

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
PARTISIPATIF DENGAN PERILAKU
INOVATIF KARYAWAN DI STASIUN
KLIMATOLOGI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

NANDINI NAJELENA

198600211



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)3/4/24

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
PARTISIPATIF DENGAN PERILAKU
INOVATIF KARYAWAN DI STASIUN
KLIMATOLOGI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH :

NANDINI NAJELENA

198600211

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)3/4/24

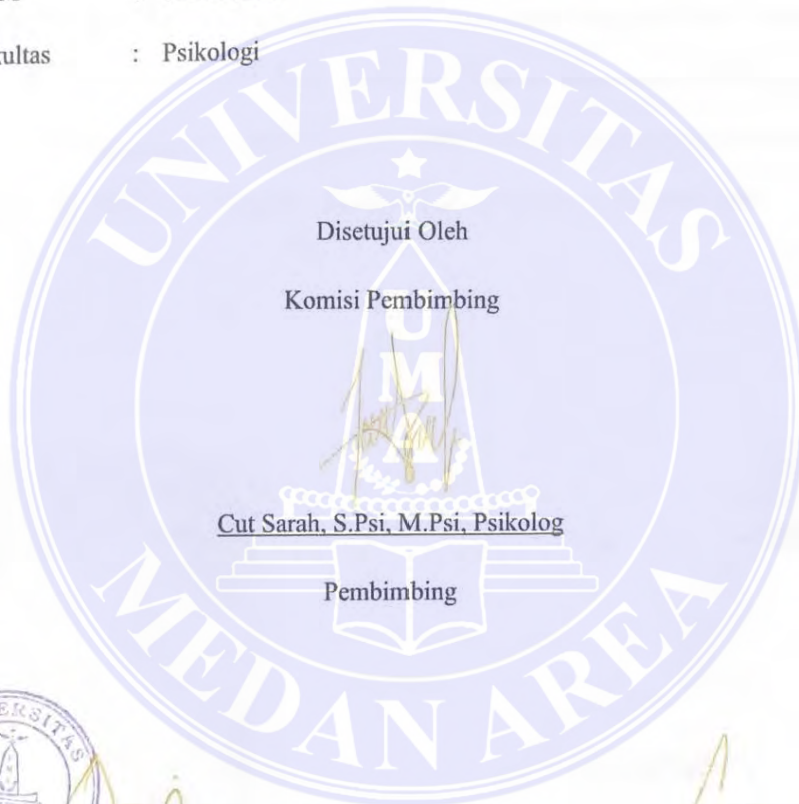
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Perilaku Inovatif Karyawan di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara

Nama : Nandini Najelena

NPM : 198600211

Fakultas : Psikologi



Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi

Dekan

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 16 Januari 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 16 Januari 2024



Nandini Najelena

198600211

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nandini Najelena

NPM : 198600211

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul, “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Perilaku Inovatif Karyawan di Stasiun Klimatologi umatera Utara”, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

pada tanggal : 16 Januari 2024

Yang menyatakan



(Nandini Najelena)

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DENGAN PERILAKU INOVATIF KARYAWAN DI STASIUN KLIMATOLOGI SUMATERA UTARA

Nandini Najelena

19.860.0211

Email : nandininajelena18@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan perilaku inovatif karyawan di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 37 karyawan dengan teknik samplingnya adalah *total sampling*. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan perilaku inovatif karyawan di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara. Dengan asumsi semakin tinggi gaya kepemimpinan partisipatif maka semakin tinggi pula perilaku inovatif yang dimunculkan, demikian juga sebaliknya. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,695 dengan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya ada hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan perilaku inovatif. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima.

Kata Kunci: Perilaku Inovatif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Karyawan

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN PARTICIPATIVE LEADERSHIP STYLE AND EMPLOYEE INNOVATIVE BEHAVIOR AT THE NORTH SUMATRA CLIMATOLOGY STATION

Nandini Najelena

19.860.0211

Email: nandininajelena18@gmail.com

This research aimed to determine the correlation between participative leadership style and employee innovative behavior at the North Sumatra Climatology Station. This study used a quantitative approach. The sample used was 37 employees with the sampling technique was total sampling. The hypothesis proposed was that there is a positive correlation between participative leadership style and employee innovative behavior at the North Sumatra Climatology Station. It was assumed that the higher the participative leadership style, the higher the innovative behavior emerges, and vice versa. The data analysis method uses the Product Moment correlation technique. Based on the data analysis conducted, a correlation value of 0.695 was obtained with $p = 0.000 < 0.05$. This meant that there was a correlation between participative leadership style and innovative behavior. Therefore, the hypothesis was accepted.

Keywords: Innovative Behavior, Participative Leadership Style, Employee



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Nandini Najelena
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat & Tanggal Lahir : Situbondo, 15 Maret 2002
Alamat : Jl. Alfaka V No. 35 LK V Medan
Email : nandininajelena18@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

- 1) Universitas Medan Area – Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara 2019 – 2024)
- 2) SMA Laksamana Martadinata Medan (Medan, Sumatera Utara 2016 – 2019)
- 3) SMP Laksamana Martadinata Medan (Medan, Sumatera Utara 2014 – 2016)
- 4) SD Budi Mulia Medan (Medan, Sumatera Utara (2008 – 2014))

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang selalu senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penelitian skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dengan Perilaku Inovatif Karyawan di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Cut Sarah, S.Psi., M.Psi, Psikolog., selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, masukan, dan arahan penuh serta dukungan dan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi, seluruh staf pegawai fakultas Psikologi Universitas Medan Area, dan kepada seluruh jajaran di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara yang telah membantu proses penelitian dengan penuh kebaikan sehingga terselesaikan skripsi ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang sangat peneliti sayangi serta peneliti cintai, Alm. Bapak H. Sumarno dan Ibu Erliati, Riski Agung Wijaya, Narendra Wijaya, dan Yenni Azhari Simatupang. Kepada sahabat-sahabat penulis, Mila, Aldo, Dita, Dimson, dan Dewi terima kasih karena saling memberi dukungan.

Penulis menyadari bahwa skripsi penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi penelitian ini.

Medan, 16 Januari 2024



NANDINI NAJELENA

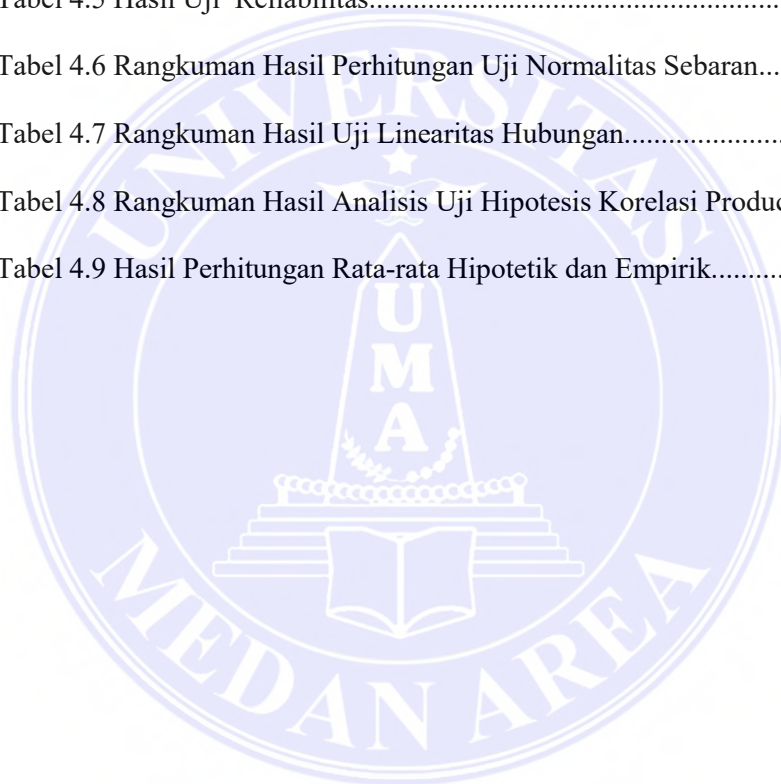
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Hipotesis	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Perilaku Inovatif.....	14
2.1.1 Pengertian Perilaku Inovatif.....	14
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif.....	16
2.1.3 Indikator Perilaku Inovatif.....	18
2.1.4 Dimensi Perilaku Inovatif.....	20
2.1.5 Karakteristik Perilaku Inovatif.....	22

2.2 Gaya Kepemimpinan	23
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	23
2.2.2 Gaya Kepemimpinan Partisipatif	26
2.2.3 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Partisipatif	27
2.2.4 Dimensi Gaya Kepemimpinan Partisipatif	28
2.2.5 Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Partisipatif	29
2.2.6 Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif	31
2.3 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dengan Perilaku Inovatif Karyawan	33
2.4 Kerangka Konseptual	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	37
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	37
3.3 Metode Penelitian	37
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	43
3.5 Prosedur Kerja	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.2 Pembahasan	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Simpulan	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Skala Gaya Kepemimpinan Partisipatif Sebelum Uji Coba..	46
Tabel 4.2 Distribusi Skala Gaya Kepemimpinan Partisipatif Setelah Uji Coba...	47
Tabel 4.3 Distribusi Skala Perilaku Inovatif sebelum Uji Coba.....	48
Tabel 4.4 Distribusi Skala Perilaku Inovatif Setelah Uji Coba.....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	50
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	51
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi Product Moment...	52
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 4.1 Kurva Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	54
Gambar 4.2 Kurva Variabel Perilaku Inovatif.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Alat Screening Melihat Karakteristik Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	69
Lampiran 2 Hasil Screening Melihat Karakteristik Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	71
Lampiran 3 Skala Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	73
Lampiran 4 Skala Perilaku Inovatif.....	78
Lampiran 5 Data Scoring Skala Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	83
Lampiran 6 Data Scoring Skala Perilaku Inovatif.....	85
Lampiran 7 Uji Validitas dan Reabilitas.....	88
Lampiran 8. Uji Normalitas.....	93
Lampiran 9 Uji Linearitas.....	95
Lampiran 10 Uji Hipotesis Korelasi Product Moment.....	98
Lampiran 11 Surat Izin Penelitian.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stasiun Klimatologi Sumatera Utara merupakan lembaga yang berfokus pada pemantauan dan analisis data iklim jangka panjang dalam wilayah geografis tertentu yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Badan Meteorologi, klimatologi, dan Geofisika (BMKG). Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) merupakan sebuah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi terkait dengan cuaca, iklim, dan geofisika di seluruh wilayah Indonesia. Meskipun terkait dengan kondisi atmosfer, cuaca dan iklim merupakan dua konsep yang berbeda. Cuaca adalah kondisi atmosfer yang di rasakan saat ini atau dalam waktu dekat. Sedangkan, Iklim memiliki pengertian yaitu pola cuaca jangka panjang yang diharapkan selama beberapa tahun ke depan.

Stasiun klimatologi dan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) merupakan dua lembaga pemerintah di Indonesia yang bekerja secara beiringan untuk menyediakan data iklim yang akurat, layanan cuaca, dan pemahaman iklim yang lebih baik kepada masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Meskipun ada perbedaan dalam cakupan tugas dan perannya, dimana BMKG memainkan peran sentral dalam mengoordinasikan dan mengintegrasikan data dari berbagai stasiun meteorologi, klimatologi serta memiliki tugas utama yaitu melaksanakan tugas pemerintahan di bidang meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan, Stasiun Klimatologi berperan menjadi sumber data iklim

untuk pemantauan iklim nasional dengan tugas utamanya yaitu memberikan kegiatan pengamatan, pengelolaan data, pelayanan jasa, serta koordinasi/kerjasama dengan *stake holder* di wilayah Sumatera Utara. Inovatif sebagai salah satu value yang penting karena mendorong pengembangan teknologi dan metode terkini dalam pemantauan iklim, prediksi cuaca, serta penyampaian informasi yang adaptif. Stasiun Klimatologi Sumatera Utara memiliki nilai-nilai ke deputian bidang klimatologi dalam menyejahteraan rakyat, yaitu IKLIM (Integritas, Kreativitas, Loyalitas, Inovatif, Motivatif). Inovasi membantu stasiun klimatologi menjadi lebih efisien, responsif, dan efektif dalam menjawab tantangan perubahan iklim serta memenuhi kebutuhan masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya.

Inovasi mengacu pada “suatu ide, praktek, atau proyek yang dianggap baru oleh individu atau unit adopsi” (Rogers, 2003). Inovasi berbeda dengan penemuan dalam arti bahwa mereka harus diimplementasikan dan mereka berbeda dari perbaikan terus menerus bahwa mereka melampaui perubahan kecil dan adaptasi (Moore & Harley, 2008). Perilaku inovatif merupakan hal yang krusial untuk dijalankan oleh individu karena hal ini akan mengarahkan organisasi untuk berjalan dengan efektif dan mencapai perkembangan yang berkelanjutan (dalam Sriwardani, 2022). Karyawan yang mampu berinovasi akan memberikan dampak positif yang tidak hanya dirasakan oleh organisasi tetapi juga oleh karyawan itu sendiri. Inovasi sebagai proses pembaruan, penemuan yang baru yang dijabarkan dalam ide-ide, cara atau yang lainnya (Hadi dkk, 2020).

Sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) di stasiun klimatologi yaitu dalam meningkatkan efisiensi pengumpulan data, meningkatkan akurasi prediksi cuaca, dan menghadapi tantangan yang terkait dengan perubahan iklim melalui perilaku inovatif. Seperti pada pelaksanaan program edukasi dan kesadaran iklim bagi karyawan divisi data dan informasi dengan perilaku inovatif maka stasiun klimatologi dapat merancang edukasi yang kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang perubahan iklim. Kemudian pada meningkatkan efisiensi pengumpulan data yang dapat dilakukan karyawan divisi observasi dengan perilaku inovatif yaitu dapat menghasilkan ide-ide baru terkait cara pengumpulan data iklim, termasuk metode observasi atau sensor yang lebih efisien dan efektif. Adapun dampak negatif yang terjadi jika Stasiun Klimatologi tidak mendorong budaya inovasi, yaitu seperti kehilangan kredibilitas di mata masyarakat, pemerintah, serta pemangku kepentingan lainnya, mempengaruhi mitigasi perubahan iklim, kemunduran teknologi dalam perusahaan, stagnasi pengembangan organisasi, dan ketidakmampuan menghadapi tantangan baru.

Karyawan yang tidak berinovatif dalam pekerjaan akan membuat produktivitas kerja mereka menurun, seperti kinerja menjadi tidak optimal, kehilangan peluang dalam meningkatkan kualitas pekerjaan, tidak berkontribusi dengan signifikan, kurangnya efisiensi dalam bekerja dengan menghabiskan lebih banyak waktu, ketertinggalan dalam pemahaman dan pengetahuan terkini, kurangnya solusi kreatif dalam bekerja, dan kesulitan menghadapi tantangan baru. Kreatif dan inovasi adalah dua konsep terkait, namun memiliki perbedaan yang signifikan pula. Kreatif merupakan langkah awal yang memfokuskan kemampuan

individu untuk menghasilkan ide-ide baru, konsep, ataupun gagasan yang orisinal dan unik. Contohnya yaitu seperti, seorang seniman jalanan yang menciptakan mural di tembok dengan pesan atau gambar yang kuat menggunakan dinding sebagai kanvas ekspresi mereka. Sedangkan, inovasi merupakan langkah berikutnya yang melibatkan mengambil ide-ide kreatif dan menerapkannya untuk menciptakan perubahan nyata dan yang bermanfaat. Contoh dari inovasi yaitu seperti, Smartphone yang dalam perkembangannya menggabungkan telepon, kamera, serta perangkat lainnya yang dapat digenggam.

Mengingat bahwa Indonesia merupakan negara Kepulauan Maritim dengan perubahan iklim global yang berisiko mengancam keselamatan manusia, maka sangat diperlukan adanya inovasi yang harus terus dilakukan di Stasiun Klimatologi untuk mendukung keselamatan jiwa dan lingkungan dapat lebih terjamin serta kesejahteraan masyarakat Indonesia di berbagai sektor dapat lebih terbangun secara merata.

Beberapa layanan yang disediakan oleh karyawan di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara yaitu, seperti laporan prediksi cuaca, peringatan dini, atlas potensi rawan banjir, informasi kualitas udara. Layanan-layanan tersebut memiliki peran penting dalam membantu masyarakat untuk membuat perencanaan dan mengambil keputusan yang lebih bijak dalam mengatasi berbagai tantangan yang terkait dengan cuaca ekstrem, perubahan iklim, dan bencana alam. Maka dari itu, inovasi dalam Stasiun Klimatologi sangat penting karena berdampak langsung pada keselamatan dan kualitas hidup masyarakat. Ini juga membantu Stasiun Klimatologi untuk menjawab tantangan cuaca ekstrem, perubahan iklim, dan bencana alam yang semakin kompleks dengan lebih baik. Dengan inovasi, stasiun

klimatologi dapat terus memperbaiki layanan mereka dan memberikan manfaat yang lebih besar kepada masyarakat. Tsai & Tseng (dalam Etikariena, 2020) menyatakan bahwa dasar dari perubahan organisasi sekaligus inovasi dalam organisasi adalah perilaku inovatif yang dilakukan oleh karyawan.

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai perilaku individu yang diarahkan pada inisiasi dan pengenalan yang disengaja (dalam peran kerja, kelompok, atau organisasi) dari ide, proses, produk, atau prosedur yang baru dan bermanfaat (De Jong, 2007). Menurut Prayudhayanti (2014) perilaku inovatif tidak hanya dipengaruhi oleh dalam diri individu, akan tetapi perilaku inovatif dapat muncul karena individu menghadapi suatu tantangan dalam pekerjaan yang menyebabkan ia bertanggung jawab dan diberikan kewenangan dalam penyelesaian.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, terdapat contoh perilaku inovatif pada karyawan Stasiun Klimatologi Sumatera utara yaitu pada karyawan divisi tata usaha yang mampu menciptakan dan mengembangkan sebuah aplikasi persuratan bernama *Simsat* untuk mempermudah pengiriman serta pengarsipan surat ketika harus *Work From Home* (WFH). Ide untuk membuat aplikasi *Simsat* ini datang dari para karyawan sendiri yang dilatarbelakangi oleh permasalahan sistem *Work From Home* (WFH) akibat merebaknya pandemi *Covid-19*. Namun, setelah adanya gagasan dari salah satu karyawan tersebut dan walaupun telah didukung oleh pemimpin stasiun klimatologi masih banyak karyawan Stasiun klimatologi Sumatera Utara yang tidak terlalu mementingkan kemampuan atau kecenderungan untuk berinovasi. Sehingga tidak ada perkembangan dan tidak ada andil yang lebih untuk

menggerakkan ide-ide baru. Oleh sebab itu, perilaku inovatif di stasiun klimatologi Sumatera Utara dapat dikategorikan ke dalam perilaku inovatif yang rendah. Hal tersebut juga di tandai dengan ciri-ciri masalah seperti karyawan yang memiliki motivasi rendah akan inovasi, takut akan risiko kegagalan, dan juga kurangnya kerjasama dan komunikasi dengan sesama karyawan atau dengan pihak eksternal.

Stasiun Klimatologi Sumatera Utara berperan besar bagi masyarakat dalam memberikan informasi iklim kepada masyarakat. Dengan inovasi, stasiun klimatologi adalah institusi yang akan dapat membantu menciptakan masyarakat yang lebih tanggap, terinformasi, dan mampu menghadapi perubahan iklim. Melihat dari uraian di atas, ternyata perilaku inovatif karyawan di Stasiun Klimatologi belum sepenuhnya terbentuk sehingga menjadikan hal tersebut suatu masalah yang harus segera diselesaikan. Karyawan harus selalu melibatkan pendekatan baru dalam mengembangkan solusi dan pemahaman lebih mendalam terhadap dampak perubahan iklim, sehingga karyawan akan memiliki keterampilan yang lebih efisien, responsif, dan adaptif dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menjadi hal yang penting bagi karyawan untuk berperilaku inovatif di stasiun klimatologi. Maka dari itu, mengenai pentingnya perilaku inovatif dalam pekerjaan mereka memang sangat diperlukan karena untuk memberikan manfaat yang besar bagi masyarakat dengan memberikan informasi yang lebih akurat dan relevan tentang perubahan iklim, serta memberikan dampak positif yang besar pula bagi masyarakat melalui pelayanan dan pemahaman perubahan iklim.

