformatif (X)	.836	1.196
	Leader Member Exchange (Z)	.836	1.196

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif (Y)**

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,153
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel

Nilai-nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,153
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel