

**PERAN MEDIASI IKLIM INOVATIF PADA HUBUNGAN
ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN
PERILAKU KERJA INOVATIF
(Studi pada Manajer dan Karyawan Startup Digital di Kota
Yogyakarta)**

***THE MEDIATION ROLE OF INNOVATIVE CLIMATE ON THE
RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLE AND
INNOVATIVE WORK BEHAVIOR
(Study on Managers and Employees of Digital Startups in
Yogyakarta)***

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Oleh
MULTAZAM RAGA CHINDANA
20120410250

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Multazam Raga Chindana

Nomor Mahasiswa : 20120410250

Menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul: **“PERAN MEDIASI IKLIM INOVATIF PADA HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU KERJA INOVATIF (Studi pada Manajer dan Karyawan Startup Digital di Kota Yogyakarta)”** tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Pustaka. Apabila ternyata dalam skripsi ini diketahui terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain maka saya bersedia karya ini dibatalkan.

Yogyakarta, 1 Agustus 2018



Multazam Raga Chindana

NIM. 20120410250

MOTTO

“Berlomba-lombalah dalam kebaikan”.

(QS. Al-Baqarah: 148)

“Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar”.

(QS. Al-Baqarah: 153)

“Bina diri, bakti insani, abdi ilahi”.

“Kerja ikhlas, kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas”.

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia”.

(Al-Hadits)

“Tidaklah Aku ciptakan jin dan manusia melainkan hanya untuk menyembah kepada-Ku”.

(QS. Adz-Dzariyat: 56)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk...

Ibunda Wiji Sugiati, wanita yang telah melahirkan saya, yang menjadi madrasah pertama saya, yang telah merawat dan membesarkan saya dengan segenap cinta-kasihnya. Semoga beliau tenang di alam penantian serta mendapat tempat terbaik di sisi-Nya.

Ramanda Sarwoto, ayah yang dengan gigih dan penuh keikhlasan menafkahi saya dengan segenap jiwa raganya dan cara terbaik versinya. Semoga beliau menjadi pemimpin keluarga yang mampu membawa kami menuju surga-Nya kelak.

Almamater tercinta; Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan jajaran pimpinannya, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan jajaran pimpinannya, Prodi Manajemen dan jajaran dosen serta pimpinannya. Semoga keberkahan senantiasa meliputi serta mampu menjadi lembaga pencerah umat dan pembangun peradaban bangsa.

Sanak saudaraku; Dian, Elsi, Melan, Malika, Mala, Kakung Suraji, Uti Tun, Mbah Tulus, Mbok Mini, Pakde Karsono sekeluarga, Pakde Sarmo sekeluarga, Lik Sis sekeluarga, Om Supra sekeluarga serta saudara rasa teman dan teman rasa saudara yang tidak dapat saya sebutkan semua. Semoga senantiasa diliputi rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya, diberi kebaikan hidup, kelapangan rizki, keberkahan umur, serta kenikmatan surga-Nya kelak.

INTISARI

Tujuan dari studi ini adalah untuk mempelajari faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif dalam konteks perusahaan rintisan. Sebagai antesedennya yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan iklim inovatif sebagai mediator. Subyek penelitian adalah manajer dan karyawan Startup digital di Kota Yogyakarta. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling*. Berdasarkan kriteria, terkumpul 118 responden dari 50+ Startup. Analisis data penelitian menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dilakukan dengan alat analisis statistik AMOS 22.

Hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan transformasional signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh pada perilaku kerja inovatif, dan iklim inovatif terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Pada uji pengaruh tidak langsung, iklim inovatif tidak memberikan peran mediasi pada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif, sedangkan pada hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan perilaku kerja inovatif, efek mediasi dari iklim inovatif terjadi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Iklim Inovatif, Perilaku Kerja Inovatif, Startup.

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the factors that influence innovative work behavior in the context of a startup companies. As an antecedent, transformational and transactional leadership style with innovative climate as a mediator. The research subjects is digital Startup managers and employees in the city of Yogyakarta. The sample was determined by purposive sampling. Based on the criteria, 118 respondents from 50+ Startups were collected. Analysis of research data using the technique of Structural Equation Modelling (SEM) which was done with statistical analysis tools AMOS 22.

The results suggest that the direct effect of transformational leadership styles on innovative work behaviors was significant, whereas the traksaksional leadership style has no effect on innovative work behavior, and the innovative climate proved to significantly affect the innovative work behavior. In the indirect effect test, the innovative climate does not have a mediating effect on the relationship between transformational leadership styles and innovative work behaviors, whereas in the relationship between transactional leadership styles and innovative work behaviors, the mediating effects of the innovative climate occur.

Key Words: Transformational Leadership Style, Transactional Leadership Style, Innovative Climate, Innovative Work Behavior, Startup.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah *subhanahu wa ta'ala* yang karena rahmat, karunia serta pertolongan-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi yang berjudul “Peran Mediasi Iklim Inovatif pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Kerja Inovatif (Studi pada Manajer dan Karyawan Startup Digital di Kota Yogyakarta)” ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulis memilih topik ini karena melihat masih langkanya penelitian serupa dalam konteks perusahaan rintisan. Selain itu, melihat peran penting organisasi kewirausahaan bagi kesejahteraan ekonomi menjadikan penulis semakin mantap untuk membahas topik ini. Melalui skripsi ini, penulis berharap semoga karya tulis ini memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan wawasan, baik secara akademis maupun praktis.

Penyelesaian skripsi ini tentunya tak lepas dari peran berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan petunjuk, bimbingan dan kemudahan selama penulis berproses dalam studi.
2. Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, SE., MM. yang dengan penuh semangat telah membimbing penulis dalam menyelesaikan karya tulis ini.
3. Ramanda dan Ibundaku yang senantiasa memberikan dorongan serta perhatian kepada penulis dari awal hingga akhir masa studi ini.
4. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan seluruhnya, yang berperan selama proses studi dan proses pengerjaan skripsi ini.

Sebagai penutup, penulis menyadari akan kekurangan-kekurangan dalam karya tulis ini. Oleh karena itu, penulis terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun guna pengembangan serta penyempurnaan, baik terkait karya tulis ini maupun topik pada karya tulis ini.

Yogyakarta, 1 Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
INTISARI	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori	14
B. Hasil Penelitian Terdahulu	34
C. Hipotesis	37
D. Model Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Obyek dan Subyek	45
B. Teknik Pengambilan Sampel	46
C. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	47
D. Devinisi Operasional Variabel	47
E. Uji Kualitas Instrumen	50
F. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian	59
B. Uji Kualitas Instrumen dan Data	69
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	71
D. Pembahasan	81
BAB V SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN ...	86
A. Simpulan	86
B. Keterbatasan Penelitian	87
C. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1	Jurnal Pendukung Penelitian	35
3.1	Definisi Operasional Variabel	49
3.2	<i>Goodness-of-Fit Index</i>	58
4.1	Profil Obyek Penelitian	60
4.2	Profil Responden Penelitian	63
4.3	Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Kerja Inovatif	66
4.4	Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ...	67
4.5	Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	67
4.6	Statistik Deskriptif Variabel Iklim Inovatif.....	68
4.7	Hasil Uji Validitas	69
4.8	Hasil Uji Reliabilitas	70
4.9	Output <i>Notes for Model</i>	72
4.10	Hasil Uji <i>Multivariate Outliers</i>	73
4.11	Hasil Uji Normalitas	74
4.12	Determinan Matriks Kovarian Sampel	76
4.13	Korelasi Variabel Independen	76
4.14	Hasil Uji <i>Goodness-of-Fit</i>	76
4.15	Hasil Uji Hipotesis	77
4.16	Hasil Uji Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total	80

DAFTAR GAMBAR

2.1	<i>Full Range Leadership Model</i>	25
2.2	Model Penelitian	44
4.1	Obyek Berdasarkan Usia	61
4.2	Obyek Berdasarkan Ukuran	61
4.3	Obyek Berdasarkan Kategori	62
4.4	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.5	Responden Berdasarkan Usia	64
4.6	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
4.7	Responden Berdasarkan Jabatan Struktural	65
4.8	Responden Berdasarkan Lama Kerja	65