Inovasi bagi karyawan stasiun klimatologi diperlukan untuk menciptakan cara kerja efektif dengan cepat dan mengembangkan solusi yang efektif dan berkelanjutan, meningkatkan akurasi, efektivitas, dan informasi iklim yang berguna dimana hal ini membantu melindungi keselamatan masyarakat, menjaga lingkungan, dan meningkatkan pemahaman yang lebih baik tentang perubahan iklim. Akurasi perilaku inovatif di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara sangat diperlukan karena berdampak langsung pada keberhasilan dan efektivitas Stasiun Klimatologi dalam memenuhi perannya dalam melayani masyarakat dan lingkungan. Stasiun Klimatologi Sumatera Utara harus memastikan bahwa inovasi yang diterapkan telah diuji dan sesuai dengan standar untuk memastikan data yang dihasilkan adalah yang terbaik dalam hal akurasi dan relevansi bagi masyarakat.

Tidak hanya karyawan, tetapi pimpinan perusahaan juga diharapkan dapat membuka diri terhadap perubahan, mendorong karyawan untuk berinovasi dan memberikan dukungan sumber daya yang diperlukan agar karyawan dapat mengimplementasikan ide-ide baru dalam meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan maupun perusahaan. Perilaku positif pimpinan dapat memotivasi karyawan untuk mengikuti jejak mereka.

Literatur mengenai faktor pendorong inovasi yang telah dilakukan oleh para pakar sebelumnya. Amabile dkk (dalam Khasanah & Himam, 2018) menemukan bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor utama pengungkit inovasi. Adapun, faktor struktur dan proses organisasi berupa jejaring kerja sama dalam organisasi (*intraorganizational network*) dan kemampuan belajar organisasi (*organizational learning*) juga menentukan terjadinya inovasi (Tsai, 2001).

Gaya kepemimpinan merupakan sarana untuk mengarahkan segenap kekuatan dibawahnya sehingga secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien (Lako, 2004). Perilaku inovatif karyawan dapat ditingkatkan dengan gaya kepemimpinan dengan melihat gaya yang diadopsi oleh pemimpin. Peran pemimpin di perusahaan yaitu bagaimana dapat mendukung dan meningkatkan perilaku inovatif karyawannya.

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang berkonsultasi dan mengajak karyawan untuk mengambil sebuah keputusan dan melakukan tindakan tertentu bersama-sama (House, 1971). Karyawan yang diberi bagian dalam pengambilan keputusan merasa istimewa karena memberi mereka perasaan bahwa pemimpin mereka menganggap mereka sebagai bagian penting dari organisasi mereka (Somech, 2005).

Kepemimpinan partisipatif dicirikan sebagai gaya kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan saran, ide, dan pendapat bawahan dalam proses pengambilan keputusan (Ogbeide & harrington, 2011). Dengan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, atasan meminta ide-ide baru dari bawahannya yang akan mengurangi hambatan dan akibatnya memfasilitasi pertukaran ide secara terbuka (Somech, 2006). Ini berkontribusi pada perilaku inovatif karena menghindari pengabaian ide-ide utama, memfasilitasi pengakuan peluang, dan terutama didasarkan sepenuhnya pada transparansi informasi, pengetahuan, dan pengambilan keputusan (Ogbeide & Harrington, 2011).

Berdasarkan analisis hasil *kuisisioner checklist* yang dirancang peneliti untuk menggali karakteristik gaya kepemimpinan partisipatif, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara menerapkan gaya

kepemimpinan partisipatif. Hasil kuisisioner yang diperoleh menunjukkan bahwa sebanyak 83% responden menjawab pimpinan telah melaksanakan gaya kepemimpinan partisipatif. Meskipun begitu, hasil ini juga mengindikasikan bahwa implementasi gaya kepemimpinan partisipatif belum mencapai tingkat penuh. Hal ini dapat dilihat dari ciri-ciri tertentu gaya kepemimpinan partisipatif yang meliputi hasil sebanyak 94,1% pemimpin selalu memberikan banyak dukungan dan semangat kepada karyawan, sebanyak 85,3% pengambilan keputusan di ambil secara musyawarah, sebanyak 88,2% pemimpin selalu memberikan kesempatan bagi setiap karyawannya untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, dan sebanyak 97,1% pemimpin selalu menghargai berbagai pendapat yang di ajukan. Meskipun gaya kepemimpinan partisipatif sudah diterapkan, masih terdapat potensi untuk peningkatan dan pengembangan lebih lanjut dalam implementasinya di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara. Gaya kepemimpinan ini terbukti efektif dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hasil analisis *kuisisioner checklist* ini peneliti dapatkan berdasarkan dari menghitung proporsi karakteristik dengan membagi jumlah jawaban tertentu dengan jumlah total responden dari pernyataan yang mengevaluasi karakteristik pimpinan partisipatif.

Gaya kepemimpinan partisipatif ini masih belum terbentuk secara penuh oleh pimpinan Stasiun Klimatologi Sumatera Utara sehingga beberapa perilaku inovatif karyawannya masih cenderung rendah. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal tergantung pada gaya kepemimpinan kepala, yang bertanggung untuk setiap posisi dalam organisasi. Fenomena seperti di atas terjadi pada instansi Stasiun Klimatologi Sumatera Utara dimana terdapat adanya hubungan gaya

kepemimpinan yang mengikat karyawan untuk bersikap taat dan memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan perilaku inovatif pada setiap tugas.

Hasil observasi ini didukung penuh dari hasil wawancara. Adapun hasil dari wawancara antara peneliti dengan narasumber di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara, adalah :

Menurut *Narasumber 1* mengatakan bahwa, dalam hal inovasi, peran utama sebenarnya terletak pada karyawan-karyawannya. Meskipun begitu, pemimpin juga memiliki peranan penting yaitu dalam memberikan dukungan yang diperlukan untuk mendorong proses inovasi. Pemimpin tidak selalu menciptakan ide-ide inovatif, tetapi pemimpin memainkan peran dalam menginspirasi tim, menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas, dan mengidentifikasi kebutuhan yang harus dipenuhi agar inovasi bisa terwujud.

Menurut *Narasumber 2* mengatakan bahwa, di dalam lingkungan kerja mereka, menciptakan hasil yang berdampak dari keterlibatan aktif kerja merupakan budaya yang dijunjung tinggi. Inisiatif tersebut juga ditekankan oleh ibu kepala di Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) yang menantang mereka untuk melampaui fokus pada bagaimana data yang mereka kumpulkan dapat diaplikasikan langsung oleh masyarakat. Mereka diberi tugas untuk langsung turun ke lapangan, berinteraksi dengan semua pemangku kepentingan di masyarakat, dan memahami kebutuhan data masyarakat. Dengan begitu, mereka dapat menyesuaikan hasil produk dan analisis mereka agar relevan dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Arahan dari ibu kepala BMKG juga mendorong mereka untuk mengikuti tren dan perubahan zaman. Mereka diminta untuk merangkul pendekatan yang lebih responsif terhadap perkembangan agen

milennial, dengan mengintegrasikan metode-metode yang sesuai dengan generasi. Saat mereka turun langsung ke pemukiman masyarakat dan menyadari bahwa banyak orang yang belum sepenuhnya memahami peran BMKG. Mereka semakin ditekankan untuk harus terus membuat inovasi-inovasi baru baik dalam menyampaikan data ataupun dalam menganalisis data dalam bekerja. Perusahaan mereka juga memunculkan kompetisi positif yaitu seperti memberikan penghargaan bagi karyawan terbaik di setiap tahunnya. Penghargaan tersebut tidak hanya diberikan bagi karyawan yang mencapai hasil luar biasa, tetapi juga bagi karyawan yang menciptakan terobosan-terobosan baru melalui inovasi. Narasumber 2 berharap dapat menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas dan persaingan untuk memberikan yang terbaik.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti menunjukkan bahwa, Karyawan stasiun klimatologi diharapkan untuk bisa memanfaatkan peluang-peluang yang ada menggunakan ide-ide inovatif mereka agar lebih efisien dalam memberikan pelayanan terbaik bagi para pemangku kepentingan, masyarakat, dan stakeholder lainnya. Tidak hanya karyawan, tetapi pimpinan perusahaan juga diharapkan dapat membuka diri terhadap perubahan, mendorong karyawan untuk berinovasi dan memberikan dukungan sumber daya yang diperlukan agar karyawan dapat mengimplementasikan ide-ide baru dalam meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan maupun perusahaan.

Pimpinan Stasiun Klimatologi Sumatera Utara mengharapkan bahwa seluruh karyawannya dapat mendukung inovasi perusahaan. Khususnya pada karyawan Stasiun Klimatologi divisi observasi maupun divisi data dan informasi. Karyawan diharapkan melakukan pengembangan peralatan pemantauan iklim,

melakukan eksplorasi dan riset dengan mencari metode dan pendekatan baru terhadap berbagai alat penelitian terbaru dalam memecahkan, menganalisa, ataupun memprediksi perubahan iklim. Setiap karyawan pada setiap divisi diharapkan lebih aktif berpartisipasi meningkatkan kegiatan inovasi dalam setiap pekerjaan mereka..

Berdasarkan uraian di atas, itu adalah konteks di mana peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Perilaku Inovatif Karyawan Di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan perilaku inovatif karyawan di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara”?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan perilaku inovatif karyawan di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara.

1.4 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :
“Ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan perilaku inovatif”. Dengan asumsi semakin tinggi gaya kepemimpinan partisipatif maka

semakin tinggi perilaku inovatif. Dan sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan partisipatif maka semakin rendah perilaku inovatif.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai upaya untuk memberikan sumbangsih terhadap pengembangan pemahaman teoritis di bidang psikologi industri dan organisasi mengenai gaya kepemimpinan dengan perilaku inovatif. Dan semoga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan dengan perilaku inovatif.

1.5.2 Manfaat Praktis

Bagi Organisasi, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan saran dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan dalam usaha untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan guna meningkatkan perilaku inovatif dalam mencapai tujuan organisasi. Bagi Pemimpin, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan umpan balik untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Bagi karyawan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Kerja Inovatif

2.1.1 Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Afsar & Umrani (2019) perilaku kerja inovatif meliputi pengembangan ide-ide baru, teknik dan teknologi, serta uji coba dan penerapan metode baru yang berkaitan dengan prosedur bisnis di area kerja tertentu. Sebagai sebuah proses, inovasi melibatkan kebaruaran, keunggulan kompetitif dalam konteks yang dinamis (Khan dkk., 2015). Setiap perusahaan harus menganggap hal tersebut penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerjanya meningkat melalui perilaku inovatif dan kreatif (Demircioglu & Audretsch, 2017). Sedangkan menurut Prakoso (2018) perilaku inovatif didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah permunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi.

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai perilaku individu yang diarahkan pada inisiasi dan pengenalan yang disengaja (dalam peran kerja, kelompok, atau organisasi) dari ide, proses, produk, atau prosedur yang baru dan bermanfaat (De Jong, 2007). Perilaku kerja inovatif sebagai serangkaian perilaku karyawan yang berkaitan dengan generalisasi ide, mengimplementasikan ide, dan dukungan yang diberikan dalam pengimplementasian ide tersebut (De Jong dan Hertog, 2010). Perilaku kerja inovatif berkaitan dengan tingkat jaringan dan

individu, kelompok kerja, dan organisasi atau perusahaan (King & Anderson, dalam De Jong & Hertog, 2010).

West & Farr (dalam Lin & Shin, 2021) menyatakan perilaku inovatif anggota organisasi didefinisikan sebagai tindakan yang disengaja untuk menciptakan, memperkenalkan dan mengeksekusi ide-ide baru yang membantu meningkatkan peran tugas seseorang atau kinerja organisasi. Hal ini dilihat sebagai faktor kuat dalam penciptaan keunggulan kompetitif bagi organisasi karena dapat membuat peningkatan produktivitas tanpa memerlukan biaya tambahan. Menurut Prayudhayanti (2014) perilaku inovatif tidak hanya dipengaruhi oleh dalam diri individu, akan tetapi perilaku inovatif dapat muncul karena individu menghadapi suatu tantangan dalam pekerjaan yang menyebabkan ia bertanggung jawab dan diberikan kewenangan dalam penyelesaian.

Getz & Robinson (dalam Dhuha & Seger, 2019) menyatakan peningkatan inovasi di organisasi disebabkan oleh 80% dari ide-ide baru yang diprakarsai oleh karyawan dan hanya 20% sisanya merupakan hasil dari kegiatan inovasi yang direncanakan oleh organisasi baik melalui strategi maupun struktur, hal inilah yang menjadikan karyawan sebagai aset penting dalam menghasilkan sebuah inovasi. Perilaku inovatif berfokus pada proses yang lebih kompleks karena perilaku inovatif membahas sampai ke penerapan ide-ide yang dihasilkan (Sundiman, 2017). Menurut Janssen (2000) *Innovative work behavior* ialah suatu peningkatan, promosi dan realisasi ide-ide baru yang berguna untuk kelangsungan hidup sebuah organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa, perilaku inovatif adalah sekumpulan perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam

menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide baru untuk memenuhi keunggulan kompetitif suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

Etikariena & Muluk (dalam Bobo, 2017) mengemukakan terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku inovatif, yang terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

1) Tipe Kepribadian.

Menurut Janssen, Van den Ven dan West adalah orang yang memiliki tipe kepribadian merupakan orang yang mampu dan berani mengambil resiko terhadap perilaku inovatif yang di buat.

2) Gaya individu dalam memecahkan masalah

Karyawan yang memiliki gaya pemecahan masalah yang intuitif dapat menghasilkan ide-ide sehingga menghasilkan solusi yang baru.

b. Faktor Eksternal

1) Kepemimpinan.

Banyak bawahan yang kurang dapat menjaga hubungannya dengan pemimpinnya, dan hal tersebut dapat membuat perilaku inovatif seseorang tidak terlihat, namun karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan pemimpinnya, cenderung memunculkan perilaku inovatif pada karyawan. Harapan yang tinggi dari pemimpin agar karyawannya menjadi inovatif juga

dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada karyawan (Scott & Bruce ; dalam Ratnasari Deasi, 2013).

2) Dukungan untuk berinovasi

Dukungan dari orang-orang disekitar individu sangat membantu bagi karyawan tersebut dalam menciptakan suatu perilaku inovatif. bukan hanya itu dukungan dari orang dalam organisasi tersebut juga bisa memunculkan perilaku inovatif bagi karyawan tersebut (Scott & Bruce ; dalam Ratnasari Deasi, 2013).

3) Tuntutan dalam pekerjaan

Tuntutan dari perusahaan cenderung meningkatkan semangat para karyawannya untuk berperilaku inovatif. Tuntutan tersebut menjadi dorongan bagi karyawan tersebut. Salah satu hal yang muncul akibat adanya tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi tersebut adalah perilaku inovatif (Etikariena & Muluk, 2014).

4) Iklim psikologis

Iklim psikologis menunjukkan kepada bagaimana lingkungan organisasi dipersepsikan dan diinterpretasikan oleh karyawan (Etikariena & Muluk, 2014).

Terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif, yaitu meliputi faktor internal dan faktor eksternal menurut Nijenhuis (dalam Kania, Senen, & Masharyono, 2018).

a. Faktor Internal

- 1) Hubungan antara karyawan dengan pemimpin, karyawan yang memiliki hubungan yang berkualitas dengan pimpinan mereka

memungkinkan untuk dapat membuat dan memanfaatkan perilaku inovatif kerja dan mampu meyakinkan bahwa perilaku inovatif mereka akan memberi keuntungan kinerja. Hubungan yang berkualitas dibangun di atas kepercayaan dan rasa hormat.

2) Hubungan dengan kelompok kerja, karyawan yang memiliki hubungan rukun dengan rekan kerja mereka lebih mungkin untuk membantu mereka mengimplementasikan ide-ide baru mereka, dan juga membantu mereka dalam mengembangkan perilaku inovatifnya.

b. Faktor Eksternal

1) *Competitive pressures*, karyawan dengan tekanan yang tinggi dalam berkompetensi dapat membantu karyawan bekerja lebih keras dan memunculkan ide-ide baru.

2) *Social-political pressures*, sebuah organisasi dengan dukungan dari pemerintah harus terus memberikan hasil yang baik untuk mempertahankan dukungan itu. Agar dapat terus memberikan pekerjaan yang tumbuh dan semakin baik, pemimpin dan karyawan perlu perilaku inovatif.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal.

2.1.3 Indikator Perilaku Inovatif

Menurut De Jong dan Den Hartog (2010), terdapat empat indikator perilaku inovatif kerja, yaitu:

- a. Idea explanation, karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah.
- b. Idea generation, karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru.
- c. Idea championing, karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya.
- d. Idea implementation, karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan.

Menurut Al-Omari dkk (2019), perilaku inovatif terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

- a. Gaya Kepemimpinan Yang Inovatif

Indikator ini mencerminkan sejauh mana pemimpin dalam organisasi mendorong dan mendukung inovasi. Gaya kepemimpinan yang inovatif mencakup pemimpin yang terbuka terhadap gagasan dan ide-ide baru, memberikan dorongan dan sumber daya untuk inovasi.

- b. Organisasi yang Inovatif

Ini mencerminkan sejauh mana organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong inovasi. Organisasi yang inovatif memiliki sistem dan proses yang mendukung pengembangan dan implementasi ide-ide baru.

- c. Individu Yang Inovatif

Individu yang inovatif cenderung memiliki kreativitas dalam menghasilkan ide-ide baru, kemauan untuk mencoba hal-hal baru, dan bersedia berbagi ide serta berpartisipasi dalam upaya inovasi organisasi.

Berdasarkan pada uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator pada perilaku inovatif menurut De Jong dan De Hartog yaitu meliputi, *idea explanation, idea generation, Idea championing, dan idea implementation*. Adapun perilaku inovatif menurut Al-Omari dkk yang dapat disimpulkan bahwa indikator perilaku inovatif dibagi menjadi beberapa indikator yaitu gaya kepemimpinan yang inovatif, organisasi yang inovatif, dan individu yang inovatif.

2.1.4 Dimensi Perilaku Inovatif

De jong (2007) menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi perilaku kerja inovatif, yaitu meliputi oleh:

- a. *Oppurtunity exploration*, proses inovasi ditentukan oleh kesempatan. Kesempatan akan memicu individu untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan proses pengiriman, atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan.
- b. *Idea generation*, membangkitkan sebuah konsep untuk peningkatan. Idea generation merupakan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada untuk meningkatkan performansi. Individu yang tinggi dalam level ini akan dapat melihat solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda.

- c. *Championing*, melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak dan mempengaruhi karyawan atau manajemen, dan bernegosiasi mengenai suatu solusi.
- d. *Application*, individu tidak hanya memikirkan ide-ide kreatif terhadap suatu hal tapi juga mengevaluasi dan mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata.

Selain itu, menurut Janssen (2000) memaparkan tiga dimensi untuk pengukuran perilaku inovatif yaitu :

- a. Menciptakan ide (*Idea Generation*), karyawan mampu mengenali masalah yang terjadi dalam organisasi kemudian menciptakan ide atau solusi baru yang berguna pada bidang apapun. Ide atau solusi tersebut dapat bersifat asli maupun dimodifikasi dari produk dan proses kerja yang sudah ada sebelumnya.
- b. Mempromosikan ide (*Idea Promotion*), karyawan mempromosikan ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan kerja, sehingga ide tersebut dapat diterima. Selain itu, terjadi pula pengumpulan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan untuk diimplementasikan dalam organisasi.
- c. Realisasi ide (*Idea Realization*), karyawan memproduksi sebuah prototipe atau model dari ide yang dimiliki menjadi produk dan proses kerja yang nyata agar dapat di aplikasikan dalam lingkup pekerjaan, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi perilaku kerja inovatif menurut De Jong diliputi dengan *oppurtunity exploration, idea generation, championing, dan application*. Sedangkan, menurut Janssen dimensi perilaku kerja inovatif diliputi *idea generation, idea promotion, idea realization*.

