

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PERILAKU INOVATIF MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN YOGYAKARTA

Rengganis Prawithasari
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan
Email: rengganis2305@gmail.com

ABSTRAK

THE EFFECT OF RETIREMENT PROGRAM, SOCIAL SUPPORT, AND PERSONALITY ON JOB STRESS OF PRE-RETIREMENT EMPLOYEES AT THE PUBLIC WORKS, HOUSING AND SETTLEMENT AREAS OF SLEMAN REGENCY

Baiq Eva Sunantari
Faculty Of Economics and Business, Ahmad Dahlan University
Email: baiqevasunantari3@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual terhadap perilaku inovatif mahasiswa UAD. populasi penelitian ini adalah semua mahasiswa UAD. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Purposive Sampling*, yakni pengambilan sampel dengan kriteria tertentu sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 93 mahasiswa UAD yang mengikuti ORMAWA. Data dalam penelitian ini berupa data primer yang bersumber dari data kuesioner, analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian bahwa: Pengaruh Ideal berpengaruh signifikan dan positif terhadap Perilaku Inovatif Mahasiswa UAD. Hal ini terbukti dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi Inspirasional (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif Mahasiswa UAD. $0,287 > 0,05$. Stimulasi Intelektual (X_4) tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Perilaku Inovatif Mahasiswa UAD. $0,321 > 0,05$. Konsiderasi Individual (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif Mahasiswa UAD. $0,430 > 0,05$. Pengaruh Ideal (X_1), Motivasi Inspirasional (X_2), Stimulasi Intelektual (X_3), dan Konsiderasi Individual (X_4) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Perilaku Inovatif Mahasiswa UAD. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aditya, 2016) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Inovatif Mahasiswa FEB UAD.

This study aims to determine the significant influence of the ideal influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individual consideration of the innovative behavior of UAD students. The study population was all UAD students. The sampling technique in this study is the purposive sampling technique, which is sampling with certain criteria so that the sample obtained in this study were 93 UAD students who participated in ORMAWA. Data in this study were primary data sourced from questionnaire data, data analysis using multiple linear regression .

The results of the study that: The Ideal Effect of a significant and positive effect on the Innovative Behavior of UAD Students. This is evidenced by the significant value of $0,000 < 0.05$. Inspirational motivation (X2) does not significantly influence the Innovative Behavior of UAD Students. $0.287 > 0.05$. Intellectual stimulation (X4) has no significant and negative effect on the Innovative Behavior of UAD Students. $0.321 > 0.05$. Individual consideration (X4) does not significantly influence the Innovative Behavior of UAD Students. $0.430 > 0.05$. Ideal Influence (X1), Inspirational Motivation (X2), Intellectual Stimulation (X3), and Individual Consideration (X4) stimulative have a significant and positive effect on the Innovative Behavior of UAD Students. This is evidenced by the significance value of $0,000 < 0.05$. The results of this study are in line with research conducted by (Aditya, 2016) showing that the transformational leadership variable has a significant and positive effect on innovative work behavior on the employees of PT. Serasi Autoraya Denpasar Branch.

Keywords: Transformational Leadership, Innovative Behavior of FEB UAD Students.

A. PENDAHULUAN

Pemimpin transformasional (*transformational leaders*) mirip dengan pemimpin karismatik, namun mereka dibedakan oleh kemampuan istimewa mereka untuk memunculkan inovasi dan perubahan dengan mengakui kebutuhan dan kepentingan anggota/pengikut mereka, membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru, dan mendorong

mereka. Pemimpin transformasional menginspirasi anggota/pengikut mereka tidak hanya untuk memercayai dirinya secara pribadi, namun memercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik (Richard L.Daft, 2012:349). Pengaruh ideal (*idealized influence*) dalam dimensi kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin yang

memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi mempunyai visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsisten, mampu menularkannya pada komponen organisasi (Bahar Agus Setiawan, M.M.Pd dan Abd Muhith, S.Ag., M.Pd.I, 2013:154). Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) merupakan salah satu dari perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi, dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak komponen organisasi memandang ancaman sebagai kesempatan belajar dan berprestasi (Bahar Agus Setiawan, M.M.Pd dan Abd Muhith, S.Ag., M.Pd.I, 2013:162).

Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) perilaku *intellectual stimulation* merupakan salah satu bentuk perilaku dari kepemimpinan transformasional yang berupa upaya meningkatkan kesadaran

anggota/pengikut terhadap masalah diri dan organisasi serta upaya memengaruhi untuk memandang masalah tersebut dari perspektif baru untuk mencapai sasaran organisasi, meningkatkan intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara saksama (Bahar Agus Setiawan, M.M.Pd dan Abd Muhith, S.Ag., M.Pd.I, 2013:170).

Konsiderasi individual (*individual consideration*) merupakan bentuk perilaku kepemimpinan transformasional yang dimana ia merenung, berpikir, membina, membimbing, dan melatih para anggota/pengikut secara khusus dan pribadi agar mencapai sasaran organisasi dan memberikan dukungan terhadap anggota/pengikut (Bahar Agus Setiawan, M.M.Pd dan Abd Muhith, S.Ag., M.Pd.I, 2013:176).

Pemimpin transformasional mampu untuk menginduksikan pengikutnya, melalui intelektual stimulation, untuk mengevaluasi kembali masalah-masalah potensial dan lingkungan organisasi mereka sehingga ide-ide inovatif dapat berkembang (De Jong, 2007). Dengan menggunakan inspirational motivation pemimpin transformasional mampu untuk menginduksi pengikutnya sebuah keyakinan dalam kemampuan mereka sehingga mereka sukses mengimplementasikan kompetensi mereka dan mudah untuk menunjukkan perilaku inovatif (De Jong, 2007 & Den Hartog, 2007). Melalui individualized consideration, pemimpin transformasional dapat membuat berperilaku inovatif karena

memberikan penekanan pada keberagaman bakat.

أَمْ يُجِيبُ الْمُضْطَرَّ إِذَا دَعَاهُ وَيَكْشِفُ السُّوءَ
وَيَجْعَلُ الْكُفْرَاءَ الْأَرْضَ لِلَّهِ يُقَالُ مَا تَدَّكَ
(62:النمل) رُونَ Atau siapakah yang memperkenankan (do`a) orang yang dalam kesulitan apabila ia berdo`a kepada-Nya, dan yang menghilangkan kesusahan dan yang menjadikan kamu (manusia) sebagai khalifah di bumi? Apakah di samping Allah SWT ada tuhan (yang lain)? Amat sedikitlah kamu mengingati (Nya)” (QS An Naml: 62)

Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas. Kedua hal tersebut memang berkaitan, namun konstrak perilaku inovatif dan kreativitas memiliki berbagai perbedaan

(De Jong, 2007). Kreativitas dapat dikatakan sebagai permulaan dari proses inovasi ketika masalah atau celah kinerja dikenali dan ide muncul dalam respon untuk sebuah kebutuhan akan inovasi (De Jong, 2007).

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Pengaruh Ideal berpengaruh Signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif mahasiswa FEB Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta?
2. Apakah Motivasi Inspirasional berpengaruh Signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif mahasiswa FEB Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta?
3. Apakah Stimulasi Intelektual berpengaruh Signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif mahasiswa FEB Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta?
4. Apakah Konsiderasi Individual berpengaruh Signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif mahasiswa FEB Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta?

1. Apakah Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, Konsiderasi Individual berpengaruh Simultan terhadap perilaku inovatif mahasiswa FEB Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta ?

C. BATASAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas ,maka dikemukakan batasan masalah dalam penelitian ini adalah variabel yang diteliti terbatas pada dua variabel diantaranya kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif. Penelitian ini dilakukan pada Mahasiswa Universitas Ahmad Dahlan.

D. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Tikno Lensufiie, 2010:81) terdapat 4 komponen perilaku kepemimpinan transformasional yaitu:

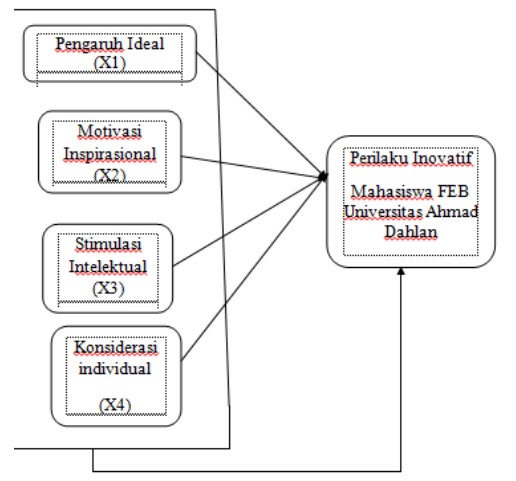
1. *Idealized influence* menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi / dipuji pengikut

2. *Inspirational motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.
3. *Intellectual stimulation* menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru.
4. *Individualized consideration* menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan.

Perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya adalah selalu berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju dan diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku

inovatif akan selalu berupaya agar melakukan upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dengan biasanya tetapi lebih efektif dan efisien (Jong dan Hong 2003:25)

E. MODEL PENELITIAN



F. METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa FEB Universitas Ahmad Dahlan dengan kriteria yang saat ini menjadi pengurus ORMAWA, Pernah Menjadi Pengurus ORMAWA dan ORMAWA yang aktif diikuti sebagai pengurus maupun anggota untuk periode 2019/2020. Dengan jumlah 132 mahasiswa.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 - b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y=Perilaku Inovatif Mahasiswa UAD
Yogyakarta

a = Konstanta

b_1 =Koefisien regresi variabel Pengaruh
Ideal

b_2 = Koefisien regresi variabel Motivasi
Inspirasional

b_3 = Koefisien regresi variabel
Simulasi Intelektual

b_4 = Koefisien regresi variabel
Konsiderasi Individual

X_1 = Pengaruh ideal

X_2 = Motivasi Inspirasional

X_3 = Stimulasi Intelektual

X_4 = Konsiderasi Individual

G. ANALISIS DATA

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari pengumpulan data pada penelitian ini, maka dapat dilakukan analisis mengenai gambaran umum responden penelitian. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 mahasiswa. Penentuan jumlah responden dalam penelitian ini didasarkan pada kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yakni mahasiswa pernah ataupun saat ini masih menjadi pengurus maupun anggota di ORMAWA yang mahasiswa ikuti/aktif, sehingga didapatkan jumlah mahasiswa sebanyak 93 responden.

Tabel 5.1 Jumlah Data Responden

No.	Populasi	Jumlah
1.	Kuesioner yang disebar	93
2.	Kuesioner yang terisi	93
3.	Kuesioner yang rusak	0
4.	Kuesioner yang dipakai	93

Sumber : Data Primer(2019)

Adapun karakteristik responden

baik berdasarkan jenis kelamin, program studi, semester, keikutsertaan ormawa, status kepengurusan ormawa, ormawa yang aktif diikuti sebagai pengurus maupun anggota. Penyajian dalam bentuk tabel diharapkan dapat memberikan gambaran jelas tentang mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini. Berikut tabel data responden dalam penelitian ini:

1. Jenis Kelamin.

Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan pada tabel 5.2 sebagai berikut:

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	39	42%
Perempuan	54	58%
Jumlah	93	100%

Sumber : Data Primer (2019)

1. Program Studi

Karakteristik responden penelitian berdasarkan program studi dapat disajikan pada tabel 5.3 sebagai berikut:

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi

Program Studi	Frekuensi	Presentase (%)
Manajemen	34	37%
Akuntansi	24	26%
Ekonomi Pembangunan	26	28%

Bisnis Makanan	9	9%
Jumlah	93	100%

Sumber : Data Primer (2019)

2. Semester

Karakteristik responden penelitian ini berdasarkan semester dapat disajikan pada tabel 5.4 sebagai berikut:

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Semester

Semester	Frekuensi	Presentase (%)
Semester 1	1	1%
Semester 3	26	28%
Semester 5	52	56%
Semester 7	8	9%
Semester 9	6	6%
Jumlah	93	100%

Sumber : Data Primer (2019)

3. Keikutsertaan ORMAWA

Karakteristik responden penelitian ini berdasarkan keikutsertaan ORMAWA dapat

disajikan dalam tabel 5.5 sebagai berikut:

Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Keikutsertaan ORMAWA

Keikutsertaan ORMAWA	Frekuensi	Presentase
Pernah	93	100%
Jumlah	93	100%

Sumber : Data Primer

(2019)

4. Status Kepengurusan ORMAWA

Karakteristik responden penelitian ini berdasarkan status kepengurusan ORMAWA dapat disajikan dalam tabel 5.6 sebagai berikut:

Tabel 5.6 Karakteristik Status Kepengurusan ORMAWA

Status Kepengurusan ORMAWA	Frekuensi	Presentase (%)
Pernah menjadi pengurus/angg	18	19%

ota		
Saat ini masih menjadi pengurus/anggota	75	81%
Jumlah	93	100%

Sumber : Data Primer (2019)

5. ORMAWA yang aktif/dikuti sebagai Pengurus maupun Anggota

Karakteristik responden penelitian ini berdasarkan ormawa yang aktif/dikuti sebagai pengurus maupun anggota disajikan dalam tabel 5.7 sebagai berikut:

Tabel 5.7 Karakteristik Responden ORMAWA Yang Aktif/Dikuti Sebagai Pengurus maupun Anggota

ORMAWA yang aktif/dikuti sebagai Anggota maupun Pengurus	Frekuensi	Presentase (%)
BEM	6	7%
HMPS	29	31%
IMM	12	13%
UKM	46	49%
Jumlah	93	100%

Sumber : Data Primer (2019)

A. Hasil Analisis Data.

1. Hasil Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Dalam uji validitas, saya menggunakan 30 mahasiswa yang ikut organisasi di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Pengujian validitas ini dibantu dengan program IBM SPSS Statistics 20. Hasil output SPSS dapat diketahui nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item yang sudah dikoreksi. Nilai korelasi ini dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dicari pada signifikat

5% dengan uji coba dua sisi dan jumlah data untuk uji validitas yaitu 30 mahasiswa. Menentukan r tabel dengan melihat tabel distribusi r tabel, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 dengan keputusan sebagai berikut: r hitung > r tabel, maka (data dinyatakan valid)
r hitung < r tabel, maka (data dinyatakan tidak valid)
sebanyak 30 mahasiswa yang diteliti dengan signifikan 0,05, maka diperoleh r hitung sebagai berikut:

Tabel 5.8 Pengujian Validitas Pengaruh Ideal.

Butiran Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
P.Ideal 1	0,688	0,361	Valid
P.Ideal 2	0,895	0,361	Valid
P.Ideal 3	0,839	0,361	Valid
P.Ideal 4	0,828	0,361	Valid
P.Ideal 5	0,789	0,361	Valid

Sumber : Data Primer

(2019)

Berdasarkan tabel 5.8 diketahui bahwa Pengaruh Ideal diatas memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel maka 5 item pertanyaan P.I.1, P.I.2, P.I.3, P.I.4, dan P.I.5 dinyatakan valid.

Tabel 5.9 Pengujian Validitas Motivasi inspirasional.

Butiran soal	r hitung	r tabel	Keterangan
M.I. 1	0,885	0,361	Valid
M.I. 2	0,893	0,361	Valid
M.I. 3	0,765	0,361	Valid
M.I.4	0,870	0,361	Valid
M.I. 5	0,852	0,361	Valid

		1	
--	--	---	--

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel 5.9 diketahui bahwa Motivasi Inspirasional memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel maka 5 item pertanyaan M.I.1, M.I.2, M.I.3, M.I.4, dan M.I.5 dinyatakan valid.

Tabel 5.10. Pengujian Validitas Stimulasi Intelektual.

Butiran soal	r hitung	r tabel	Keterangan
S.I. 1	0,870	0,361	Valid
S.I. 2	0,816	0,361	Valid
S.I. 3	0,909	0,361	Valid
S.I. 4	0,866	0,361	Valid
S.I. 5	0,855	0,361	Valid
S.I. 6	0,852	0,361	Valid

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel 5.10 diketahui bahwa Stimulasi intelektual memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel maka 6 item pertanyaan

S.I.1, S.I.2 S.I.3, S.I.4, S.I.5, dan S.I.6 dinyatakan valid.

Tabel 5.11. Pengujian Validitas Konsiderasi Individual.

Butir soal	r hitung	r tabel	Keterangan
K.I 1	0,826	0,361	Valid
K.I 2	0,911	0,361	Valid
K.I 3	0,863	0,361	Valid
K.I 4	0,878	0,361	Valid
K.I 5	0,848	0,361	Valid

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel 5.11 diketahui bahwa Konsiderasi Individual memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel maka 5 item pertanyaan K.I.1, K.I.2, K.I.3, K.I.4, dan K.I.5 dinyatakan valid.

Tabel 5.12 Perilaku Inovatif Mahasiswa Universitas Ahmad Dahlan

Butir soal	r hitung	r tabel	Keterangan
PI 1	0,546	0,361	Valid
PI 2	0,779	0,361	Valid
PI 3	0,761	0,361	Valid

PI 4	0,792	0,361	Valid
PI 5	0,777	0,361	Valid
PI 6	0,670	0,361	Valid
PI 7	0,654	0,361	Valid
PI 8	0,716	0,361	Valid
PI 9	0,639	0,361	Valid
PI 10	0,724	0,361	Valid
PI 11	0,789	0,361	Valid
PI 12	0,833	0,361	Valid
PI 13	0,718	0,361	Valid
PI 14	0,843	0,361	Valid
PI 15	0,761	0,361	Valid
PI 16	0,878	0,361	Valid
PI 17	0,699	0,361	Valid

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel 5.12 diketahui bahwa Perilaku Inovatif Mahasiswa UAD memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel maka 17 item pertanyaan PI 1, PI 2, PI 3, PI 4, PI 5, PI 6, PI 7, PI 8, PI 9, PI 10, PI 11, PI 12, PI 13, PI 14, PI 15, PI, 16, dan PI 17 dinyatakan valid

Sumber : Data Primer (2019)

b. Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan metode pengambilan keputusan dengan batasan 0,60. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka reliabel, sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan *Cronbach's Alpha* kelima variable lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan kelima variabel dinyatakan reliabel.

2. Analisis Hasil Pengolahan

Data

a. Analisis Regresi Linear

Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis Perilaku Inovatif Mahasiswa FEB UAD Yogyakarta yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional.

Berdasarkan uji regresi berganda hasil sebagai berikut:

Tabel 5.13 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	α -Bat as	Keterangan
Pengaruh Ideal (X_1)	0,865	0,60	Reliabel
Motivasi inspirasional (X_2)	0,906	0,60	Reliabel
Stimulasi intelektual (X_3)	0,928	0,60	Reliabel
Konsiderasi Individual (X_4)	0,912	0,60	Reliabel
Perilaku Inovatif Mahasiswa UAD (Y)	0,948	0,60	Reliabel

Tabel 5.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstand arized Coeffici ents		Stand ardize d Coeff icient s	t	Si g
		B	St d. Er ror	Beta		
1	(Con stant)	0,844	0,195		4,319	0,000
	X ₁	0,623	0,090	0,745	6,912	0,000
	X ₂	0,131	0,123	0,151	1,072	0,287
	X ₃	0,-100	0,100	0,-121	0,-998	0,321
	X ₄	0,092	0,116	0,105	0,794	0,430

Sumber : Data Primer (2019)

Dari tabel 5.14 yang telah diuraikan sebelumnya, maka hasil sampel yang dapat diperoleh dimasukan kedalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 0,844 + 0,623X_1 + 0,131X_2 - 0,100X_3 + 0,092X_4 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi Perilaku Inovatif Mahasiswa Universitas Ahmad Dahlan (Y) adalah 0,844 merupakan nilai konstanta, jika nilai X₁, X₂, X₃, dan X₄ dianggap 0, maka Perilaku Inovatif Mahasiswa FEB Universitas Ahmad Dahlan nilainya sebesar 0,844.
- 2) Koefisien regresi Pengaruh Ideal (X₁) adalah 0,623 bertanda positif yang artinya semakin tinggi Pengaruh Ideal yang diterapkan, maka semakin meningkatkan Perilaku Inovatif

Mahasiswa FEB Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.

- 3) Koefisien regresi Motivasi inspirasional (X_2) adalah 0,131 bertanda positif yang artinya semakin tinggi Motivasi Inspirasional yang diterapkan, maka semakin meningkatkan Perilaku Inovatif Mahasiswa FEB Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
- 4) Koefisien regresi Stimulasi intelektual (X_3) adalah -0,100 bertanda negatif yang artinya semakin rendah Stimulasi intelektual yang diterapkan, maka semakin meningkatkan Perilaku Inovatif Mahasiswa FEB Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
- 5) Koefisien regresi Konderasi individual (X_4) adalah 0,092

bertanda positif yang artinya semakin tinggi Konderasi individual yang diterapkan, maka semakin meningkatkan Perilaku Inovatif Mahasiswa FEB Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.

b. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji signifikan parsial atau individual digunakan untuk menguji pengaruh ideal (X_1), Motivasi inspirasional (X_2), stimulasi intelektual (X_3), konsiderasi individual (X_4) terhadap Perilaku Inovatif Mahasiswa Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta (Y).

Tabel 5.15 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Variabel	Hasil uji
	Signifikan
Pengaruh ideal (X ₁)	0,000
Motivasi Inspirasional (X ₂)	0,287
Stimulasi Intelektual (X ₃)	0,321
Konderasi Individual (X ₄)	0,430

Sumber : Data Primer

(2019)

Berdasarkan tabel 5.15 maka hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Variabel Pengaruh Ideal

Dilihat dari nilai signifikan pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh 0,000 hal ini menunjukkan nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh ideal berpengaruh

signifikan terhadap perilaku Inovatif Mahasiswa UAD Yogyakarta, H₁ diterima.

b) Variabel Motivasi Inspirasional

Dilihat dari nilai signifikan pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh 0,287 hal ini menunjukkan nilai signifikan > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Inspirasional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku Inovatif Mahasiswa UAD Yogyakarta, H₂ ditolak.

c) Variabel Stimulasi Intelektual

Dilihat dari nilai signifikan pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh 0,321 hal ini menunjukkan nilai

signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Stimulasi Intelektual berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku Inovatif Mahasiswa UAD Yogyakarta, H_3 ditolak.

d) Variabel Konsiderasi Individual
 Dilihat dari nilai signifikan pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh 0,430 hal ini menunjukkan nilai signifikans $>0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa konsiderasi individual tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku Inovatif Mahasiswa UAD Yogyakarta, H_4 ditolak.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan pengaruh semua variabel independen Pengaruh Ideal (X_1), Motivasi Inspirasional (X_2) berpengaruh terhadap variabel dependen Perilaku Inovatif Mahasiswa Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta (Y), sedangkan Stimulasi Intelektual (X_3) dan Konsiderasi Individual (X_4) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Perilaku Inovatif Mahasiswa UAD Yogyakarta (Y).

Tabel 5.16 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

F	Signifikan
66,593	0,000 ^b

Sumber : Data Primer

(2019)

Berdasarkan dari hasil uji simultan diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 66,593 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh ideal (X_1), motivasi inspirasional (X_2), stimulasi intelektual (X_3), dan konsiderasi individual (X_4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif Mahasiswa UAD Yogyakarta (Y) berarti H_5 diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan mengetahui seberapa besar kontribusi variabel pengaruh ideal (X_1), motivasi inpirasional (X_2), stimulasi intelektual (X_3) dan konsiderasi individual (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Mahasiswa UAD Yogyakarta (Y). Berikut ini adalah hasil analisis uji koefisien determinasi:

Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R square
1	0,752

Sumber : Data Primer

(2019)

Berdasarkan tabel 5.17 diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,752. Hal ini dapat diartikan bahwa variable independen pengaruh ideal (X_1), motivasi inspirasional (X_2), stimulasi

intelektual (X_3) dan konsiderasi individual (X_4) berkontribusi sebesar 0,752 atau sama dengan 75,2% sedangkan sisanya sebesar (100% - 75,2% = 24,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

H. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari 132 Mahasiswa yang mengisi kuesioner hanya 93 mahasiswa yang dapat menjadi sampel, dikarenakan ada beberapa mahasiswa yang tidak termaksud dalam kriteria kuesioner seperti mereka mengikuti organisasi tapi tidak dalam lingkup kampus UAD.
2. Karena saat penulis menyebarkan kuesioner penulis tidak mencantumkan tahun/periode pengurusan yang boleh mengisi kuesioner tersebut sehingga ada mahasiswa yang mengisi kuesioner melebihi tahun/periode yang ditargetkan penulis.
3. Kurangnya penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhilla, Fitroh, Dyah Fitriani dan Deni Ismanto. 2014. *Petunjuk Pratikum Statistik2*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Ahamad, Z., & Kasim, A. L. (2016). Organizational Climate as a Mediator of the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Behavior in school Authors. *International Journal of Scientific Research And Education*, 4(4), 5168–5176.
- Ardana, Komang, dan Dewa Nyoman Reza Aditya. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 3, 2016.
- Astuti, Yuyun Fitri. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket* 7. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bass, B.M. & Riggio, R.E. 2006. *Transformational Leadership*, 2nd ed. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates

- Chindana, Raga Multazam. 2018. *Peran Mediasi Iklim Inovatif Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku Inovatif Pada Manajer Dan Karyawan Startup Digital Dikota Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)
- Choi, S. B., Kim, K., Ullah, S. M. E., & Kang, S.-W. (2016). How Transformational Leadership Facilitates Innovative Behavior of Korean Workers Examining Mediating and Moderating Processes. *Emerald Insight*, 45(3), 459–479.
- Daulay, Norma Siti. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sei Rampah*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Devintasari, Dindy Farantia. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Quality Of Work Life Sebagai Variabel Moderasi Rumah Sakit di Kabupaten Temanggung*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- De Jong, J.P.J. (2007). Individual innovation: The connection between leadership and employee's innovative work behavior. Amsterdam: University of Amsterdam .
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2007). How leaders influence employee's innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*. Vol. 10, No. 1, 41-64.
- De Jong, J.P.J., Kemp, R. (2003). Determinants of co-worker's innovative behaviour: An investigation into knowledge intensive services. *International Journal of Innovation Management*. Vol. 7, No.2, 189-212.
- Fajrianthi, Andhika Putra Kresnandito. 2012. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 1 No. 02, Agustus 2012*.
- Feng, C., Huang, X., & Zhang, L. (2016). Article Information : A Multilevel Study of Transformational Leadership, Dual Organizational Change and Innovative Behavior in Groups. *Journal of Organizational Change Management*, 29(6), 855–877.
- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When Openness to Experience and

- Conscientiousness Are Related to Creative Behavior: An Interactional Approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513–524.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Aufan. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen*. Skripsi. Insitut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Jong, J. De, & Hartog, D. Den. (2003). Leadership as a Determinant of Innovative Behaviour A Conceptual Framework. *SCientific AnaLysis of Entrepreneurship and SMEs*.
- Jong, J. De, & Hartog, D. Den. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Jong, J. De, & Hartog, D. N. Den. (2007). How Leaders Influence Employees Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64.
- Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 2, No. 3, hal 1469-1930.
- Laksono, Raharjo Fajar. 2018. *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Industri Kreatif Di DIY*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Laeli, Risalatil. 2017 *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Inovatif Melalui Berbagi Pengetahuan Dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Semarang Intermedia Pers*. Skripsi. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Lensuffie, Tikno. 2010. *Leadership Untuk Profesional Dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga Group.
- Mabadi ,Andarias 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Supervisi Kolaboratif Kepala Sekolah Terhadap Perilaku Inovatif Guru*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Malayu, Hasibuan S.P. 2010. *Manajemen Sumber daya*

- Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Skripsi. Diponegoro: Universitas Diponegoro.
- Nardo, Rio, Susi Evanita Dan Syarizal. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*-Volume 3, Nomor 2, Juli–Desember 2018.
- Nurafiah, Fifi. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Bank XYZ, TBK Cabang Tangerang*. Skripsi. Depok Jawa Barat : Universitas Indonesia.
- Parashakti Dhyani Ryani, Mochamad Rizki, Dan Lisnatiawati Saragih. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9.No. 2, Agustus 2016*.
- Pratama, Aditya. 2015 *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pemerintah Kota Mataram*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Richard. 2012. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Richard. 2012. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P dan Timothy A. Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saragih, Lisnatiawati, Ryani Dhyani Parashakti, dan Mochamad Rizki. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan PT BANK Danamon Indonesia*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016*.
- Sashkin, Marshall Dan Molly G. Sashkin 2011. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pertama.

- Setiawan Agus Bahar M.M.Pd, Muhith Abd S.Ag., M.Pd.I . 2013. *Transformational Leadership*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono Dr. Prof. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tikno, 2010. *Leadership untuk profesional mahasiswa*. Erlangga Group.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. Chichester: John Wiley.
- R. W. Woodman, & Yuan, F., 2010. Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Journal Academy of Management*, 53 (2), 323-342.
- Zulfitrianti. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah.
- Wijayawan, Aris. 2014. *Kelompok Dukungan Sosial untuk Menurunkan Depresi pada Orang Dengan HIV & AIDS (ODHA)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Wijono, Sutarto. 2006. “Pengaruh Kepribadian Tipe A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya”. *Jurnal Psikologi (Desember)*, hal. 189.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Studi Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya*.