

ABSTRAK
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI
MANAJERIAL TERHADAP PERILAKU INOVATIF PEJABAT STRUKTURAL DI
KABUPATEN NIAS UTARA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING

Elis Atryni Daeli
NIM. 253304811055

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi manajerial terhadap perilaku inovatif dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada pejabat struktural eselon III di Kabupaten Nias Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan didukung analisis deskriptif dan analisis tematik terhadap pertanyaan terbuka sebagai bentuk triangulasi data. Lokasi penelitian berada di Lotu, Kabupaten Nias Utara. Responden penelitian berjumlah 116 pejabat struktural eselon III yang tersebar pada 28 perangkat daerah. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive total sampling*, yaitu seluruh populasi yang memenuhi kriteria penelitian dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.

Hasil pengujian *path coefficient* menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap perilaku inovatif, dengan nilai *original sample* sebesar -0,013, T-statistics sebesar 0,104, dan P-values sebesar 0,917. Kompetensi manajerial juga tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif, dengan nilai *original sample* sebesar 0,047, T-statistics sebesar 0,701, dan P-values sebesar 0,484. Namun, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, dengan nilai *original sample* sebesar 0,813, T-statistics sebesar 17,752, dan P-values sebesar 0,000. Selain itu, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, dengan nilai *original sample* sebesar 0,756, T-statistics sebesar 5,981, dan P-values sebesar 0,000. Sementara itu, kompetensi manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, dengan nilai *original sample* sebesar 0,061, T-statistics sebesar 1,526, dan P-values sebesar 0,127.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa budaya organisasi memediasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif, dengan nilai *original sample* sebesar 0,615, T-statistics sebesar 4,857, dan P-values sebesar 0,000. Karena pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi signifikan, maka budaya organisasi berperan sebagai mediasi penuh. Sebaliknya, budaya organisasi tidak memediasi pengaruh kompetensi manajerial terhadap perilaku inovatif, karena nilai *original sample* sebesar 0,046, T-statistics sebesar 1,485, dan P-values sebesar 0,138. Hasil *total effects* juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh total yang signifikan terhadap perilaku inovatif melalui budaya organisasi, sedangkan kompetensi manajerial tidak memiliki pengaruh total yang signifikan terhadap perilaku inovatif maupun budaya organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif pejabat struktural eselon III di Kabupaten Nias Utara. Sementara itu, kompetensi manajerial belum terbukti memberikan pengaruh signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap perilaku inovatif dalam konteks penelitian ini.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kompetensi manajerial, budaya organisasi, perilaku inovatif, pejabat structural ASN.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MANAGERIAL COMPETENCE ON INNOVATIVE BEHAVIOR THROUGH ORGANIZATIONAL CULTURE AMONG ECHELON III STRUCTURAL OFFICIALS IN NORTH NIAS REGENCY

Elis Atryni Daeli
NIM. 253304811055

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and managerial competence on innovative behavior, with organizational culture as an intervening variable among echelon III structural officials in North Nias Regency. This study employed a quantitative approach, supported by descriptive analysis and thematic analysis of open-ended questions as a form of data triangulation. The research was conducted in Lotu, North Nias Regency. The respondents consisted of 116 echelon III structural officials from 28 regional government agencies. The sampling technique used was purposive total sampling, in which the entire population meeting the research criteria was used as the sample. The data analysis technique employed was Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) using SmartPLS 4.

The path coefficient test results show that transformational leadership does not have a significant direct effect on innovative behavior, with an original sample value of -0.013, a T-statistic of 0.104, and a p-value of 0.917. Managerial competence also does not have a significant effect on innovative behavior, with an original sample value of 0.047, a T-statistic of 0.701, and a p-value of 0.484. However, transformational leadership has a positive and significant effect on organizational culture, with an original sample value of 0.813, a T-statistic of 17.752, and a p-value of 0.000. In addition, organizational culture has a positive and significant effect on innovative behavior, with an original sample value of 0.756, a T-statistic of 5.981, and a p-value of 0.000. Meanwhile, managerial competence does not have a significant effect on organizational culture, with an original sample value of 0.061, a T-statistic of 1.526, and a p-value of 0.127.

The mediation test results show that organizational culture significantly mediates the influence of transformational leadership on innovative behavior, with an original sample value of 0.615, a T-statistic of 4.857, and a p-value of 0.000. Since the direct effect of transformational leadership on innovative behavior is not significant, while the indirect effect through organizational culture is significant, organizational culture acts as a full mediator. Conversely, organizational culture does not mediate the influence of managerial competence on innovative behavior, as indicated by an original sample value of 0.046, a T-statistic of 1.485, and a p-value of 0.138. The total effects results also show that transformational leadership has a significant total effect on innovative behavior through organizational culture, whereas managerial competence does not have a significant total effect on either innovative behavior or organizational culture.

Therefore, this study concludes that organizational culture plays an important role in bridging the influence of transformational leadership on the innovative behavior of echelon III structural officials in North Nias Regency. Meanwhile, managerial competence has not been proven to have a significant effect, either directly or indirectly, on innovative behavior in the context of this study.

Keywords: transformational leadership, managerial competence, organizational culture, innovative behavior, structural officials.

