

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL, *SELF EFFICACY* TERHADAP PERILAKU  
KERJA INOVATIF**

**Dewa Nyoman Reza Aditya<sup>(1)</sup>  
Komang Ardana<sup>(2)</sup>**

<sup>(1)(2)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
e-mail : rezadwny@gmail.com/ telp: 083114100905

**ABSTRAK**

Perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan, mengaplikasikan ide-ide, produk, proses, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya. Suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar. Jumlah responden sebanyak 34 orang karyawan, yang ditentukan melalui metode *non probability sampling* yakni *saturated sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang dirasakan, semakin kuat kepemimpinan transformasional, dan semakin tinggi *self efficacy* karyawan, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dihasilkan.

**Kata kunci:** perilaku kerja inovatif, iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, *self efficacy*.

**ABSTRACT**

*Innovative work behavior is an introduced attitude, filed, applying ideas, products, processes, and procedures to the new job. An organization needs to pay attention to the factors that influence innovative work behavior. The aim of this study is to investigate the impact of organizational climate, transformational leadership, and self efficacy on innovative work behavior of PT. Serasi Autoraya Denpasar Branch employees. The number of respondent is 34 employees determinated through non probability sampling method, saturated sampling specially. Data is collected through interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression. The results show that organizational climate, transformational leadership, and self efficacy have positive effect on employee innovative work behavior. This shows that the better the perceived organizational climate, the stronger transformational leadership, and the higher self efficacy of employees will increase innovative work behavior of employees.*

**Keyword:** innovative work behavior, organizational climate, transformational leadership, self efficacy.

## PENDAHULUAN

Era globalisasi yang pesat ini menimbulkan dampak terhadap ketatnya persaingan yang terjadi antar perusahaan. Perusahaan perlu melakukan suatu inovasi-inovasi yang dikembangkan untuk dapat tetap bertahan dalam persaingan di era globalisasi ini. Inovasi sangat penting bagi kinerja perusahaan dan keberlanjutan keunggulan bersaing yang dimiliki (Smith *et al.*, 2005). Wahono dan Abdullah (2010) berpendapat bahwa inovasi merupakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing karena tujuan utama dari inovasi yaitu untuk memenuhi permintaan sehingga produk-produk inovasi adalah salah satu yang bisa digunakan sebagai keunggulan dalam bersaing bagi perusahaan. Perilaku inovasi karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam lingkungan bisnis yang cukup dinamis (Yuan and Woodman, 2010).

PT Serasi Autoraya Cabang Denpasar merupakan perusahaan kelompok usaha ASTRA Internasional yang bergerak di bidang rental mobil. PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar merupakan perusahaan rental mobil yang cukup terdepan di wilayah Bali, namun tidak berarti bahwa perusahaan ini tidak memiliki kelemahan dan ancaman. Untuk mengetahui kelemahan, ancaman, kekuatan, dan peluang dari PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar, perusahaan ini melakukan suatu analisis yang disebut analisis SWOT (*Strength, Weaknesess, Opportunities, Threat*).

Setelah melakukan wawancara terhadap seorang karyawan di bagian admin PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar, terdapat masalah yang berkaitan dengan

perilaku inovatif dalam analisis *Weaknesess* dan analisis *Threat*. Peneliti hanya menggunakan analisis *Weaknesess* dan analisis *Threat* karena kedua analisis tersebut berhubungan dengan masalah inovasi dari perusahaan. Berikut ini akan dijelaskan mengenai analisis *Weaknesess* dan analisis *Threat* yang berkaitan dengan perilaku inovatif.

*Weaknesess* merupakan suatu keterbatasan, kekeliruan, ataupun kekurangan yang terdapat dalam perusahaan yang akan menghambat perusahaan untuk berkembang dan atau mencapai tujuannya. Faktor-faktor yang menjadi kelemahan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar adalah: Pertama, kurangnya promosi sehingga kurang dikenal masyarakat luas. Promosi dari PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar memang kurang terlihat dalam media cetak maupun media elektronik. Hal ini menyebabkan berkurangnya pengetahuan dari masyarakat terhadap jasa rental mobil dari PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar yang akan berdampak terhadap menurunnya hasil penjualan dan merugikan bagi perusahaan. Perilaku inovatif sangat dibutuhkan dimana karyawan dapat memunculkan suatu inovasi yang baru untuk dapat lebih mempromosikan jasa rental mobil dari PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar. Kedua, kecenderungan hanya membidik konsumen korporasi padahal produk jasa tersebut dapat digunakan konsumen perorangan. PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar lebih memfokuskan bekerja sama dengan hotel-hotel maupun perusahaan lain yang memerlukan fasilitas transportasi di Bali. Hal ini harus lebih diperhatikan kembali karena tidak sedikit masyarakat umum di Bali yang juga membutuhkan jasa rental mobil. Perilaku

inovatif dari karyawan juga diperlukan guna mengevaluasi masalah kurangnya membidik konsumen perorangan.

*Threat* merupakan suatu situasi lingkungan perusahaan yang tidak mendukung dan menghambat strategi perusahaan. Faktor-faktor yang menjadi ancaman PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar adalah munculnya pesaing yang akan memberikan fasilitas yang sama dan akan memberikan harga yang lebih rendah dari yang diberikan oleh perusahaan. Di Bali, pesaing yang bergerak di jasa rental mobil dapat dikatakan cukup banyak. Contoh pesaing dari jasa rental mobil di Bali yaitu *Big Bird Rent A Car*, *Auto Bagus Rent A Car*, dan *Assa Rent A Car*. Suatu inovasi sangat diperlukan dalam hal ini. Inovasi tidak datang dari luar perusahaan namun berasal dari karyawan di dalam perusahaan itu sendiri. Perilaku inovatif karyawan yang muncul terus menerus akan mampu membuat PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar ini akan jauh lebih unggul dari pesaingnya.

Berdasarkan analisis *Weakness* dan *Threat* terlihat bahwa PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar mengalami beberapa masalah yang perlu dievaluasi. PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar membutuhkan suatu inovasi yang berasal dari karyawan perusahaan itu sendiri untuk dapat mengatasi masalah yang ada. Sikap atau perilaku dari karyawan untuk memunculkan suatu inovasi disebut juga perilaku kerja inovatif. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menguji faktor-faktor yang dapat mendukung maupun mengurangi perilaku kerja inovatif dari karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar.

West (1997) memaparkan beberapa ciri dari perilaku inovatif yaitu tendensi untuk menciptakan ide-ide baru, toleran terhadap ambiguitas, adanya keinginan

untuk menjadi efektif, berorientasi pada inovasi serta pencapaian. Perilaku inovatif seseorang dapat berasal dari lingkungan dalam dan lingkungan luar sebuah organisasi. Lingkungan dalam dari sebuah organisasi dapat dianalisa dengan iklim organisasi. Iklim yang dirasakan positif oleh karyawan akan memunculkan perilaku-perilaku yang inovatif yang muncul dari pemikiran-pemikiran baru yang tidak terkekang dan mendapatkan dukungan dari perusahaan.

Stringer (2002) menyatakan enam indikator dari iklim organisasi yaitu struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen. Berdasarkan wawancara terhadap karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar diketahui salah satu indikator iklim organisasi, yaitu dukungan kurang dirasakan oleh para karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar. Dukungan merupakan sikap mendukung yang diberikan rekan kerja ketika karyawan tersebut sedang mengerjakan tugas. Dukungan yang dirasakan kurang menyebabkan peneliti ingin menguji pengaruh iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar terhadap perilaku inovatif karyawan yang akan sangat dibutuhkan untuk dapat mengevaluasi masalah analisis *Weaknesses* dan analisis *Threat*.

Ketidakpastian dan kegagalan dalam proses inovasi dapat terlihat dari para pemimpin yang merasa tertekan untuk menemukan performa tinggi dan karakteristik transformasional di dalamnya. Mengingat peran kepemimpinan yang dominan di tempat kerja, salah satu faktor kunci yang memiliki dampak besar pada inovasi adalah kepemimpinan, dan kepemimpinan transformasional khususnya yang telah dipelajari secara intensif oleh peneliti kepemimpinan dalam

beberapa tahun terakhir dan telah dikaitkan dengan kreativitas (Shin dan Zhou, 2003). Semakin transformasional para pemimpin dalam perusahaan, maka semakin banyak inovasi yang akan muncul.

Yukl (2010:305) menyatakan empat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu karisma, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Berdasarkan wawancara terhadap seorang karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar diketahui kepemimpinan transformasional kurang dirasakan oleh para karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar dari pimpinan. Kepemimpinan transformasional yang kurang menyebabkan peneliti ingin menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar.

*Self efficacy* merupakan konsep penting dalam manajemen dan organisasi. Asal *self efficacy* adalah penelitian dan teori sosial kognitif (Bandura, 1997). Tidak seperti mengukur persepsi individu dari seluruh kelompok atau organisasi, *self efficacy* mengevaluasi persepsi orang dari situasi kerja. *Self efficacy* mencerminkan keyakinan seseorang dalam kemampuan untuk melakukan tugas khusus pada proses inovasi (Luthans *et al.*, 2007). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *self efficacy* dan optimisme mempengaruhi kinerja kerja karyawan, kesejahteraan, sikap kerja dan perilaku yang berkaitan dengan perilaku inovatif (Avey *et al.* 2009; Peterson *et al.* 2009). Seseorang membutuhkan *self efficacy* yang positif untuk mengatasi ketidakpastian dan kegagalan dalam proses inovasi.

Bandura (1997) mengungkapkan tiga dimensi *self efficacy* yaitu *generality*, *level*, dan *strength*. Berdasarkan wawancara terhadap karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar diketahui salah satu indikator *self efficacy* yaitu *level* kurang dirasakan oleh para karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar. *Level* merupakan kemauan rekan kerja membantu rekan kerja di bidang lain ketika menghadapi kesulitan. *Level* yang kurang dirasakan menyebabkan peneliti ingin menguji pengaruh *self efficacy* terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka didapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, bagaimana pengaruh iklim organisasi pada perilaku kerja inovatif karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar? Kedua, bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional pada perilaku kerja inovatif karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar? Ketiga, bagaimana pengaruh *self efficacy* pada perilaku kerja inovatif karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar. Kedua, untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar. Ketiga, untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar.

Purba (2009) mengemukakan bahwa 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. Farr dan Ford (1990) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan disengaja (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) dan ide yang berguna, proses, produk atau prosedur. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat dinyatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu atau anggota organisasi yang memperkenalkan ide-ide yang dibuatnya kepada sebuah kelompok atau organisasi tempat mereka bekerja.

Hardjana (2006) menyatakan iklim organisasi adalah konsep utama dari hubungan manusia untuk memahami perilaku manusia di bawah pengaruh lingkungan yang berbeda. Sugianto dan Sutanto (2013) berpendapat iklim organisasi memiliki pengaruh yang luas, karena juga berpengaruh terhadap efisiensi dan produktivitas organisasi, kemampuan organisasi berinovasi, kepuasan kerja, dan suasana apa saja yang dapat dinikmati oleh anggota organisasi. Berdasarkan paparan pendapat oleh para ahli maka dapat dinyatakan iklim organisasi merupakan suatu pola lingkungan internal dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seluruh anggota organisasi yang berdampak terhadap perilaku anggota organisasi dalam menjalankan kewajibannya.

Pradana, dkk (2013) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan usaha atau cara seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan unsur-unsur falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap karyawan.

Menurut Harits (2005:823) menyatakan kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menggerakkan kebutuhan-kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi kepada pengikutnya. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sikap dari seorang pemimpin yang mampu membuat bawahannya mengikuti perintahnya dan bahkan melakukan kegiatan diluar dari tugas yang diberikan.

Bandura (1996) mendefinisikan bahwa *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi. Schultz (2005) mendefinisikan *self efficacy* sebagai perasaan terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan dalam mengatasi kehidupan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat dinyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan dan kepercayaan individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat mencapai keinginan yang diharapkan.

Hasil penelitian Hutahaean (2005), Sari dan Ulfa (2013), dan Noor dan Dzulkifli (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, artinya semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi perilaku inovatif dalam bekerja dari karyawan tersebut. Berdasarkan paparan hasil riset empiris sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H1** : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian Imran dan Anis-ul-Haque (2011), Khan *et al.* (2012), dan Syaumi (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki

pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, artinya semakin baik sifat pemimpin yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi perilaku inovatif dalam bekerja dari karyawan tersebut, namun hasil penelitian Noor dan Dzulkifli (2013) menyatakan kepemimpinan tidak memiliki hubungan yang positif terhadap perilaku inovatif, artinya kepemimpinan tidak memiliki dampak terhadap perilaku inovatif. Berdasarkan paparan hasil riset empiris sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H2 :** Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian Hsi-Chi Hsiao *et al.* (2011), Wahyuningrum, dkk. (2012), dan Momeni *et al.* (2014) menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, artinya semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki di dalam diri karyawan tersebut maka semakin tinggi perilaku inovatif yang akan dihasilkan, namun hasil penelitian Salanova *et al.* (2012) menyatakan *self efficacy* tidak mempengaruhi perilaku inovatif. Berdasarkan paparan hasil riset empiris sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H3 :** *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi dari penelitian ini adalah PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar yang beralamat di Jalan By Pass Ngurah Rai, Bali. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah berdasarkan analisis *Weaknesess* dan analisis *Threat* yang terkait dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang

Denpasar. Selain itu, pemilihan lokasi ini didasarkan atas tersedianya data yang memadai dan mampu untuk diolah peneliti.

Objek dalam penelitian ini adalah iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan perilaku kerja inovatif pada PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar. Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X1), kepemimpinan transformasional (X2), dan *self efficacy* (X3). Variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah perilaku kerja inovatif (Y).

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi tentang cara pengukuran suatu variabel. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dapat diukur menggunakan suatu indikator.

Menurut Stringer (2002) terdapat enam komponen iklim organisasi: Pertama, struktur (*structure*) berkaitan dengan bagaimana karyawan diberi penjelasan dan pengertian terhadap tugas-tugas yang harus dikerjakan di tempat karyawan tersebut bekerja. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap uraian tugas kerja yang didefinisikan secara jelas. Kedua, standar (*standards*) adalah rasa bangga yang akan timbul dalam diri karyawan setelah menyelesaikan tugas di tempat bekerja. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap rasa bangga setelah berhasil menyelesaikan tugas kerjanya. Ketiga, tanggung jawab (*responsibility*) berkaitan dengan hasil kerja karyawan tersebut apakah sudah sesuai dengan yang ditugaskan atau tidak sesuai dengan yang ditugaskan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden tentang tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan di tempatnya bekerja. Keempat, penghargaan (*recognition*)

adalah suatu hadiah atau imbalan yang akan diberikan kepada karyawan tersebut apabila telah mencapai hasil kerja yang lebih dari standar kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap imbalan yang diberikan apabila mencapai hasil kerja yang lebih dari standar kerjanya. Kelima, dukungan (*support*) berkaitan dengan sikap mendukung yang diberikan rekan kerja ketika karyawan tersebut sedang mengerjakan tugas. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap dukungan yang diberikan rekan kerja ketika karyawan tersebut sedang mengerjakan tugas. Keenam, komitmen (*commitment*) berkaitan dengan melihat sifat totalitas karyawan dimana karyawan berkeinginan besar untuk memajukan, mencapai tujuan, dan memberi kinerja yang terbaik untuk tempat karyawan tersebut bekerja. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan ini.

Yukl (2010:305) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain: Pertama, pengaruh idealism/karisma (*idealized influence*) adalah rasa hormat yang dimiliki oleh para bawahan terhadap pemimpinnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap para karyawan yang menghormati pemimpinnya. Kedua, motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) adalah sikap pimpinan yang mampu memberi semangat dan motivasi kepada bawahannya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap pimpinan memberi motivasi kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Ketiga, stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) berkaitan dengan sikap pimpinan yang mendorong bawahannya

untuk lebih inovatif dalam bekerja. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap pimpinan yang mendorong karyawan untuk lebih inovatif dalam bekerja. Keempat, pertimbangan individual (*individualized consideration*) adalah sikap pimpinan yang terbuka terhadap ide-ide atau saran dari bawahan tentang pekerjaan maupun untuk pimpinan itu sendiri. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap pimpinan yang menghargai setiap ide dan saran dari karyawannya.

Bandura (1997) mengungkapkan tiga dimensi *self efficacy*, yaitu: Pertama, *generality* berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas secara bersamaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap kemampuan mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan. Kedua, *level* berkaitan dengan kemauan karyawan dalam membantu rekan kerja di bidang yang lain ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap membantu menyelesaikan tugas rekan kerja di bidang lain. Ketiga, *strength* berkaitan dengan ketahanan karyawan yang tetap bekerja secara optimal walaupun karyawan tersebut dalam kondisi kurang sehat. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap tetap bekerja secara optimal ketika kondisi kurang sehat.

Menurut Janssen (2000) perilaku kerja inovatif terdiri dari: Pertama, generasi ide (*idea generation*) mengacu kepada pengembangan-pengembangan dan penggunaan ide yang sangat bermanfaat untuk perusahaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap usahanya untuk mencari metode kerja yang baru. Kedua, promosi ide (*idea promotion*) adalah perilaku yang bertujuan

menjual ide yang inovatif kepada rekan kerja maupun atasan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap usahanya mendapatkan persetujuan dari atasan maupun rekan kerja untuk ide-ide inovatif yang disampaikan. Ketiga, implementasi ide (*idea implementation*) melibatkan perilaku-perilaku yang mengarah terhadap realisasi dan mengaplikasikan ide-ide di tempat bekerja. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap mewujudkan ide-ide baru menjadi aplikasi atau program yang dapat dijalankan.

Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling* dan dengan jenis *sampling* jenuh, artinya seluruh populasi menjadi sampel terhadap penelitian ini yang berjumlah 34 orang.

Wawancara dilakukan secara langsung terhadap beberapa karyawan untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja, sikap pemimpin, dan jabatan dari karyawan tersebut. Metode pengumpulan data dilakukan dengan memberi beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2009:135). Penilaian untuk variabel iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan perilaku kerja inovatif menggunakan satu skala pengukuran yaitu skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2009:132), skala *Likert* digunakan dalam mengukur suatu sikap, pendapat, maupun persepsi dari seseorang untuk kelompok mengenai fenomena sosial. Tiap item instrumen diberi skor sebagai berikut: jawaban sangat setuju (SS) dengan nilai 5, jawaban setuju (S) dengan nilai 4,

jawaban netral (N) dengan nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) dengan nilai 2, jawaban sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 1.

Uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2012:455). Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor dan skor total dan apabila korelasi setiap faktor tersebut positif 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat (Sugiyono, 2012:115).

Sugiyono (2012:456) mengungkapkan reliabilitas berkenaan dengan suatu derajat konsistensi, stabilitas dan temuan data. Menurut Ghazali (2006:33) suatu pengujian statistika dengan menggunakan suatu teknik statistik yaitu teknik *Cronbach's Alpha* dan instrumen dapat dikatakan reliabel dalam mengukur variabel apabila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Analisis ini diolah menggunakan program komputer SPSS versi 15.0. Teknik analisis regresi linier berganda digunakan dalam menguji pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif secara parsial.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi *dependent variable*. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan *independent variable* dalam menjelaskan variasi *dependent variable* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti *independent variable* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *dependent variable*.

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan analisis statistik regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan menggunakan uji t. Uji t dilakukan dalam menguji secara parsial, yakni satu *independent variable* terhadap satu *dependent variable*. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh satu *independent variable* dengan satu *dependent variable*. Langkah-langkah pengujian uji t adalah: Pertama, membuat formula hipotesis.  $H_0 : b_1, b_2, b_3 > \alpha$  berarti tidak ada pengaruh positif iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif.  $H_1 : b_1, b_2, b_3 \leq \alpha$  ada pengaruh positif iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif. Kedua, tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05. Ketiga, kriteria keputusan jika  $Sig > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, jika  $Sig \leq 0,05$  berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar dapat diketahui mengenai gambaran karakteristik responden. Penjelasan mengenai karakteristik responden dalam jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Karakteristik responden merupakan profil dari 34 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Diketahui bahwa yang menjadi responden adalah karyawan yang bekerja pada PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar.

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

No	Kriteria	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	- Laki-Laki	23	68
	- Perempuan	11	32
	Total	34	100
2	Tingkat Usia (Tahun)		
	- 20-29	3	9
	- 30-39	15	44
	- 40-49	16	47
	Total	34	100
3	Tingkat Pendidikan		
	- SMA/Sederajat	11	32
	- D3	5	15
	- S1	18	53
	Total	34	100
4	Masa Kerja (Tahun)		
	- 1-9	10	29,5
	- 10-19	10	29,5
	- >19	14	41
	Total	34	100

Sumber: PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar, 2015

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah pegawai PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang dengan persentase 68 persen dari total jumlah responden. Jumlah pegawai perempuan sebanyak 11 orang dengan persentase 32 persen dari total jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden yang berjenis kelamin perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar berusia 40-49 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 47 persen dari jumlah responden sebanyak 34 orang. Jumlah pegawai yang berusia dari 20 tahun hingga 29 tahun

berjumlah 3 orang dengan jumlah persentase 9 persen. Jumlah pegawai yang berusia dari 30 tahun hingga 39 tahun berjumlah 15 orang dengan jumlah persentase 44 persen. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini dominan berusia 40-49 tahun yaitu sebanyak 16 orang.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar berpendidikan Strata-1 yaitu 18 orang dengan persentase 53 persen dari total jumlah responden sebanyak 34 orang. Selanjutnya pegawai dengan pendidikan SMA/Sederajat dengan jumlah 11 orang dengan persentase 32 persen. Pendidikan Diploma sebanyak 5 orang dengan persentase 15 persen. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini dominan berpendidikan Strata 1 yaitu sebanyak 18 orang.

Karakteristik responden yang berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar memiliki pengalaman kerja pada rentan waktu lebih dari 19 tahun dengan jumlah pegawai sebanyak 14 orang dengan persentase 41 persen dari total jumlah responden sebanyak 34 orang. Pegawai dengan masa kerja antara 10 tahun sampai 19 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 29,5 persen, dan masa kerja antara tahun 1 sampai 9 tahun sebanyak 10 orang juga dengan persentase 29,5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini dominan memiliki masa kerja lebih dari 19 tahun yaitu sebanyak 14 orang.

Validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang telah dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi. Ketentuan suatu instrumen

dinyatakan valid jika memiliki nilai dari koefisien korelasi yaitu *Pearson Product Moment* ( $r$ ) lebih besar dari 0,3 (Sugiyono, 2012:455).

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Butir Pernyataan	Korelasi Item	Keterangan
1	Perilaku Kerja Inovatif	1	0,847	Valid
		2	0,878	Valid
		3	0,816	Valid
2	Iklim Organisasi	1	0,700	Valid
		2	0,807	Valid
		3	0,665	Valid
		4	0,675	Valid
		5	0,842	Valid
		6	0,802	Valid
3	Kepemimpinan Transformasional	1	0,855	Valid
		2	0,819	Valid
		3	0,745	Valid
		4	0,731	Valid
4	<i>Self Efficacy</i>	1	0,777	Valid
		2	0,859	Valid
		3	0,789	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 2 menunjukkan seluruh indikator pada masing-masing variabel dalam korelasi item lebih besar daripada 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator pada setiap variabel adalah valid dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Reliabilitas adalah suatu derajat ketepatan, ketelitian dan keakuratan yang ditunjukkan dalam pengukuran instrumen dimana pengujian bisa dilakukan internal dengan pengujian suatu analisis konsistensi dalam butir-butir yang telah ada. Pengujian statistik dengan menggunakan teknik statistik *Cronbach's Alpha* instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r alpha Tabel	Keterangan
1	Perilaku Kerja Inovatif	0,845	0,60	Reliabel
2	Iklim Organisasi	0,788	0,60	Reliabel
3	Kepemimpinan Transformasional	0,812	0,60	Reliabel
4	<i>Self Efficacy</i>	0,830	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat digunakan dalam melakukan penelitian dan menguji hipotesis dalam penelitian dan telah memenuhi syarat reliabilitas.

Wirawan (2002:35) menyatakan penentuan distribusi frekuensi didasarkan pada nilai intervalnya, sehingga untuk memperoleh distribusi frekuensi tersebut, terlebih dahulu harus menentukan nilai intervalnya. Untuk mengetahui penilaian variabel-variabel penelitian secara menyeluruh akan dilihat dari rata-rata skor dengan kriteria sebagai berikut :

1,00 - 1,80	=	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah/Sangat Tidak Kuat
1,81 - 2,60	=	Tidak Baik/Rendah/Tidak Kuat
2,61 - 3,40	=	Cukup Baik/Cukup Tinggi/Cukup Kuat
3,41 - 4,20	=	Baik/Tinggi/Kuat
4,21 - 5,00	=	Sangat Baik/Sangat Tinggi/Sangat Kuat

Berdasarkan dari hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden dari masing-masing variabel sebagai berikut: Perilaku kerja inovatif merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Hasil penelitian dilihat pada Tabel 7 yaitu skor penelitian keseluruhan pendapat dari 34 orang responden terhadap perilaku kerja inovatif.

**Tabel 4.**  
**Hasil Penilaian Responden atas Perilaku Kerja Inovatif pada PT. Serasi  
Autoraya Cabang Denpasar**

Indikator perilaku kerja inovatif	Skor					Rata-Rata	Ket.
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Saya berusaha mencari metode kerja yang baru.		1	7	17	9	4,00	Tinggi
Saya berusaha mendapatkan persetujuan dari atasan maupun rekan kerja untuk ide-ide inovatif yang saya sampaikan.		2	6	16	10	4,00	Tinggi
Saya berusaha mewujudkan ide-ide baru saya menjadi program yang dapat dijalankan.		2	8	12	12	4,00	Tinggi
Total Rata-Rata Skor						4,00	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 4 menunjukkan bahwa total dari rata-rata skor mengenai tanggapan responden dalam variabel perilaku kerja inovatif karyawan yang diukur menggunakan 3 indikator yaitu sebesar 4,00 yang berarti rata-rata seluruh jawaban responden tentang variabel perilaku kerja inovatif karyawan adalah baik. Baik yang dimaksud adalah responden sudah mencari metode kerja dengan baik, responden sudah mendapatkan persetujuan dari atasan maupun rekan kerja untuk ide-ide inovatif, dan responden sudah berusaha mewujudkan ide-ide baru menjadi program yang dapat dijalankan dengan baik.

Iklim organisasi merupakan variabel bebas (X1) dalam penelitian ini. Hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 5 mengenai skor penilaian keseluruhan dari pendapat 34 orang responden terhadap variabel iklim organisasi.

**Tabel 5.**  
**Hasil Penilaian Responden atas Iklim Organisasi pada PT. Serasi Autoraya**  
**Cabang Denpasar**

Indikator iklim organisasi	Skor					Rata-Rata	Ket.
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Uraian tugas kerja saya didefinisikan secara jelas.		2	6	12	14	4,12	Baik
Saya merasa bangga setelah berhasil menyelesaikan tugas kerja saya.		1	8	16	9	3,97	Baik
Saya memiliki tanggung jawab yang besar terhadap apa yang saya kerjakan di tempat saya bekerja.		1	13	14	6	3,74	Baik
Saya diberikan imbalan apabila saya mencapai hasil kerja yang lebih dari standar kerja saya.		2	6	16	10	4,00	Baik
Saya mendapat dukungan dari rekan kerja ketika sedang mengerjakan tugas.		1	6	16	11	4,09	Baik
Saya memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan ini.		2	7	13	12	4,03	Baik
Total Rata-Rata Skor						3,99	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 5 menunjukkan bahwa total rata-rata skor tanggapan responden mengenai variabel iklim organisasi yang diukur dengan 6 indikator sebesar 3,99 yang berarti bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai variabel iklim organisasi adalah baik. Baik yang dimaksud adalah responden sudah mendapatkan uraian tugas kerja yang jelas, responden sangat merasa bangga setelah berhasil menyelesaikan tugasnya, responden memiliki tanggung jawab yang besar terhadap apa yang dikerjakan di tempat kerja, responden sudah mendapat imbalan yang sesuai dengan hasil kerjanya, responden juga

mendapatkan dukungan yang baik dari rekan kerja, dan responden sudah memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaannya.

Kepemimpinan transformasional merupakan variabel bebas (X2) pada penelitian ini. Hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 9 mengenai skor penilaian keseluruhan dari pendapat 34 orang responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional.

**Tabel 6.**  
**Hasil Penilaian Responden atas Kepemimpinan Transformasional pada PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar**

Indikator kepemimpinan transformasional	Skor					Rata-Rata	Ket.
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Para karyawan menghormati pimpinannya.		2	7	12	13	4,06	Kuat
Pimpinan memberi motivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.		2	6	17	9	3,97	Kuat
Pimpinan mendorong karyawan untuk lebih inovatif dalam bekerja.		2	4	13	15	4,21	Sangat kuat
Pimpinan menghargai setiap ide dan saran dari karyawan.		2	7	17	8	3,91	Kuat
Total Rata-Rata Skor						4,03	Kuat

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 6 menunjukkan bahwa total rata-rata skor tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan transformasional yang diukur dengan 4 indikator sebesar 4,03 yang berarti bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan transformasional adalah kuat. Kuat yang dimaksud adalah responden menghormati pimpinannya dengan baik, responden sudah diberi motivasi oleh pimpinan dalam menyelesaikan tugasnya,

responden sudah didorong oleh pimpinan untuk lebih berinovatif dalam bekerja, dan setiap ide dan saran dari responden dihargai dengan baik oleh pimpinannya.

*Self efficacy* merupakan variabel bebas (X3) dalam penelitian ini. Hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 10 mengenai skor penilaian keseluruhan dari pendapat 34 responden terhadap variabel *self efficacy*.

**Tabel 7.**  
**Hasil Penilaian Responden atas *Self Efficacy* pada PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar**

Indikator <i>self efficacy</i>	Skor					Rata-Rata	Ket.
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Saya mampu mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan.			8	19	7	3,97	Tinggi
Saya membantu menyelesaikan tugas rekan kerja di bidang lain.		2	8	13	11	3,97	Tinggi
Saya tetap bekerja secara optimal ketika kondisi kurang sehat.		2	9	12	11	3,94	Tinggi
Total Rata-Rata Skor						3,96	Tinggi

Sumber : Data primer diolah,2015

Tabel 7 menunjukkan bahwa total rata-rata skor tanggapan responden mengenai variabel *self efficacy* yang diukur dengan 3 indikator sebesar 3,96 yang berarti bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai variabel *self efficacy* adalah tinggi. Tinggi yang dimaksud adalah responden sudah mampu mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan, responden membantu rekan kerja di bidang lain dengan baik, dan responden tetap bekerja secara optimal ketika kondisi tubuh kurang sehat.

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *Statistical Package of Sosial Science* (SPSS). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data ordinal yang didapat telah diolah ke dalam bentuk data interval dengan melakukan pengolahan transformasi data sehingga terbentuk data *Method Successive Interval* (MSI). Hasil analisis regresi linier berganda dirangkum pada Tabel 8.

**Tabel 8.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	<i>Std. Error</i>	Beta	t	Sig.
( <i>Constant</i> )	-0,492	0,526		-0,934	0,358
Iklim Organisasi	0,179	0,066	0,319	2,703	0,011
1 Kepemimpinan Transformasional	0,242	0,095	0,299	2,555	0,016
<i>Self Efficacy</i>	0,42	0,097	0,399	4,35	0,000
<b><i>R Square</i></b>			<b>0,929</b>		
<b>F Statistik</b>			<b>130,648</b>		
<b>Signifikansi</b>			<b>0,000</b>		

Sumber : Data primer diolah, 2015

Nilai *R Square* sebesar 0,929 mempunyai arti bahwa sebesar 92,9 persen perilaku kerja inovatif karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan

*self efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 7,1 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 8, di dapat nilai Sig. pada variabel iklim organisasi sebesar 0,011 dan lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa iklim berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar. Semakin baik iklim organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku kerja inovatif yang akan timbul dari karyawan tersebut. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian dari Hutahaean (2005), Sari dan Ulfa (2013), dan Noor dan Dzulkifli (2013) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 8, di dapat nilai Sig. pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,016 dan lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar. Semakin kuat kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang timbul dari karyawan tersebut. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian dari Imran dan Anis-ul-Haque (2011), Khan *et al.*, (2012), dan Syaumi (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 8, di dapat nilai Sig. pada variabel *self efficacy* sebesar 0,000 dan lebih kecil dari alpha 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku kerja inovatif yang timbul dari karyawan tersebut. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian dari Hsi-Chi Hsiao *et al.*, (2011), Wahyuningrum, dkk. (2012), dan Momeni *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: Pertama, iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar. Semakin baik iklim organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku kerja inovatif yang akan muncul. Kedua, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar. Semakin kuat kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang akan muncul. Ketiga, *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku kerja inovatif yang timbul dari karyawan tersebut.

Saran dari penelitian ini adalah: Pertama, karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya di tempat bekerja. Kedua, pimpinan PT. Serasi Autoraya

Cabang Denpasar diharapkan dapat menghargai setiap ide dan saran dari bawahannya. Ketiga, karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar diharapkan dapat tetap bekerja secara optimal ketika kondisi tubuh kurang sehat.

## REFERENSI

- Avey, J.B., Luthans, F., and Jensen, S.M. 2009. Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*. 48(5), pp: 677-693.
- Bandura, A. 1996. Mechanisms of Moral Disengagement in The Exercise of Moral Agency. *Journal of Personality and Social Psychology*. 71(2), pp: 364-374.
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Farr, J. L., and C. M. Ford. 1990 Individual Innovation, In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*, Chichester, UK: John Wiley & Sons, pp: 63–80.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hardjana, A. 2006. Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. 3(1), h: 1-36.
- Harits, B. 2005. *Teori Organisasi 3*. Jilid Ketiga, Bandung: Insani Press.
- Hsi-Chi, H., Jen-Chia, C., Ya-Ling, T., and Su-Chang, C. 2011. The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behavior for Teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*. 1(1), pp: 31-36.
- Hutahaean, E.S. 2005. Kontribusi Pribadi Kreatif dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovatif. *Proceeding Seminar Nasional PESAT*. h: 159-167.
- Imran, R., and M. Anis-ul-Haque. 2011. Mediating Effect of Organizational Climate between Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour. *Pakistan Journal of Psychological Research*. 26(2), pp: 183-199.
- Janssen, O. 2000. Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73(3), pp: 287-302.

- Khan, M.J., Naeem, A., and Muhammad, N.R. 2012. Leadership Styles as Predictors of Innovative Work Behavior. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*. 9(2), pp: 17-22.
- Luthans, F., Bruce, J.A., James, B.A., and Steven, M.N. 2007. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology* 60, pp: 541–572.
- Momeni, M., Habib, E., and Mohammad, B.A. 2014. The Effect of Employees' Self-Efficacy on Innovative Work Behavior at Social Security Organization Employees in Ardabil Province. Kuwait Chapter of Arabian *Journal of Business and Management Review*. 3(8), pp: 29-32.
- Noor, H.M., and Dzulkifli B. 2013. Assessing Leadership Practices, Organizational Climate and Its Effect towards Innovative Work Behaviour in R&D. *International Journal of Social Science and Humanity*. 3(2), pp: 129-133.
- Pradana, M.A., Bambang, S.S., dan Djamhur, H. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 4(1), h: 1-11.
- Purba, S. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 13(2), h: 150-167.
- Peterson, S.J., Walumbwa, F.O., Byron, K., and Myrowitz, J. 2009. CEO Positive Psychological Traits, Transformational Leadership, and Firm Performance in High-Technology Start-Up and Established Firms. *Journal of Management*. 35(2), pp: 348-368.
- Salanova, M., Laura, L., and Isabel, M.M. 2012. The Dark and Bright Sides of Self-Efficacy in Predicting Learning, Innovative and Risky Performances. *The Spanish Journal of Psychology*. 15(3), pp: 1123-1132.
- Sari, A.N., dan Cherly, K.U. 2013. Perilaku Inovasi Karyawan Ditinjau dari Empat Kuadran Iklim Organisasi (*The Analysis of Employee Innovation Behavior based on Four Quadrants Organizational Climate*). *PREDICARA*. 2(1), h: 1-7.
- Schultz, D., and Schultz, E.S. 2005. *Theories of Personality 8<sup>th</sup> Edition*. Belmont: Wodsworth.

- Shin, S.J., and Zhou, J. 2003. Transformational Leadership, Conservation, and Creativity: Evidence from Korea. *Academy of Management Journal*. 46(6), pp: 703-714.
- Smith, K.G., Christopher, J.H., and Kevin, D.C. 2005. Existing Knowledge, Knowledge Creation Capability, and The Rate of New Product Introduction in High-Technology Firms. *Academy of Management Journal*. 48(2), pp: 346-357.
- Stringer, R. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sugianto, E.Y., dan Eddy, M.S. 2013. Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* terhadap Iklim Organisasional, Kreativitas, dan Inovasi Karyawan Bagian Produksi pada SBO TV. *Jurnal AGORA Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 1(2), h: 917-925.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung; Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syaumi, I. 2013. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Karyawan di PT. NIP. *Tesis Ilmu Psikologi Universitas Indonesia*.
- Wahyuningrum, S.M., Sunu, W., dan Rizky, A. 2012. Dampak *Self Efficacy* terhadap Perilaku Inovasi Apoteker di Rumah Sakit. *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia*. 1(2), h: 49-55.
- Wahono, S., dan Abdullah, K. 2010. *The Mantra: Rahasia Sukses Berinovasi Jawa-Jawara Industri dalam Negeri*. Jakarta: Prenada.
- West, M. A. 1997. *Creativity in Organizations*. Leceister UK: British Psychological Society.
- Wirawan, N. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar: Keramat Emas.
- Yuan, F-R., and Woodman, R. W. 2010. Innovative Behavior in The Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*. 53(2), pp: 323–342.
- Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi* (5<sup>th</sup> ed). (Budi Supriyanto, Trans). Jakarta: PT. Indeks.