2.1.5 Karakteristik Perilaku Inovatif

Menurut George dan Zhou (2001) karakteristik perilaku inovatif yaitu sebagai berikut:

- a. Individu memahami perkembangan teknologi, proses serta gagasan baru.
- b. Individu berupaya dalam menghasilkan ide serta gagasan baru.
- c. Individu berupaya untuk memperjuangkan dan menyebar luaskan ide-ide kepada orang lain.
- d. Individu menyediakan kebutuhan yang diperlukan dalam mewujudkan ide-ide baru.
- e. Individu mengembangkan strategi perencanaan untuk mewujudkan ide baru (Sujarwono & Wahjono, 2017).

West (dalam Aditya & Ardana, 2016), memaparkan beberapa ciri-ciri dari perilaku inovatif yaitu :

- a. Tendensi untuk menciptakan ide-ide baru.
- b. Toleran terhadap ambiguitas.
- c. Adanya keinginan untuk menjadi efektif.
- d. Berorientasi pada inovasi serta pencapaian.

George dan Zhou (dalam Ismiantari & Mulyana, 2021), juga menampilkan beberapa ciri-ciri perilaku inovatif yaitu :

- a. Individu selalu berusaha untuk memahami teknik, proses, gagasan serta teknologi baru yang sedang berkembang.
- b. Individu terus berusaha untuk memunculkan dan menghasilkan gagasan baru yang kreatif untuk mengatasi masalah.
- c. Berusaha untuk memperjuangkan dan meyakinkan ide yang dimilikinya kepada orang lain.
- d. Mampu menyediakan sumber daya, dan mengetahui apa saja yang diperlukan untuk merealisasikan ide baru yang dimilikinya.
- e. Memiliki perencanaan yang matang dalam usahanya untuk mewujudkan ide barunya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik perilaku inovatif yaitu individu dapat memahami perkembangan teknologi baru, individu dapat berupaya menghasilkan ide dan gagasan baru, individu dapat berupaya menyebarluaskan ide-ide kepada orang lain, dan idividu dapat menyediakan kebutuhan dalam mewujudkan ide-ide baru. Sedangkan ciri-ciri perilaku inovatif yaitu meliputi tendensi untuk menciptakan ide-ide baru, toleran terhadap ambiguitas, adanya keinginan untuk menjadi efektif, dan berorientasi pada inovasi serta pencapaian.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Husnayain (2015), kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi para pengikut agar mampu mencapai tujuan. Sedangkan menurut Mulyadi (2010), kepemimpinan mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa yang terjadi oleh

para pengikutnya, pengorganisasian serta aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dari masyarakat.

Selanjutnya, menurut Rivai (2005), kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pnegikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Tead (dalam Nasdir dkk., 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu menciptakan rasa integrasi dan keharmonisan di antara bawahannya untuk menumbuhkan kerja sama dan memotivasi mereka untuk melakukan yang terbaik. Untuk itu, pemimpin harus mampu memberi contoh dan memberikan motivasi positif, serta menyediakan fasilitas organisasi yang diperlukan untuk membantu kelompok mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Glantz (2002) menekankan perlunya seorang manajer untuk menemukan gaya kepemimpinannya (dalam Walala, Waiganjo, & Nijeru 2015).

Menurut Rivai (2008), gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bernilai bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Anoraga (dalam Sutrisno, 2010) serta hartanto (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Thoha (2012) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut (Nukolis, 2006) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja.

Menurut Tjiptono (dalam Hafizah dkk., 2017), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pimpinan dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Davis (1985) adalah *pattern of iver all leader acts as perceived by employees* (Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya). Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya (Marzuki, 2002).

As'ad (dalam Waliningsuci, Musadieg, & Hamid, 2017) berpendapat bahwa ada enam tipe gaya kepemimpinan yang diakui keberadaannya secara luas, yaitu :

- a. Tipe Otokratik, adalah seorang yang sangat egois dengan menunjukkan sikap yang menonjolkan “keakuannya”.
- b. Tipe Karismatik, adalah tipe yang memiliki daya tarik, kekuatan energi, dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain sehingga ia mempunyai pengawal-pengawal yang bisa dipercaya serta pengikut yang sangat besar jumlahnya.
- c. Tipe Paternalistik atau Maternalistik, adalah kepemimpinan dengan sifat kebapakan atau keibuan.

- d. Tipe Militeristik, tipe ini mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter.
- e. Tipe Demokratis, selalu bertitik tolak bahwa manusia adalah makhluk termulia di dunia sehingga selalu menggerakkan bawahan.
- f. Tipe *Laissez Faire*, tipe ini bersifat permisif.

Berdasarkan uraian definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah serangkaian upaya yang dilakukan oleh seseorang dengan kemampuan mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk bertindak sesuai dengan keinginan yang disadari guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut (Rivai dkk., 2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) adalah suatu kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi-situasi yang berlainan. Kepemimpinan partisipatif bertujuan untuk meningkatkan partisipasi karyawan dengan menyediakan kebijaksanaan, perhatian, pengaruh, dukungan, informasi, dan sumber daya lainnya serta proses pemecahan permasalahan dengan berkonsultasi dengan karyawan sebelum membuat keputusan (Huang dkk., 2006). Thoha (2001) mengemukakan bahwa “Pemimpin yang memiliki gaya partisipatif mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahannya. Dalam setiap persoalannya, selalu mengandalkan untuk mendapatkan ide-ide dan pendapat-pendapat lainnya dari bawahan, dan mempunyai niat untuk mempergunakan pendapat bawahan serta konstruktif”.

Menurut Yukl (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan partisipatif melibatkan usaha-usaha manajer untuk mendorong dan memudahkan partisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan yang penting. Sedangkan menurut Evans & House (dalam Agus, 2008) menjelaskan bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang pemimpinnya berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari para bawahan, namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya. Kepemimpinan partisipatif adalah bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan rasa loyalitas, dan partisipatif para bawahan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang pemimpinnya selalu melibatkan para bawahannya untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan guna meningkatkan motivasi dan menciptakan kerja sama yang serasi pada anggota organisasi.

2.2.3 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Hasibuan (dalam Panting, 2019) menjelaskan karakteristik dari gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu :

- a. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.
- c. Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang.

Adapun menurut Thoha (2001) memberikan ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif sebagai berikut :

- a. Pimpinan memberikan dukungan tinggi dan pengarahan rendah. Posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dipegang secara bergantian antara pimpinan dan bawahan.
- b. Komunikasi dua arah ditingkatkan. Pimpinan mendengarkan bawahan secara aktif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki karakteristik dan ciri-ciri yang yaitu, bekerja secara aktif dengan bawahan baik secara individual maupun kelompok, memberikan kesempatan bagi bawahan secara tepat dalam pengambilan keputusan, menerima masukan dan nasehat yang bersifat membangun, dan memberikan dukungan secara penuh pada anggota organisasi.

2.2.4 Dimensi Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Vroom., dkk (dalam Dimas, 2008) mengemukakan dimensi-dimensi dari gaya kepemimpinan partisipatif yaitu :

- a. Prosedur pengambilan keputusan, meliputi otokratik, konsultasi, dan partisipasi.
- b. Variabel situasi, meliputi karakteristik tugas dan lingkungan karakteristik bawahan.
- c. Penerimaan keputusan, meliputi komitmen dan kepuasan.
- d. Peraturan keputusan, meliputi waktu dan motivasi.
- e. Kualitas keputusan, meliputi variabilitas dan konsekuensi.

Selain itu, menurut Hasibuan (dalam Pratiwi dkk, 2018) dimensi gaya kepemimpinan partisipatif yaitu :

- a. Wewenang dan pemimpin tidak mutlak/bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan
- b. Keputusan dan kebijakan dibuat bersama. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya
- c. Pengawasan terhadap tingkah laku. Pimpinan memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya dan menghormati
- d. Keaktifan. Pimpinan melakukan komunikasi dua arah secara langsung dan juga memberi kesempatan kepada karyawan untuk memberi pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi gaya kepemimpinan partisipatif menurut Vroom, dkk diliputi oleh prosedur pengambilan keputusan, variabel situasi, penerimaan keputusan, peraturan keputusan, dan kualitas keputusan. Sedangkan, menurut Hasibuan dimensi gaya kepemimpinan partisipatif diliputi oleh wewenang dan pemimpin berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, keputusan dan kebijakan keputusan dibuat bersama, pengawasan terhadap tingkah laku, dan keaktifan.

2.2.5 Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Yukl (2017) mengemukakan aspek-aspek dalam gaya kepemimpinan partisipatif yaitu :

- a. Konsultasi, yaitu pemimpin meminta karyawan untuk mengemukakan gagasan dan pendapat, kemudian pemimpin mengambil keputusan.
- b. Keputusan bersama, yaitu pemimpin bersama-sama bawahan mengambil keputusan dan keputusan tersebut menjadi keputusan final.
- c. Pendelegasian, yaitu dimana pemimpin memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada individu atau kelompok untuk membuat keputusan.
- d. Desentralisasi dan manajemen yang demokratis.

Selain itu, menurut Wahjosumidjo (dalam Kumandang, 2016) aspek-aspek gaya kepemimpinan partisipatif meliputi :

- a. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan
- b. Pemimpin memberikan keleluasan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan
- c. Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai
- d. Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan aspek-aspek gaya kepemimpinan partisipatif menurut Yukl diliputi oleh konsultasi, keputusan bersama, pendelegasian, serta desentralisasi dan manajemen demokratis. Sedangkan, aspek-aspek gaya kepemimpinan partisipatif menurut Wahjosumidjo diliputi oleh pemimpin dan bawahan terlibat dalam pengambilan keputusan, pemimpin memberikan keleluasan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan, hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai, dan motivasi yang diberikan kepada bawahan didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

2.2.6 Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Indikator gaya kepemimpinan menurut Siagian (dalam Habi dkk., 2022) menyatakan sebagai berikut :

a. Komunikasi

Komunikasi merupakan alat transportasi dalam kepemimpinan. Tanpa komunikasi yang baik dan terarah dalam memimpin, maka seorang pemimpin akan kesulitan dalam mensupervisi anggotanya untuk bergerak mencapai tujuan.

b. Kerjasama

Kerjasama adalah pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

c. Keterlibatan bawahan

Para manajer akan sulit untuk membuat keputusan tanpa melibatkan para bawahannya, keterlibatan ini dapat formal seperti penggunaan kelompok dalam pembuatan keputusan, atau informal seperti permintaan akan gagasan-gagasan. Bantuan para bawahan dapat terjadi pada setiap tahap proses pembuatan keputusan.

d. Pengambilan keputusan

Setiap pemimpin harus bisa mengambil keputusan secara cerdas dan cermat sesuai dengan kebutuhan dan keadaan.

Selain itu, menurut Wirawan dalam (Harahap, 2022) indikator gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu :

- a. Jumlah kekuasaan dan kebebasan menggunakannya pemimpin dan pengikut sama besar.
- b. Jumlah kekuasaan dan kebebasan menggunakan kekuasaan diatur dalam uraian tugas dan prosedur penggunaan kekuasaan.
- c. Pembuatan keputusan mengenai kebijakan dan aktivitas pelaksanaan dilakukan oleh pemimpin bersama-sama dengan para pengikutnya.
- d. Pemimpin menentukan visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi dengan bantuan para pengikutnya.
- e. Pemimpin mendelegasikan sebagian tugasnya kepada para pengikutnya.
- f. Kreativitas dan inovasi para pengikut sedang.

Berdasarkan pada uraian diatas maka dapat diketahui bahwa indikator gaya kepemimpinan partisipatif menurut Siagian diliputi oleh komunikasi, kerjasama, keterlibatan bawahan, dan pengambilan keputusan. Sedangkan, menurut Wirawan diliputi oleh jumlah kekuasaan dan kebebasan menggunakan

pemimpin dan pengikut yang sama besar, jumlah kekuasaan dan kebebasan menggunakan kekuasaan diatur dalam uraian tugas dan prosedur penggunaan kekuasaan, pembuatan keputusan mengenai kebijakan dan aktivitas pelaksanaan dilakukan oleh pemimpin bersama-sama dengan para pengikutnya, pemimpin menentukan visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi dengan bantuan para pengikutnya, pemimpin mendelegasikan sebagian tugasnya kepada para pengikutnya, dan kreativitas dan inovasi para pengikut sedang.

2.3 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dengan Perilaku Inovatif Karyawan

Menurut Afsar dan Umrani (2019), perilaku kerja inovatif meliputi pengembangan ide-ide baru, teknik dan teknologi, serta uji coba dan penerapan metode baru yang berkaitan dengan prosedur bisnis di area kerja tertentu. Sebagai sebuah proses, inovasi melibatkan kebaruan, keunggulan kompetitif dalam konteks yang dinamis (Khan dkk, 2015). Setiap perusahaan harus menganggap hal tersebut penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerjanya meningkat melalui perilaku inovatif dan kreatif (Demircioglu & Audretsch, 2017). Sedangkan menurut Prakoso (2018) perilaku inovatif didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah permunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi.

Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif menurut Etikariena (dalam Bobo, 2017). Amabile (1996) dan Mumford & Gustafion (1998) menemukan bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor utama pengungkit inovasi. Kaitannya dengan hubungan antara

pemimpin dan karyawan dalam terciptanya perilaku kerja inovatif muncul dikarenakan hubungan positif atau kedekatan antara pemimpin dengan karyawan (dalam Scott & Bruce, 1994). Hubungan yang positif antara pemimpin dan karyawan menggambarkan bahwa telah terjalin hubungan yang berkualitas dan saling menghormati satu sama lain.

Setiap pemimpin memiliki sistem atau gaya kepemimpinannya sendiri dalam bekerja. