

**MEMBENTUK PERILAKU INOVATIF PEGAWAI LPD MELALUI  
BUDAYA INOVASI, *SELF EFFICACY* DAN KEPEMIMPINAN TELADAN  
(Studi Kasus : LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah Dan Tejakula)**

**Penulis<sup>1</sup> Riana Dewi Kartika**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Inovasi, *Self Efficacy* dan Kepemimpinan Teladan terhadap Perilaku Inovatif Pegawai LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data-data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik dokumentasi dan kuisioner yang diberikan kepada seluruh Pegawai LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula yang berjumlah 33 orang. Dari hasil penyebaran kuisioner kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang sebelumnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas jawaban-jawaban kuisioner dan uji asumsi klasik. Dari hasil yang diperoleh, dari ketiga variabel yang digunakan memprediksi perilaku inovatif, secara keseluruhan berpengaruh positif dan juga signifikan sebagaimana ditunjukkan variabel budaya inovasi yang memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.976 > 1.699$ , dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.006 < 0.05$ . Kemudian variabel *Self Efficacy* yang memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.831 > 1.699$ , dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.008 < 0.05$  dan variabel Kepemimpinan Teladan yang memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.217 > 1.699$ , dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.035 < 0.05$ . Oleh karenanya kepada pihak manajemen LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula diharapkan untuk meningkatkan Budaya Inovasi, *Self Efficacy* Dan Kepemimpinan Teladan dalam menumbuhkembangkan perilaku inovatif pegawai dalam bekerja.

**Kata Kunci :** Perilaku Inovatif, Budaya Inovasi, *Self Efficacy* Dan Kepemimpinan Teladan.

**1.1 PENDAHULUAN**

Kesadaran akan memusatkan kegiatan operasional pada peningkatan kualitas saat ini telah menjadi sebuah kesadaran umum bagi setiap organisasi dalam upaya menciptakan keunggulan bersaing. Dalam rangka meningkatkan kualitas hasil kerja, sering kali organisasi membentuk berbagai program yang diarahkan pada setiap sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki untuk mendorong keberhasilannya.

Kelebihan SDM sebagai pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan, membuat kesadaran akan peningkatan kualitas tidak serta merta terlepas dari SDM yang mana perilaku kolektif berorientasi pada kualitas yang dituangkan dalam perilaku kerja inovatif adalah salah satu alasannya. Sehingga gema pembentukan perilaku inovatif terus ditumbuh kembangkan dan menjadi sesuatu yang bersifat kritikal.

Dalam konteks lembaga keuangan, kegagalan dan keberhasilan sebuah organisasi lembaga keuangan dalam mencapai misi dan visi yang telah ditetapkan juga sangat ditentukan oleh kreativitas dari para anggotanya. Hal ini searah dengan pendapat beberapa praktisi dan ilmuwan yang menyatakan bahwa inovasi anggota organisasi merupakan sarana untuk mendorong keberhasilan sebuah organisasi (Aditya,2016:1804).

Inovasi dimaksud merupakan seperangkat perilaku, dimana serangkaian perilaku dimulai dari kejelian seseorang mendeteksi kesenjangan dalam pekerjaannya kemudian mencari peluang-peluang untuk memperbaikinya (Mabadi,2013:1). Akan tetapi secara umum perilaku inovatif pegawai tersebut tidak lahir dalam sekejap dan tidak terbentuk dari ruang hampa, melainkan perilaku kerja inovatif pegawai merupakan bentukan dari berbagai faktor yang mendorongnya.

Ungkapan yang disampaikan Umam (2014:3) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pegawai, diantaranya adalah budaya yang terdapat dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain (Tiqwani,2014:1059). Oleh karenanya, dengan adanya budaya yang memberikan suatu kesempatan untuk berinovasi atau budaya inovasi kepada pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan mengembangkan ide-ide dalam menyelesaikan maupun penciptaan produk atau jasa baru atau

membudayakan *mindset* atau pola pikir untuk belajar melihat dunia dengan cara-cara baru merupakan kunci yang mendasari perilaku inovatif (Umam,2014:5).

Pendapat lain juga menyatakan bahwa perilaku inovatif pegawai dalam bekerja juga dapat dipengaruhi oleh *self efficacy*. *Self efficacy* dimaksud merupakan keyakinan individu tentang kemampuan mereka sendiri untuk berhasil melakukan tugasnya dalam rangka untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Jafar (2013:6) menyatakan bahwa, pegawai yang memiliki keyakinan atas kemampuan dirinya yang kuat akan mampu menghasilkan perilaku kreativitas yang lebih. Sebab tanpa adanya kepercayaan atas kemampuan diri tersebut, secara umum siapapun dan dalam hal apapun akan mustahil untuk mewujudkan suatu perilaku tertentu.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi perilaku inovatif pegawai adalah kepemimpinan teladan. Mengingat peran kepemimpinan yang dominan ditempat kerja, maka perilaku kerja inovatif yang dilakukan secara terstruktur dan sistematis membutuhkan komitmen, keterlibatan dan kepemimpinan manajemen dalam mengembangkan faktor penunjang yang bersifat teknis maupun non teknis yang mampu mendorong perilaku inovatif dalam setiap peran pekerjaan (Soebardi,2012:58).

Sebagaimana diungkapkan Salaki (2013:5) perilaku inovatif karyawan dipengaruhi cukup besar oleh interaksi pegawai dengan pimpinannya. Karena kepemimpinan adalah contoh atas apa yang dilakukan bawahannya, sehingga seorang pemimpin dituntut untuk

memiliki sifat kepemimpinan teladan sebagai tuntunan pegawai berperilaku inovatif dalam bekerja.

Sebuah lembaga keuangan yaitu lembaga keuangan non bank yang bergerak dalam unit usaha simpan pinjam seperti Lembaga Perkreditan Rakyat (LPD), juga tidak luput dari kepentingannya terhadap perilaku inovatif pegawainya dalam bekerja. Sebagai lembaga yang dibentuk dengan maksud guna memperkuat kebudayaan Bali melalui penguatan aspek ekonomi masyarakat adat, keberadaan LPD dewasa ini terus mendapat tekanan dari lembaga keuangan lainnya yang memiliki usaha sejenis, sehingga diperlukan terobosan-terobosan baru dalam menjaga eksistensi dari LPD itu sendiri seperti menumbuh-kembangkan perilaku inovatif dari pegawai dalam bekerja yang telah banyak dilakukan oleh LPD.

Sesuai dengan hasil studi pra penelitian yang dilakukan, perilaku inovatif pegawai LPD yang tertuang dalam hasil kerja sebagaimana data laporan keuangan tahunan LPD, dalam hal ini LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula menunjukkan kenaikan dilima tahun terakhir yaitu dari tahun 2012 s/d 2016 bahkan dari ketiga LPD yang diteliti menunjukkan DPK yang mampu dihimpun memiliki rata-rata kenaikan diatas 10%. Sementara dalam penyaluran kembali dana-dana yang telah dihimpunnya kedalam bentuk kredit secara umum juga menunjukkan kenaikan dilima tahun terakhir, bahkan dari ketiga LPD yang diteliti menunjukkan kredit yang disalurkan memiliki nilai rata-rata kenaikan diatas 20%.

Terhadap fenomena dari faktor-faktor tersebut, dengan mengkritisi kondisi nyata dilapangan

timbul pemikiran bahwa diperlukan pembentukan perilaku inovatif yang kuat melalui budaya inovasi, *self efficacy* dan kepemimpinan teladan pada pegawai di LPD Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula dalam menjaga kelangsungan hidup lembaga. Oleh karenanya penulis tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan mengangkat judul **“Membentuk Perilaku Inovatif Pegawai LPD Melalui Budaya Inovasi, *Self Efficacy* Dan Kepemimpinan Teladan (Studi Kasus : LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula)”**.

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan yang dipaparkan dalam latar belakang, dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah budaya inovasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif pegawai LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap perilaku inovatif pegawai LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula?
3. Apakah kepemimpinan teladan berpengaruh terhadap perilaku inovatif pegawai LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula?

## 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, adapun penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya inovasi pada perilaku inovatif pegawai LPD Desa Adat

- Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* pada perilaku inovatif pegawai LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula.
  3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan teladan pada perilaku inovatif pegawai LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula.

#### 1.4 TINJAUAN PUSTAKA

##### 1. Hubungan Budaya Inovasi Terhadap Prilaku Inovatif

Menjalankan kehidupan organisasi sering kali penerapan inovasi yang sudah dijadikan suatu kebiasaan atau budaya yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang bersangkutan memegang peran penting untuk perusahaan mampu bersaing di pasar. Menurut Tiqwani (2014:1061), pelaksanaan budaya inovatif yang intens akan sangat berpengaruh pada orientasi pasar secara luas sehingga dapat mendukung perilaku, cara berpikir dan bertindak para karyawan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Sehingga Dengan adanya budaya inovasi tersebut maka budaya inovasi akan turut menyebabkan tumbuhnya perilaku inovatif pegawai dalam bekerja.

Merujuk pada penelitian yang pernah dilakukan dalam menghubungkan budaya inovasi organisasi terhadap perilaku inovatif seperti yang dilakukan oleh : *pertama*, Khotibul Umam pada Karyawan Naura Collection Probolinggo di Tahun 2014. *Kedua*, Anton Crisbiyanto pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. *Ketiga* dilakukan oleh Bondan Ndaru

Prayudhayanti pada Guru SMK Negeri I Bawen Kabupaten Semarang dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya inovasi terhadap perilaku inovatif. Dari hasil tersebut maka diprediksi bahwa, semakin baik budaya inovasi maka semakin tinggi perilaku inovatif pegawai.

##### 2. Hubungan *Self Efficacy* Terhadap Prilaku Inovatif

Melaksanakan suatu tugas, seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Menurut Putra (2010:16) mereka yang mempunyai *self efficacy* atau efikasi diri akan dengan senang hati menyongsong tantangan, sedangkan mereka yang peragu mencobapun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Rasa percaya diri tersebut akan meningkatkan hasrat untuk berprestasi sehingga berperilaku inovatif dalam pelaksanaannya. Untuk itu, dengan adanya *self efficacy* dalam diri pegawai maka akan mempengaruhi perilaku yang berkaitan dengan perilaku inovatif.

Merujuk pada penelitian yang pernah dilakukan dalam menghubungkan *self efficacy* terhadap perilaku inovatif seperti yang dilakukan oleh : *pertama* Dewa Nyoman Reza Aditya pada karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar ditahun 2016. *Kedua*, oleh Muhammad Jafar pada Guru SMA Negeri 1 Bulukumba di Tahun 2013. *Ketiga* penelitian dilakukan oleh Nur Khayati pada Guru SMA Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi Tahun 2015 dari pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif

antara *self efficacy* terhadap perilaku inovatif. Dari hasil tersebut maka diprediksi bahwa, semakin baik *self efficacy* maka semakin tinggi perilaku inovatif pegawai.

### **3. Hubungan Kepemimpinan Teladan Terhadap Prilaku Inovatif**

Ketahanan suatu organisasi untuk terus maju dan berkembang tidak dapat terlepas dari seorang pemimpin yang secara konsisten menuntun dan mengarahkan pegawai kepada capaian tujuan organisasi. Menurut Parashakti (2016:83) keteladanan yang diberikan Pimpinan, akan memberi warna yang cukup besar kepada anggota organisasi, bahkan, keteladanan itu akan mampu merubah prilaku pegawai menjadi baik lagi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Sehingga adanya tindakan pemimpin memberi contoh prilaku yang baik, akan membuat perilaku kerja pegawai juga baik. Untuk itu, dengan adanya kepemimpinan teladan maka akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya.

Merujuk pada penelitian yang pernah dilakukan dalam menghubungkan kepemimpinan teladan terhadap perilaku inovatif seperti yang dilakukan oleh : *pertama*, Adriana Lefina Salaki pada Karyawan Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon ditahun 2013. *Kedua*, dilakukan Muhammad Jafar pada Guru SMA Negeri 1 Bulukumba di Tahun 2013 dan *ketiga*, dilakukan oleh Puspita Hardianti Anwar pada Kantor BPR-RI Sulawesi Selatan Tahun 2015 dari pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan teladan terhadap perilaku inovatif. Dari hasil

tersebut maka diprediksi bahwa, semakin baik kepemimpinan teladan maka semakin tinggi perilaku inovatif pegawai.

### **1.5 HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah yang diperoleh, adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Semakin baik budaya inovasi maka semakin tinggi perilaku inovatif pegawai LPD desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula.
2. Semakin baik *self efficacy* maka semakin tinggi perilaku inovatif pegawai LPD desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula.
3. Semakin baik kepemimpinan teladan maka semakin tinggi perilaku inovatif pegawai LPD desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula.

### **1.6 METODE PENELITIAN**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini bertempat di LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula. Pemilihan tempat penelitian LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula.

#### **2. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian oleh karenanya penelitian ini merupakan termasuk penelitian “populasi” atau “sensus” dimana jumlah populasi besesar 33 secara keseluruhan digunakan sebagai sampel penelitian sehingga sampel dalam penelitian ini yakni 33 orang pula.

#### **3. Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah jenis data Kuantitatif dan jenis data kualitatif.

#### **4. Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

#### **5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik dokumentasi dan teknik pengumpulan data dengan kuisioner.

#### **6. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda yang terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dan uji asumsi klasik.

### **HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil tabulasi data penyebaran kuisioner yang dilakukan, adapun analisis kuantitatif dan pembahasan hasil penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Variabel Budaya Inovasi Terhadap Perilaku Inovatif**

Asumsi yang diajukan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa semakin baik budaya inovasi maka semakin tinggi perilaku inovatif pegawai LPD desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula “terpenuhi”, karena berdasarkan hasil pengujian parsial dari variabel budaya inovasi memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.976 dengan taraf signifikansi sebesar 0.006. Sementara nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1.699 maka diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.976 > 1.699$ , sedangkan tingkat signifikansi sebesar  $0.006 < 0.05$ . Sehingga  $H_0$  “diterima”, yang berarti budaya inovasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Hasil analisis regresi berganda juga menyatakan hal yang sama dimana ketika budaya inovasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka perilaku inovatif juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,531 satuan. Dari kekuatan hubungan secara parsial diketahui bahwa budaya inovasi mampu menjelaskan variabel perilaku inovatif 39.2% ( $0.392 \times 100$ ). Perolehan hasil ini sesuai dengan pendapat Tiqwani (2014:1059) yang menyatakan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan maka akan mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani untuk mengambil risiko.

Berdasarkan hasil tabulasi tanggapan responden pada variabel budaya inovasi menunjukkan bahwa dari ketiga LPD yang digunakan sebagai sampel penelitian yakni LPD desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula memiliki budaya inovasi yang baik dengan memperoleh nilai skor rata-rata 7.58 yang termasuk tergolong “tinggi”. Perolehan nilai skor tersebut didasarkan atas tiga indikator yang digunakan untuk mewakili variabel budaya inovasi diantaranya indikator “Inovasi Teknologi” yang memperoleh nilai skor rata-rata sebesar 7.18, kemudian indikator “Inovasi Administrasi” memperoleh nilai skor rata-rata 8.00 dan indikator “Inovasi Pemasaran” memperoleh nilai skor rata-rata sebesar 7.57. Hal ini mengindikasikan bahwa LPD desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula sudah menumbuhkan sikap kreatif dan inovatif kepada pegawainya dalam bekerja dengan berani serta bersedia mengambil risiko atas pengambilan risiko yang

dilakukan pegawainya untuk membangkitkan ide-ide pegawai dalam mengembangkan sikap inovatifnya

Hasil ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh : *pertama*, Khotibul Umam pada Karyawan Naura Collection Probolinggo di Tahun 2014. Kemudian *kedua*, Anton Crisbiyanto pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk dan *ketiga* dilakukan oleh Bondan Ndaru Prayudhayanti pada Guru SMK Negeri I Bawen Kabupaten Semarang yang mana dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya inovasi terhadap perilaku inovatif.

## 2. Variabel *Self Efficacy* Terhadap Perilaku Inovatif

Asumsi yang diajukan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa semakin baik *self efficacy* maka semakin tinggi perilaku inovatif pegawai LPD desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula “terpenuhi”, karena berdasarkan hasil pengujian parsial dari variabel *self efficacy* memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.831 dengan taraf signifikansi sebesar 0.008. Sementara nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1.699 maka diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.831 > 1.699$ , sedangkan tingkat signifikansi sebesar  $0.008 < 0.05$ . Sehingga  $H_a$  “diterima”, yang berarti *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Hasil analisis regresi berganda juga menyatakan hal yang sama dimana ketika *self efficacy* mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka perilaku inovatif juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,414 satuan. Dari kekuatan

hubungan secara parsial diketahui bahwa *self efficacy* mampu menjelaskan variabel perilaku inovatif 37.3% ( $0.373 \times 100$ ). Perolehan hasil ini sesuai dengan pendapat Aditya (2016:1806) yang menyatakan bahwa *self efficacy* mencerminkan keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan tugas khusus pada proses inovasi, dimana semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki di dalam diri karyawan tersebut maka semakin tinggi perilaku inovatif yang akan dihasilkan.

Berdasarkan hasil tabulasi tanggapan responden pada variabel *self efficacy* menunjukkan bahwa dari ketiga LPD yang digunakan sebagai sampel penelitian yakni LPD desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula memiliki *self efficacy* yang baik dengan memperoleh nilai skor rata-rata 8.20 yang termasuk dalam kategori “sangat tinggi”. Perolehan nilai skor tersebut didasarkan atas tiga indikator yang digunakan untuk mewakili variabel *self efficacy* diantaranya indikator “Tingkat (*Level*)” yang memperoleh nilai skor rata-rata sebesar 7.96, kemudian indikator “Keluasan (*Generality*)” memperoleh nilai skor rata-rata 8.15 dan indikator “Kekuatan (*Strength*)” memperoleh nilai skor rata-rata sebesar 8.48. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai LPD desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula sudah memiliki keyakinan yang tinggi atas kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan inovasi atau menjalankan semua tugas yang menjadi tanggung-jawabnya sebagaimana dibebankan atau tuntutan organisasi.

Hasil ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, seperti yang dilakukan

oleh : *pertama*, Dewa Nyoman Reza Aditya pada karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar ditahun 2016. Kemudian *kedua*, Muhammad Jafar pada Guru SMA Negeri 1 Bulukumba di Tahun 2013, dan *ketiga* dilakukan oleh Nur Khayati pada Guru SMA Negeri di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi Tahun 2015 yang mana dari pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara *self efficacy* terhadap perilaku inovatif.

### 3. Variabel Kepemimpinan Teladan Terhadap Perilaku Inovatif

Asumsi yang diajukan pada hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan teladan maka semakin tinggi perilaku inovatif pegawai LPD desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula “terpenuhi”, karena berdasarkan hasil pengujian parsial dari variabel kepemimpinan teladan memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.217 dengan taraf signifikansi sebesar 0.035. Sementara nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1.699 maka diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.217 > 1.699$ , sedangkan tingkat signifikansi sebesar  $0.035 < 0.05$ . Sehingga  $H_a$  “diterima”, yang berarti kepemimpinan teladan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Hasil analisis regresi berganda juga menyatakan hal yang sama dimana ketika kepemimpinan teladan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka perilaku inovatif juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,244 satuan. Dari kekuatan hubungan secara parsial diketahui bahwa *self* kepemimpinan teladan mampu menjelaskan variabel perilaku inovatif 28.5% ( $0.373 \times 100$ ). Perolehan hasil ini sesuai dengan

pendapat Salaki (2013:11) yang menyatakan bahwa perilaku inovatif karyawan dipengaruhi cukup besar oleh interaksi karyawan dengan pimpinannya. Apabila adanya keteladanan dari seorang pimpinan, maka karyawan akan berperilaku mengikuti perilaku pemimpinnya sesuai dengan nilai dan perilaku pemimpinnya, dan begitupula sebaliknya.

Berdasarkan hasil tabulasi tanggapan responden pada variabel kepemimpinan teladan menunjukkan bahwa dari ketiga LPD yang digunakan sebagai sampel penelitian yakni LPD desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula telah memiliki kepemimpinan teladan yang baik dengan memperoleh nilai skor rata-rata 7.87 yang termasuk dalam kategori “tinggi”. Perolehan nilai skor tersebut didasarkan atas lima indikator yang digunakan untuk mewakili variabel kepemimpinan teladan diantaranya Indikator “Memberikan Contoh” yang memperoleh nilai skor rata-rata sebesar 7.78. kemudian indikator “Berdisiplin Baik” memperoleh nilai skor rata-rata 7.90, indikator “Berperilaku Jujur” memperoleh nilai skor rata-rata sebesar 7.84. indikator “Berperilaku Adil” memperoleh nilai skor rata-rata 8.45 dan indikator “Berkata Sesuai Dengan Apa Yang Diperbuatnya” memperoleh nilai skor rata-rata 7.36. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan LPD desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula sudah melakukan interaksi yang baik dengan menjadi contoh inovatif atau berperilaku positif bagi para pegawainya sesuai dengan nilai-nilai yang telah disepakati secara bersama. Sehingga pegawainya ikut untuk

berperilaku inovatif mengikuti perilaku pemimpinnya.

Hasil ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh : *pertama*, Adriana Lefina Salaki pada Karyawan Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon ditahun 2013. Kemudian *kedua*, Muhammad Jafar pada Guru SMA Negeri 1 Bulukumba di Tahun 2013 dan *ketiga*, dilakukan oleh Puspita Hardianti Anwar pada Kantor BPR-RI Sulawesi Selatan Tahun 2015 yang mana dari pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan teladan terhadap perilaku inovatif.

### 1.7 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan “semakin baik budaya inovasi maka semakin tinggi perilaku inovatif pegawai LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula” terbukti kebenarannya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan “semakin baik *self efficacy* maka semakin tinggi perilaku inovatif pegawai LPD Desa Adat Les-

Penuktukan, Bangkah dan Tejakula” terbukti kebenarannya.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan teladan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan “semakin baik kepemimpinan teladan maka semakin tinggi perilaku inovatif pegawai LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula” terbukti kebenarannya.

### 1.8 SARAN

Dari hasil penelitian ini, adapun saran yang dapat penulis berikan kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Saran Bagi LPD Desa Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula

Bagi pihak manajemen LPD Desa Adat Adat Les-Penuktukan, Bangkah dan Tejakula, adapun upaya yang perlu dilakukan oleh pihak manajemen dalam meningkatkan perilaku inovatif pegawai adalah dengan meningkatkan keteladanan dari pimpinan. Hal ini disebabkan karena berdasarkan hasil analisis yang diperoleh koefisien regresi dari variabel keteladanan pimpinan memperoleh nilai yang paling rendah bila dibandingkan dengan dua variabel lain yang digunakan. Hal ini penting untuk ditingkatkan dengan tujuan perilaku inovatif pegawai dapat lebih baik lagi dan tentunya kelangsungan hidup dan kemajuan LPD akan lebih terjamin dikemudian hari dengan adanya perilaku inovatif yang tinggi dari pegawai.

2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Beberapa saran yang dapat penulis berikan untuk penelitian selanjutnya adalah diharapkan untuk memperluas sampel penelitian dengan memilih sampel penelitian di beberapa LPD yang mewakili satu kecamatan misalnya. Kemudian diharapkan untuk memperbanyak variabel independen yang digunakan sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi perilaku inovatif, dan diharapkan strategi dalam penyebaran kuisioner hendaknya dilakukan secara langsung kepada responden.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditya. Dewa Nyoman Reza. 2016. "Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif".
- Agnesti C.M Sibuea. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten".
- Anwar. Puspita Hardianti. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Beretika, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Auditor Pada Kantor BPK-RI Sulawesi Selatan: Perspektif Motivasi Intrinsik".
- Bobo. Jose. 2017. "Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. Studi Pada PT. Java Gloves Perdana di Desa Purwomartani, Kecamatan Kalasan Sleman Yogyakarta".
- Crisbianto. Anton. 2014. "Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Inovasi Perusahaan dan Tipe Kepribadian Openness to Exsperience terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. Studi Empirik Pada PT. Garuda Indonesia Tbk".
- Ekawati. Anastasia. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan".
- Frianto. Agus. 2015. "Peningkatan Kepuasan Kerja Dampak Dari Inovasi Organisasi".
- Jafar. Muhammad. 2013. "Pengaruh Efikasi Diri dan Kepemimpinan Pemerdaya Terhadap Perilaku Inovatif Guru SMA Negeri 1 Bulukumba".
- Khayati. Nur. 2015. "Efikasi Diri Dan Kreativitas Menciptakan Inovasi Guru Self-Efficacy And Creativity To Create Teacher Innovation".
- Kirana. Amalia Herda. 2016. "Pengaruh Teladan Pimpinan, Pengawasan Melekat, Dan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Tanggamus".
- Logahan. Jerry Marcellinus. 2014. "Analisis Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Self - Esteem Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT. Stannia Binekajasa".
- Lubis. Muhana Sari. 2017. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Sumatera Utara".
- Mabadi. Andarias. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Supervisi Kolaboratif Kepala Sekolah Terhadap Perilaku Inovatif Guru".