

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN KAPABILITAS INOVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar)

Said Arfandi^{*1}, Muhammad Hidayat², Anshar Daud³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}said.arfandi44444@gmail.com , ²hidayat2401@yahoo.com , ³anshar@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan kapabilitas inovasi sebagai variabel intervening pada seluruh kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar. Populasi penelitian ini adalah masing-masing pegawai kelurahan sebanyak 168 orang yang terdiri dari PNS sebanyak 62 orang dan PTT sebanyak 106 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai secara parsial (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kapabilitas Inovasi terhadap kinerja pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai (4) terdapat Pengaruh positif dan signifikan secara simultan antar Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kapabilitas Inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel koordinasi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar dilihat dari nilai determinasi yaitu sebesar 0.724.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kapabilitas Inovasi, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of transformational leadership and organizational culture on performance with innovation capabilities as an intervening variable in all sub-districts in the Selayar Islands Regency. The population of this study were 168 subdistrict employees each consisting of 62 civil servants and 106 PTT.

The results showed that (1) there was a positive and significant influence between the variables of Transformational Leadership on employee performance partially (2) there was a positive and significant influence between the variables of Organizational Culture on employee performance partially on employee performance (3) there was a positive and significant influence between the variables. Innovation capabilities on employee performance partially on employee performance (4) there is a positive and significant influence simultaneously between Transformational Leadership, Organizational Culture and Innovation Capabilities have a significant effect on employee performance. The most dominant coordination variable on the performance of Kelurahan employees in Selayar Islands Regency is seen from the value of determination which is equal to 0.724.

Keywords : Transformational Leadership, Organizational Culture, Innovation Capability, And Employee Performance.

PENDAHULUAN

Berjalannya roda pemerintahan tidak terlepas dari peran birokrat sebagai motor penggerak utama penyelenggaraan negara. Birokrat sebagai sumber daya manusia

mempunyai peran yang sangat menentukan hidup matinya organisasi Apabila sumber daya manusia bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka organisasi dapat berkembang baik. Begitupun sebaliknya, apabila sumber daya manusia bersifat statis, mempunyai moral yang rendah maka dapat menghancurkan organisasi (Sedarmayanti, 2012:12).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dimulai dari perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan organisasi akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Selain melaksanakan pengelolaan pelayanan, birokrasi juga bertugas menerjemahkan berbagai keputusan politik ke dalam berbagai kebijakan publik serta melaksanakan berbagai kebijakan tersebut secara operasional melalui berbagai program dan kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Jika dibandingkan dengan organisasi swasta, kinerja birokrasi yang merupakan representasi dari organisasi pemerintah saat ini belum mampu memenuhi harapan sebagian besar masyarakat. Tidak maksimalnya pelayanan birokrasi sering dirasakan masyarakat ketika menerima pelayanan publik, mulai dari pelayanan yang lamban, berbelit-belit, dan sebagainya. Hal ini disebabkan para pegawai tidak memiliki inisiatif dan kreatifitas.

(Fauzi & Hidayat, 2020:5) kinerja atau *performance* merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya dengan segenap kemampuan pengetahuan yang dimiliki. Masalah kinerja sumber daya manusia dapat terjadi pada beberapa tingkatan, yaitu individu, tim, dan organisasi. Pada tingkatan individual, kesenjangan kinerja terjadi dalam hal karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik pada waktu yang telah ditentukan. Sementara pada tingkat tim, kesenjangan kinerja terjadi apabila tugas tim tidak terselesaikan dengan baik disebabkan interaksi antarpribadi dalam tim tidak mendukung proses kinerja tim (Wibowo, 2017a:238). Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional instansi, maka setiap pimpinan instansi pemerintah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, hingga adanya penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai. Namun demikian, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi secara teoritis juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompetensi inovasi, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh *top management*.

Budaya organisasi menjadi faktor pendorong terbentuknya kinerja. Karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Semakin baik budaya organisasi yang ada pada organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi yang dimiliki maka akan dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada institusi. Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut (Nugroho, 2013:172). Pemimpin yang baik harus mampu mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan.

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi. Pada prinsipnya kepemimpinan

merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati (Septian, Musadieg, & Mukzam, 2017a:82).

Kepemimpinan transformasional meliputi hubungan yang lebih intens antara pemimpin dan karyawannya. Hubungan yang lebih intens dengan karyawan dapat mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan perintah dengan senang hati tanpa paksaan (Septyan dkk, 2017b:82). Pada dasarnya kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada karakter pemimpinnya yang memberikan perhatian individual dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kompetensi bawahannya, menerapkan stimulasi intelektual kepada bawahannya dengan tujuan membangun kreatifitas.

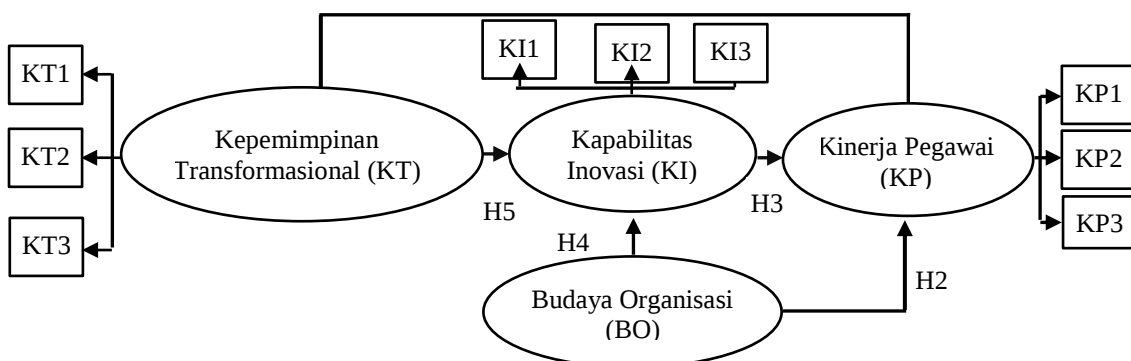
Kabupaten Kepulauan Selayar adalah salah satu dari 24 kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam menjalankan fungsi pemerintahan, Kabupaten Kepulauan Selayar secara administratif terbagi 11 kecamatan serta 7 kelurahan dan 81 desa. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 menyebutkan bahwa kelurahan sebagai perangkat Kecamatan yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kelurahan yang dipimpin lurah. Terbentuknya pemerintah pada setiap level terutama kelurahan bukan tanpa tujuan, Jika dilihat dari sistem pemerintahan, kelurahan adalah ujung tombak dari pemerintahan daerah yang pada prakteknya berhadapan langsung dengan masyarakat.

Pemimpin menjadi subjek dan objek vital yang berfokus pada *goal oriented* dan mampu mengelola sumber daya manusia untuk mewujudkan visi (Nursetiawan, 2018:133). Salah satu gaya kepemimpinan yang relevan untuk menghadapi permasalahan tersebut ialah pemimpin tipe transformasional. Pemimpin tipe transformasional sangat berperan dalam menentukan kemajuan atau kemunduran suatu instansi yang dipimpinnya.

Secara teoritis sebagaimana diuraikan diatas, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel diantaranya adalah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi inovasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Pemikiran



Berdasarkan kerangka konseptual pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.
2. Diduga budaya organisasi yang kuat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai
3. Diduga kapabilitas inovasi yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4. Diduga budaya organisasi yang kuat berpengaruh positif kapabilitas inovasi
5. Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi.
6. Diduga kapabilitas inovasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai
7. Diduga kapabilitas inovasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian penjelasan atau *explanatory research*. Penelitian kuantitatif menyatakan tingkah laku yang diperhatikan dengan menggunakan angka-angka dan operasi matematika. Pendekatan kuantitatif menekankan pengukuran yang jitu dan pengujian hipotesis berdasarkan suatu sampel yang dikaji, dengan menggunakan statistik dalam analisis data (Mustari & Rahman, 2012:9).

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara bersama-sama dan parsial antara variabel independen terhadap dependen. Berdasarkan estimasi regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS Versi 22, maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.224	.854		.262	.794
KT	.341	.120	.349	2.848	.006
BO	.317	.147	.294	2.162	.035
KI	.315	.129	.286	2.448	.018

a. Dependent Variable : KP

$$KP = 0.224 + 0.341KT + 0.317BO + 0.315KI$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* secara parsial, dapat disimpulkan bahwa :

- a. Nilai konstanta adalah 0.224, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kapabilitas inovasi (nilai

- KT, BO, dan KI adalah 0) maka kinerja pegawai pada kantor kelurahan sebesar 0.224 satuan.
- Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional adalah 0.341, artinya jika variabel kepemimpinan transformasional (KT) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel budaya organisasi (BO), kapabilitas inovasi (KI) dan konstanta (a) adalah 0 (Nol), maka kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar meningkat sebesar 0.341. hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin meningkat kepemimpinan transformasional pegawai makin semakin tinggi pula kinerja pegawai.
 - Nilai koefisien regresi budaya organisasi adalah 0.317, artinya jika variabel budaya organisasi (BO) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kepemimpinan transformasional (KT), kapabilitas inovasi (KI) dan konstanta (a) adalah 0 (Nol), maka kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar meningkat sebesar 0.317. hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin meningkat budaya organisasi pegawai makin semakin tinggi pula kinerja pegawai.
 - Nilai koefisien regresi kapabilitas inovasi adalah 0.315, hal ini menunjukkan bahwa variabel kapabilitas inovasi berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin meningkat kapabilitas inovasi pegawai makin semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t (parsial) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1. (Constant)	.224	.854		.262	.794
KT	.341	.120	.349	2.848	.006
BO	.317	.147	.294	2.162	.035
KI	.315	.129	.286	2.448	.018

a. Dependent Variable: KP

Berdasarkan Tabel diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig bisa dijelaskan sebagai berikut :

- Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (H_1)

Variabel Kepemimpinan Transformasional (KT) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini terlihat dari signifikan kepemimpinan transformasional (X_1) $0.000 < 0.05$, dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2; 60-2-1) = (0.025; 57) = 2.00247$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.848 > 2.00247$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima.

b. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (H_2)

Variabel Budaya Organisasi (BO) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini terlihat dari signifikan budaya organisasi (X_2) $0.000 < 0.05$, dan nilai $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2; 60-2-1) = (0.025; 57) = 2.00247$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2.162 > 2.00247$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima.

c. Pengaruh Variabel Kapabilitas Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai (H_3)

Variabel Kapabilitas Inovasi (KI) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini terlihat dari signifikan budaya organisasi (X_3) $0.000 < 0.05$, dan nilai $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2; 60-2-1) = (0.025; 57) = 2.00247$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2.448 > 2.00247$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kapabilitas inovasi terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel dibawah ini dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 52.590 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,16 sehingga nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $52.590 > 3.16$, dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (KT), Budaya Organisasi (BO), dan Kapabilitas Inovasi (KI) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Tujuh Kantor Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Tabel 3. Hasil Uji F
Anno²**

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. Regression	291.414	3	97.138	52.590	.000 ^b
Residual	103.436	56	1.847		
Total	394.850	59			

a. Dependent Variabel: KP

b. Predictor : (Constant) KI, KT, BO

Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.724. hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 72.4% sisanya 27.6% dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti jarak lokasi kantor dengan pegawai, cuaca, serta kondisi geografis dan lain-lain.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R. Suare	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate
1	.859 ²	.738	.724	1.359

a. Predictors (Constant), KI, KT, BO

b. Dependent Variable : KP

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian pertama ini sejalan dengan hasil dari pengujian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai yakni penelitian yang dilakukan oleh Hutahayan (2019) yang juga meneliti variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai yang memberikan hasil bahwa dengan kemampuan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pengujian kedua ini sejalan dengan hasil dari pengujian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai yakni penelitian yang dilakukan oleh Sulakno (2019) yang juga meneliti variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai yang memberikan hasil bahwa dengan kemampuan Budaya Organisasi dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai.

Hasil pengujian ketiga ini sejalan dengan hasil dari pengujian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Kapabilitas Inovasi dan Kinerja Pegawai yakni penelitian yang dilakukan oleh Khoirusmadi (2011) yang juga meneliti variabel Kapabilitas Inovasi terhadap kinerja pegawai yang memberikan hasil bahwa dengan kemampuan Kapabilitas Inovasi Pimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil analisa pada uji Patch diperoleh nilai signifikansi X^2 $0.035 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (BO) terhadap Kapabilitas Inovasi (KI). Sementara hasil analisa pada uji Patch diperoleh nilai signifikansi X^1 $0.006 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (KT) terhadap Kapabilitas Inovasi (KI). Hasil analisa pada uji Patch pengaruh Kepemimpinan Transformasional (KT) terhadap Kinerja Pegawai (KP) melalui Kapabilitas Inovasi (KI) diketahui pengaruh langsung yang diberikan KT terhadap KP sebesar 0.349. sedangkan pengaruh tidak langsung KT melalui KI terhadap KP adalah perkalian antara nilai beta KT terhadap KP dengan nilai beta KP terhadap Z yaitu $0.269 \times 0.286 = 0.077$. Maka pengaruh total yang diberikan KT terhadap KP adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0.349 + 0.077 = 0.426$.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.349 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.426 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kepemimpinan Transformasional (KT) melalui Kapabilitas Inovasi (KI) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP).

Dari hasil analisa pada uji Patch pengaruh Budaya Organisasi (BO) terhadap Kinerja Pegawai (KP) melalui Kapabilitas Inovasi (KI) diketahui pengaruh langsung yang diberikan BO terhadap KI sebesar 0.294. sedangkan pengaruh tidak langsung BO melalui KI terhadap KP adalah perkalian antara nilai beta BO terhadap KI dengan nilai beta KP terhadap Z yaitu $0.576 \times 0.286 = 0.165$. Maka pengaruh total yang diberikan BO terhadap KP adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0.294 + 0.165 = 0.459$. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.294 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.459 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Budaya Organisasi (BO)

melalui Kapabilitas Inovasi (KI) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP).

KESIMPULAN

Dari data yang diperoleh dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka yang dapat disimpulkan adalah :

1. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai (penelitian pada 7 Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar). Dengan Kepemimpinan transformasional, pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai (penelitian pada 7 Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar). Dengan budaya organisasi yang kuat, pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kapabilitas Inovasi terhadap kinerja pegawai (penelitian pada 7 Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar). Dengan kapabilitas inovasi pimpinan, dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kapabilitas Inovasi (penelitian pada 7 Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar). Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kapabilitas inovasi pegawai.
5. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kapabilitas Inovasi (penelitian pada 7 Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar). Kepemimpinan transformasional yang kuat dapat meningkatkan kapabilitas inovasi pegawai.
6. Penelitian ini membuktikan kapabilitas inovasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
7. Penelitian ini membuktikan kapabilitas inovasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- , 2002. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2002 Tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
- Adinata, Ujang Wawan Sam. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 9, no. 2: 136–57.
- Amalia, Dzikrillah Rizqi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Malang: Universitas Brawijaya.
- Ariesta, Riza, dan Mudji Rahardjo. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja

- Karyawan Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. *Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.
- Ataunur, Ilman, dan Eny Ariyanto. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk.. *Telaah Bisnis* 16, no. 2.
- Budhiningtias Winanti, Marlina. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*,
- Busro, Muhamamad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media,
- Daud. A, Ferdinand A.T., dan Sulfian S. 2018. *Membangun Agilitas Kolaborasi Layanan Untuk Peningkatkan Kinerja Pemasaran*.
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Panduan Komprehensif Langkah Demi Langkah Penelitian untuk Skripsi.* Tesis, dan Disertasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Fauzi, Akmad, dan Rusdi Hidayat Nugroho. 2020. *Manajemen Kinerja*. 1 ed. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ferdinand, Augusty. 2019. *Metode Penelitian Manajemen (Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen)*. 5 ed. Semarang: Undip Press.
- . 2018. *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hutahayan, Benny. 2019. *Praktik Kepemimpinan Transformasional di BUMN (Kajian Empiris Karyawan PT.barata Indonesia*. 1 ed. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Juliansyah, Noor. 2017. *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. 7 ed. Jakarta: Kencana
- Kabupaten Kepulauan Selayar Dalam Angka (Kepulauan Selayar Regency In Figures) 2019*. BPS Kabupaten Kepulauan Selayar, 2019.
- Kartakusumah, Berliana. 2016. *Pemimpin Adiluhung: Genealogi Kepemimpinan Kontemporer*. Jakarta: Teraju.
- Khasanah, Uswatun. 2018. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: CV. Jagad Publishing.
- Khoirusmadi, Ahmad Shofian. 2011. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan). Tesis. Tidak diterbitkan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Marianti, Maria Merry. 2009. Teori Kepemimpinan Sifat. *Bina Ekonomi* 13, no. 1
- Muizu, Wa Ode Zusnita, Umi Kaltum, dan Ernie T. Sule. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* 2, no. 1: 70–78.
- Mustari, Muhamad, dan M. Taufiq Rahman. 2012. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Nawari. 2010. *Analisis Regresi Dengan MS Excel 2017 dan SPSS 17*. 1 ed. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2010.
- Novitasari, Putri, dan Budhi Satrio. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 5, no. 9.

- Nugroho, Dwiyekti Agung. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan/Vocational Education Development Center Malang).” *Manajemen Bisnis* 1, no. 2.
- Nurjanah, Siti. 2015. Peranan Manajemen Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. Makalah disajikan dalam *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 27–33. Februari.
- Nursetiawan, Irfan. “Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Pegawai,” t.t., 13.
- “Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan,” t.t.
- “Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan,” t.t.
- Randhita, Ricky. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Pemerintahan Kelurahan,” t.t., 136.
- Riyanto, Slamet, dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif (Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Roland. Y.H., Silitonga, dan Sitepu Teguh E.N. 2018. *Manajemen Inovasi Teknologi*. 1 ed. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rorimpandey, Lidya. 2013. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1, no. 4.
- Satriagung, Nanda. 2018. Pengaruh Kapabilitas Inovasi Terhadap Tipe Inovasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Koperasi Di Yogyakarta. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Septyan, Faris Bayu, Mochammad Al Musadieq, dan Mochammad Djudi Mukzam. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indopratama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 53, no. 1: 81–88.
- Setiawan, Eko Yudhi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan PT. Iss Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. *Jurnal Manajemen Magistra* 1, no. 1.
- Sriwidodo, Untung, dan Agus Budhi Haryanto. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 4, no. 1: 47–57.
- Sukmadi. 2016. *Inovasi dan Kewirausahaan (Edisi Paradigma Baru Kewirausahaan)*. 1 ed. Bandung: Humaniora Utama Press
- Sulakno, Hari. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. 1 ed. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sulistiyohadi, T. 2010. *Keragaman pola Membangun Kapabilitas Inovasi Organisasional (Studi Kasus Pada Produsen-Produsen Tas dan Koper di Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur)*. *Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi*, Vol.4 No.3 September : 292.

- Supriyanto, Achmad Sani, dan Eka Afnan Troena. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10, no. 4: 693–617.
- Syafar, Djunawir. 2017. Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan islam. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1: 147–55.
- Syahril, Sulthon. 2019. Teori-Teori Kepemimpinan.. *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* 4, no. 02: 208–15.
- Timotius, K. H. 2016. *Kepemimpinan dan Kepengikutan: Teori dan Perkembangannya*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. 5 ed. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, Udik Budi. 2017. Teori Kepemimpinan.” *Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta [online]*. (<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/tmp>) diakses 13 Maret 2020.