

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN INOVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEKAWAI

Yusuf¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo
yu5ufr4uf@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
Article history: Received 03,13,2025 Revised 03,25, 2025 Accepted 01,04,2025 Keywords: Knowledge Sharing, Organizational Commitment, Employee Performance	<i>The purpose of this study is to examine and explain the role of job satisfaction as a mediating variable in the influence of transformational leadership and work innovation on the performance of employees at the Baruga District Office. This research was conducted by distributing questionnaires to all employees of the Baruga sub-district office, totaling 48 respondents. The analytical tool used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SmartPLS software. The results of the study show that: (1) transformational leadership has a positive but not significant direct effect on employee performance; (2) work innovation has a positive but not significant direct effect on employee performance; (3) transformational leadership has a positive and significant direct effect on job satisfaction; (4) work innovation has a positive and significant direct effect on job satisfaction; (5) job satisfaction has a positive and significant direct effect on employee performance; (6) transformational leadership has a positive and significant indirect effect on employee performance, mediated by job satisfaction; (7) work innovation has a positive and significant indirect effect on employee performance, mediated by job satisfaction.</i> <i>This is an open access article under the CC BY-SA license</i>



Corresponding Author:

Yusuf

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, University Halu Oleo

Kampus Hijau Bumi Tridharma, Anduonohu, Kec. Kambu, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara 93232

Email : yu5ufr4uf@gmail.comDOI: <http://dx.doi.org/10.32833/majem.v10i1.113>

I. PENDAHULUAN

Manusia memiliki peran strategis sebagai unsur utama dalam penguatan ekonomi, infrastruktur, sosial dan kelembagaan. Gibson *et al*, (2009) berpendapat bahwa tugas manajemen sumber daya manusia berkisar mengelola unsur manusia dengan potensinya sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang memuaskan dan memuaskan bagi organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan berkembang dimasa yang akan datang. Kinerja menurut Koopsman (2014)

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

didasarkan pada kompetensi individu apakah individu tersebut mumpuni dan kompeten di bidangnya, kegiatan yang mendukung organisasi, kemampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan kerja, dan memiliki tindakan sengaja yang bertujuan untuk merugikan organisasi atau anggota organisasi. Kinerja pegawai adalah produktivitas dan output pegawai yang menggambarkan pengembangan pegawai (Hameed dan Waheed, 2011).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya gaya kepemimpinan. Salah satu fokus kepemimpinan yang paling sering dibahas oleh peneliti sebelumnya adalah gaya kepemimpinan transformasional (Bass, 1985). Pemimpin transformasional sebagai seorang individu yang memiliki karakteristik tertentu, yang diposisikan untuk memotivasi pengikut untuk bergerak melampaui kepentingan diri sendiri dan berkomitmen pada tujuan organisasi, sehingga bekerja melebihi harapan. Tanpa adanya kepemimpinan yang efektif dari seorang pemimpin maka perusahaan tersebut dapat mengalami kemunduran

Hasil penelitian (I Made dan Idan Bagus, 2020; Leonardo, 2021; Husni et al, 2022; Wier dan Machmed, 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian Muhammad Ilham et al (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu mampu meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, masih terdapat ketidak konsistenan antara temuan hasil-hasil penelitian terdahulu sehingga menimbulkan celah penelitian yang perlu untuk kaji lebih lanjut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah inovasi kerja. Menurut Ernanto dan Indriyaningrum (2023) inovasi telah dianggap sebagai salah satu cara strategis untuk memajukan efisiensi dan kinerja pegawai). Inovasi kerja merupakan elemen fundamental yang menentukan keunggulan kompetitif organisasi (Wang et al., 2015). Inovasi kerja merupakan pergantian peristiwa, penerimaan, dan pelaksanaan pemikiran baru untuk teknologi, produk, dan teknik pekerjaan oleh pegawai (Yuan & Woodman, 2010) di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja individu. Aslan dan Atesoglu (2022) menyatakan bahwa inovasi kerja pegawai merupakan upaya sejauh mana pegawai lini depan menciptakan cara dan teknik baru untuk mengatasi masalah yang dihadapi dan masalah potensial dan mengubahnya menjadi kegiatan ketika pegawai berinteraksi dengan pelanggan. Hasil penelitian Park (2015) serta Ernanto dan Indriyaningrum (2023) menemukan bahwa inovasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil review beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja diindikasikan memiliki peran sebagai variable mediator (Yuni Siswanti et al., 2014; Astuti et al, 2022) pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan inovasi kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menambahkan kepuasan kerja pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan inovasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kecamatan Baruga merupakan bagian dari wilayah pemerintahan Kota Kendari. Kecamatan Baruga berbatasan langsung dengan Kota Kendari. Berdasarkan pengamatan dilapangan, peneliti mengamati bahwa secara umum kinerja pegawai ngeri sipil yang bekerja pada kantor kecamatan Baruga relative cukup baik, dimana masyarakat cukup tertib dalam mengantri pelayanan yang diberikan pegawai kecamatan Baruga. Pada

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

pengamatan tersebut juga peneliti mendapatkan informasi bahwa Bapak camat selalu memantau dan menanyakan kondisi pegawai-pegawai yang sedang memberikan pelayanan, sesekali beliau memberikan arahan kepada pegawai. Menurut beberapa pegawai yang bersedia peneliti wawancarai, mereka mengatakan bahwa pegawai diberikan melakukan kreativitasnya dalam meningkatkan kinerja pelayanannya, termasuk mendukung pegawai dalam penggunaan teknologi komunikasi dalam memberikan pelayanan. Fenomena ini, menunjukkan bahwa peran kepemimpinan transformasional dan inovasi kerja penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama melalui peran mediasi kepuasan kerja. Namun, pada kenyataannya dilapangan, menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak tinggi walau cukup baik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Teori Bass (1985) mendefinisikan pemimpin transformasional sebagai seorang individu yang memiliki karakteristik tertentu, yang diposisikan untuk memotivasi pengikut untuk bergerak melampaui kepentingan diri sendiri dan berkomitmen pada tujuan organisasi, sehingga bekerja melebihi harapan.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mempertimbangkan kebutuhan dan pengikut mereka menunjukkan perilaku yang dirancang untuk merangsang pengikut mereka secara intelektual (Avolio & Bass, 1995) karena kepuasan kerja tidak secara otomatis untuk mengarah kepada pekerjaan untuk mencapai hasil kinerjanya.

Menurut (Filstad & Karp, 2021) mengidentifikasi dinamika praktik kepemimpinan transformasional adalah berkaitan dengan hubungan antara pemimpin dan pegawai. Oleh karena itu pimpinan berusaha bagaimana cara memahami tentang cara memimpin sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan oleh bawahannya. Bass (1999) menyatakan bahwa tugas kepemimpinan transformasional adalah menyelaraskan kepentingan organisasi dan anggotanya, dengan menginspirasi, merangsang secara intelektual dan mempertimbangkan individu sehingga membutuhkan pengembangan moral yang lebih tinggi. Hasil penelitian Rabiyyatul et al (2020), Muhammad Ilham et al (2022), I made dan Ida Bagus (2020), Leonardo (2021), Wier dan Machmud (2020), M Ilham Fathoni et al (2021), Ardelani et al (2021), Joi et al (2021), Fajar et al (2022) dan Esther et al (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan factor penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Inovasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Aslan dan Atesoglu (2021), inovasi seharusnya memengaruhi kepuasan kerja, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi menciptakan peluang bagi individu untuk menjalani kehidupan yang lebih menantang dan bermakna, hal ini mengarah pada kesejahteraan dan kepuasan hidup yang lebih besar. Demikian pula, inovasi harus menciptakan pekerjaan yang lebih menantang dan bermakna serta menimbulkan kepuasan kerja.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Hasil penelitian Aslan dan Atesoglu (2021) serta Ernanto dan Indriyaningrum (2023) menunjukkan bahwa perilaku inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Teori Bass (1985) mendefinisikan pemimpin transformasional sebagai seorang individu yang memiliki karakteristik tertentu, yang diposisikan untuk memotivasi pengikut untuk bergerak melampaui kepentingan diri sendiri dan berkomitmen pada tujuan organisasi, sehingga bekerja melebihi harapan. *Stimulasi intelektual* diartikan sebagai mendorong pengikut untuk berkreasi dengan mempertanyakan asumsi, membongkar ulang masalah, dan mendekati tantangan dengan cara yang berbeda, Bass & Riggio, (2006)

Hasil penelitian (I Made dan Ida Bagus, 2020; Leonardo, 2021; Husni et al, 2022; Wier dan Machmed, 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Inovasi telah dianggap sebagai salah satu cara strategis untuk memajukan efisiensi dan kinerja pegawai (Ernanto dan Indriyaningrum, 2023). Organisasi di sektor publik cenderung kurang efisien dan kurang inovatif dibandingkan dengan organisasi di sektor swasta. Hal ini mungkin disebabkan karena inovasi tampaknya bertentangan dengan struktur birokrasi sektor publik yang dianggap tradisional. Struktur birokrasi di sektor publik dapat mengharuskan lembaga-lembaga publik untuk mengadopsi lebih sedikit praktik-praktik baru. Mempromosikan inovasi di sektor publik, dalam hal administrasi publik penting untuk dikembangkan (Park, 2015). Park (2015) serta Ernanto dan Indriyaningrum (2023) menemukan bahwa inovasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang harus di pertimbangkan dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam perusahaan, karena kebahagiaan pegawai adalah sesuatu yang benar-benar dapat mereka rasakan. Secara alami, ketika pegawai sangat puas, mereka memiliki insentif yang kuat untuk terus bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Menurut pandangan profesional, ketika seseorang didorong, berkomitmen pada organisasi, dan terlibat aktif dalam penciptaan pekerjaan, kinerja pada akhirnya meningkat secara signifikan. Kemampuan pegawai yang tinggi juga akan mempengaruhi kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya (Muhammad Ilham et al., 2022). I Made dan Ida Bagus (2020) juga menjelaskan bahwa seseorang yang tidak bahagia dalam pekerjaannya, akan lebih sulit menemukan kepuasan batin sebagai akibat dari ketidakpuasan, perilaku yang tidak diinginkan yang mengarah pada frustrasi pegawai tidak mampu bekerja dengan baik

Hasil penelitian Rabiyyatul et al (2020), I Made dan Ida Bagus (2020), Udin dan Shaik (2022) serta Muhammad Ilham et al., (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja

Bass (1999) menyatakan bahwa tugas kepemimpinan transformasional adalah menyelaraskan kepentingan organisasi dan anggotanya, dengan menginspirasi, merangsang secara intelektual dan mempertimbangkan individu sehingga membutuhkan pengembangan moral yang lebih tinggi. Hasil penelitian Rabiyyatul et al (2020), Muhammad Ilham et al (2022), I made dan Ida Bagus (2020), Leonardo (2021), Wier dan Machmud (2020), M Ilham Fathoni et al (2021), Ardelani et al (2021), Joi et al (2021), Fajar et al (2022) dan Esther et al (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan factor penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu mengungkapkan pengaruh antar variabel dan dinyatakan dalam angka serta menjelaskannya dengan membandingkan dengan teori - teori yang telah ada dan menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan variabel dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Baruga di Kota Kendari yang berjumlah sebanyak 48 orang pegawai. Besaran jumlah populasi hanya sebanyak 48 orang pegawai sehingga peneliti memutuskan untuk menjadikan seluruh anggota populasi penelitian ini menjadi responden penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan konsep *Struktural Equation Modelling* (SEM) dengan program SmartPLS (*Partial Least Square*)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SmartPLS versi 3.0. Hasil *outer loading* masing-masing indikator dan nilai AVE adalah sebagai berikut:

Tabel. 1 Hasil *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loadings</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-value</i>
Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Ideal	0,917	5.063	0
	Motivasi Inspirasi	0,942	5.429	0
	Stimulasi Intelektual	0,938	5.509	0
	Pertimbangan Individu	0,894	4.029	0
Inovasi Kerja	Eksplorasi Ide	0.873	10.456	0
	Generasi Ide	0.871	7.286	0
	Ide yang diperjuangkan	0.853	4.965	0
	Implementasi Ide	0.918	23.815	0
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	0.891	9.165	0
	Gaji	0.893	14.892	0

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Kinerja Pegawai	Promosi	0.867	5.565	0
	Rekan Kerja	0.913	6.233	0
	Pengawasan	0.900	9.042	0
	Kualitas	0.916	9.556	0
	Kuantitas	0.915	7.89	0
	Waktu	0.900	8.038	0
	Orientasi Pelayanan	0.908	8.672	0
	Komitmen	0.947	14.647	0
	Inisiatif Kerja	0.866	6.674	0
	Kerja Sama	0.928	17.281	0
	Kepemimpinan	0.859	8.174	0

Sumber: Hasil olah data melalui Smart PLS 3, 2024.

Berdasarkan Tabel 1 tampak bahwa seluruh indicator yang merefleksikan masing-masing variable memiliki nilai *outer loadings* lebih besar 0,5 dan secara statistic dinyatakan signifikan karena nilai P-value lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan Tabel 4.1. menunjukkan bahwa nilai *outer loadings* diketahui bahwa indikator yang paling dominan dalam merefleksikan kepemimpinan transformasional adalah indikator *motivasi inspirasi*, Indikator yang dominan merefleksikan inovasi kerja adalah Implementasi ide, Indikator yang dominan merefleksikan kepuasan kerja adalah rekan kerja, Indikator yang dominan merefleksikan kinerja pegawai adalah komitmen. Hasil perhitungan nilai AVE disajikan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 2 Nilai AVE

Variabel	AVE
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.851
Inovasi Kerja (X2)	0.773
Kepuasan Kerja (Y1)	0.798
Kinerja Pegawai (Y2)	0.818

Sumber: Hasil olah data melalui Smart PLS 3, 2024.

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) berada di atas 0.5 sehingga syarat pengujian *convergent validity* telah terpenuhi. Hasil *composite reliability* antar konstruk dengan indikator-indikatornya dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.958
Inovasi Kerja (X2)	0,932
Kepuasan Kerja (Y1)	0,952
Kinerja Pegawai (Y2)	0,976

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Sumber: Hasil olah data melalui Smart PLS 3, 2024.

Nilai *composite reliability* seperti yang terlihat pada tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik yaitu di atas 0.7. Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkaskan dalam Tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel. 4 *R Square*

Variabel	R-Square
Kepemimpinan Transformatif (X1)	
Inovasi Kerja (X2)	
Kepuasan Kerja (Y1)	0,878
Kinerja Pegawai (Y2)	0,865

Sumber: Hasil olah data melalui Smart PLS 3, 2024.

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) * (1 - R_2^2)$$

Perhitungan Q-square dengan menggunakan data R-square yang ada pada dua model di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,878) * (1 - 0,865)$$

$$Q^2 = 0,984$$

A. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil proses *bootstrapping* diperoleh nilai koefisien jalur langsung (direct effect) pada model penelitian ini dapat disajikan pada tabel 5 Berikut ini:

Tabel. 5 Ringkasan Hasil Analisis Jalur Pengaruh Langsung

Variabel Penelitian	Original Sample	P-Value	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif (X1) → Kepuasan kerja (Y1)	0,296	0,038	Diterima
Inovasi Kerja (X2) → Kepuasan kerja (Y1)	0,675	0,000	Diterima
Kepemimpinan Transformatif (X1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,123	0,446	Ditolak
Inovasi Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,208	0,316	Ditolak
Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,625	0,002	Diterima

Sumber: olah data smart PLS 3, 2024.

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5 di atas maka dapat diketahui dalam pengujian masing-masing hipotesis pengaruh langsung yang telah diajukan:

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”, menunjukkan nilai *koefisien jalur estimate (original sample)* pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,296 dan bernilai positif. Nilai P-Value sebesar 0,038 lebih kecil dari pada nilai $\alpha = 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan di dalam penelitian ini **diterima**. Hasil ini dapat dimaknai semakin baik kepemimpinan transformasional pimpinan kantor kecamatan Baruga Kota Kendari akan diikuti juga dengan akan semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Inovasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini “inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”, menunjukkan nilai *koefisien jalur estimate (original sample)* pengaruh inovasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,675 bernilai positif. Nilai P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis kedua diterima yang berarti bahwa semakin tinggi inovasi kerja akan diikuti dengan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai negeri sipil kantor kecamatan Baruga Kota Kendari.

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini “Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”, menunjukkan nilai *koefisien jalur estimate (original sample)* pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,123 bernilai positif. Nilai P-Value sebesar 0,446 lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga ditolak yang berarti bahwa walaupun semakin baik kepemimpinan transformasional pimpinan kantor kecamatan Baruga akan diikuti dengan semakin tinggi kinerja pegawai tetapi tidak signifikan.

Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini “inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”, menunjukkan nilai *koefisien jalur estimate (original sample)* pengaruh inovasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,208 bernilai positif. Nilai P-Value sebesar 0,316 lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa inovasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis keempat ditolak yang berarti bahwa semakin tinggi inovasi kerja akan diikuti dengan semakin tinggi pula kinerja pegawai negeri sipil kantor kecamatan Baruga Kota Kendari tetapi tidak signifikan.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini “Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai”, menunjukkan nilai *koefisien jalur estimate (original sample)* pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,625 bernilai positif. Nilai P-Value sebesar 0,002 lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kelima diterima yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan diikuti dengan semakin tinggi pula kinerja pegawai negeri sipil kantor kecamatan Baruga Kota Kendari.

B. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Berdasarkan pendapat Hair et al (2016:235), untuk menguji pengaruh tidak langsung (*mediating effect*) antara variabel di dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai pada tabel *Specific Indirect Effect* dan nilai p-value pada tabel Total Indirect Effect. Di mana menurut Hair et al (2016:241) jika nilai p-value pada pengaruh tidak langsung lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel intervening pada penelitian memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjadi mediator antar variabel. Adapun hasil analisis jalur peran mediasi dapat disajikan melalui table berikut ini:

Tabel. 6 Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Variabel Eksgoen	Variabel Intervening	Variabel Endogen	Original sample	P-value	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Kinerja pegawai	0,185	0,047	Diterima
Inovasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja pegawai	0,422	0,010	Diterima

Sumber: Olah Data Smart PLS 3, 2024.

Berdasarkan tabel 6 di atas maka pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dijelaskan sebagai berikut:

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hipotesis keenam yaitu pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0.185 dengan nilai p-value sebesar 0.047 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian hipotesis keenam diterima yang berarti bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja.

Untuk lebih memastikan bahwa apakah kepuasan kerja berperan sebagai mediator pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai maka dilakukan pengujian dengan menggunakan *Sobel test*. Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur estimate (*original sample*) pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, sedangkan pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja signifikan dan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan mediator dengan jenis mediasinya adalah *full mediation*.

Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh yaitu pengaruh tidak langsung dari inovasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0.422 dengan nilai p-value sebesar 0.010 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian hipotesis ketujuh diterima yang berarti bahwa peningkatan inovasi kerja berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja.

Untuk lebih memastikan bahwa apakah kepuasan kerja berperan sebagai mediator pada pengaruh inovasi kerja terhadap kinerja pegawai maka dilakukan pengujian dengan menggunakan *Sobel test*. Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur estimate (*original sample*) pengaruh langsung inovasi kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, sedangkan pengaruh langsung inovasi kerja terhadap kepuasan kerja signifikan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan mediator dengan jenis mediasinya adalah *full mediation*.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan yaitu: (1) Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor kecamatan Baruga Kota Kendari. (2) Inovasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Baruga Kota Kendari. (4) Inovasi Kerja terbukti berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Baruga Kota Kendari. (6) Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. (7) Inovasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka disarankan: (1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu diharapkan bagi pimpinan kantor kecamatan Baruga untuk memperhatikan indikator stimulai inspirasi karena merupakan indikator yang paling rendah dalam merefleksikan kepemimpinan transformasional. (2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi kerja secara langsung tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena disarankan pada pimpinan kantor kecamatan Baruga untuk juga memperhatikan indikator implementasi ide karena merupakan indikator yang paling kecil perannya dalam merefleksikan inovasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ardelany Verameta, Irma Listiani dan Rosdiana Sijabat (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dengan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

-
- Mediasi Kepuasan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. DeReMa (Development of Research Management): Jurnal Manajemen Vol. 16 No. 1, Mei 2021
- Aslan, Mustafa and Atesoglu, Hulya (2021). *The Effect of Innovation and Participation as Workplace Values on Job Satisfaction and the Mediating Effect of Psychological Ownership*. SAGE Open October-December 2021: 1–13
- Astuti, Tri Puji., Riana Sitawati, & Tukijan (2020). Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. No. 47 / Th. XXVI / Oktober 2019
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Memprediksikan Kinerja Unit dengan Mengaitkan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. Jurnal Psikologi Terapan, 88(2), 207-218.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). *Measuring innovative work behaviour*. *Creative and Innovation Management*, vol. 19(1), hal. 23-36.
- Delafronz, N., Teleghani, M., Taghinegha, M. (2013). *The Impact Of Service Innovation On Consumer Satisfaction*. *International Journal of Marketing and Technology* <http://www.ijmra.us>. Vol 3 Issue 5. Pp. 127-144
- Dessler, Gary., *Human Resource Management*, International Edition, 10th Edition, Pearson Education, Inc. 2005.
- Deswara dan Yusuf Arifin (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya bagi Kinerja Karyawan Klinik. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat. 2019; 8 (4): 143-150.
- Ernanto, Akmal Aufathoriq and Indriyaningrum, Kis (2023). Pengaruh Komitmen Afektif Dan Perilakuinovatif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Mirai Management. Volume 8 Issue 1 (2023) Pages 1 - 15
- Esther Iriagbonse Eroje, Erasmus Kofi Appiah, Alezi Braimoh Ifindon Eroje, and Meer Zakirulla (2019). *The relationship between transformational leadership and job satisfaction in selected colleges at King Khalid University, Abha, Saudi Arabia*. <https://www.researchgate.net/publication/340208570>
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). *Correlation between organizational memory and innovative work behavior*. *Makara Hubs-Asia*, 8(3), 77-88.
- Fajar Taufik Putranto, Dewi Susita dan Agung Wahyu Handaru (2022). *The Influence Of Leadership Style And Interpersonal Communication On Work Effectiveness With Job Satisfaction As Mediation Variables*. Journal of Business and Management Review Vol. 3 No. 2 2022 Page 174-190.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gibson, et al. (2009). *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2 nd ed.). Thousand Oaks: Sage.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

-
- Hamidullah Bayram and Sait Dinç (2015). *Role of Transformational Leadership on Employee's Job Satisfaction: the Case of Private Universities in Bosnia and Herzegovina*. European Researcher, 2015, Vol.(93), Is. 4
- Heru Asmoro & Seger Handoyo (2021). Efek Mediasi Berbagai Pengetahuan dalam Kepemimpinan Transformasional pada Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Rumah Sakit. Jurnal Ecopsy Volume 8, Nomor 2, Oktober 2021, 95-108
- Husni Baharuddin, Pian Pareallo, Wa Ode Nur Hasana Rezeki, Ivan Anggasta Wijaya, dan Nikodemus Hans Setiadi Wijaya (2022). Kepemimpinan Transformasional Dan Kinerja Karyawan : Fleksibilitas Kerja Sebagai Mediator. Jurnal Manajemen Dewantara Edisi Vol. 6 No. 2 (2022): 330 - 340.
- I Made Adnyana Putra dan Ida Bagus Ketut Surya (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Denpasar. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 2, 2020 : 405-425
- Janssen, O. 2000. "Job Demands, Perceptions of Effort–Reward Fairness and Innovative Work Behaviour". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 73: 287–302.
- Janssen, O., Van de Vliert, E., & West, M. 2004. Sisi terang dan gelap dari inovasi individu dan kelompok: Pengenalan edisi khusus. *Jurnal Organisasi Perilaku Nasional*, 25: 129–145.
- Joi Rikardo Siahaan, Irna Rianti dan Retno Putri Pratiwi (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi sebagai Mediasi. MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan" Vol. 1 (2), 2021, p: 137 - 150
- Juniarrari. 2011. *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Kast, Fremont E, Rosenzweig, James E, 2007. *Organisasi & Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia; 2009.
- Kleysen, R. & Street, C., 2001. *Toward a Multi-Dimensional MMeasure of Individual Innovative Behavior*. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), pp. 284-296.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lawson, B. and D. Samson (2001). "Developing Innovation Capability in Organisations: A Dynamic Capabilities Approach." *International Journal of Innovation Management* 5(3): 377–400.
- Leonardo Martua Sinaga (2021). Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. JRMB - Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. Vol. 6, No. 2, 2021. pp. 61 - 70
- Lestari, Ning Sri ., Yudha Pratama., Rocky Gumilang and Linaningsih (2022). Pengaruh Kepribadian, Perilaku Kerja dan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPS Se-Provinsi Banten. E-Journal Studia Manajemen Vol. 11 No. 2, PP. 121-134
- Mangkuprawira. & Aida V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

-
- Muhammad Ilham, Rabihatun Idris, Muhammad Tafsir, Abdul Kadir, and Buyamin Buyamin (2022). Kontribusi Kepuasan Sebagai Pemediasi Dalam Menjelaskan Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 6 No. 3, 2022
- Muhson, Ali. 2012. *Pelatihan Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNY.
- M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, dan Sri Yanti (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia - JENIUS Vol. 5, No. 1, September 2021
- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Ismail. 2012. *Fikih Muamalah Klasik Dan Kontemporer*. Bogor: Ghalileo Indonesia.
- Nijenhuis, Koen. 2015. *"Impact Factors for Innovative Work Behavior in the Public Sector: The Case of the Dutch Fire Department"*. Master Thesis of University of Twente. Enschede.
- Nonaka, I and H Takeuchi (1995). *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford: Oxford University Press.
- Udin, Udin and Shaikh, Mohsin (2022). Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif: Menguji Peran Mediasi Berbagi Pengetahuan dan Semangat Kerja. Jurnal Dinamika Manajemen, 13 (1) 2022, 146-160
- Park, Soyoung., Yinglee Tseng & Sungchan Kim (2016). The Impact of Innovation on Job Satisfaction: Evidence from U.S. Federal Agencies. Asian Social Science; Vol. 12, No. 1
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Putu Ayu Krisna Dewi, Ida Bagus Udayana Putra, Putu Ngurah Suyatna Yasa (2023). Transformational Leadership and Compensations Effect to Employee's Performances by means of Job Satisfaction as Mediation Variable at CV. General Design Klungkung Regency. International Journal of Social Science and Education Research Studies. Volume 03 Issue 03 March 2023. Page No : 422-429
- Rabiyatul Adawiyah Algadri, Mahlia Muis, and Abdul Razak Munir (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja. YUME : Journal of Management, 3(3), 2020
- Rahmi, B. Maptuhah. 2013. *Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan komitmen organisasional Dengan Mediasi kepuasan Kerja*. Tesis. Denpasar: Universitas Udayana.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Sekaran, U. & Bougie, R. 2016. *Research Methods for business a Skill-Building Approach*, Seventh Edition, John Wiley & Sons Ltd, United Kingdom.
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siti Munfaqiroh (2021). *The Influence of Transformational Leadership on Employee Job Satisfaction with Organizational Commitment as Intervening Variable. International Journal of Human Resource Studies 2021, Vol. 11, No. 1*
- Solimun, et al. 2017. *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WapPLS*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Syed Mohammad Azeem (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 2010, 1, 295-299
- Tran Sida Yulia Ningsih, Sandra Irawati, Iqbal Ramadhani Fuadiputra (2023). The Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction Mediated by Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. Jamanika June 2023 Vol.03 No.02
- Wier Ritonga dan Machmed Tun Ganyang (2020). Kinerja Karyawan: Peran Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* Vol.5, No 1, February 2020: 289 - 298. P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165
- Yumhi (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di Lpmp Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies* Volume 8 No. 3. PP 163-174
- Yuni Siswanti, Krisnandini Wahyu Pratiwi, Charlita Permatasari (2014). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Individu. <http://Jp.Feb.Unsoed.Ac.Id/Index.Php/Scal/Article/View/662>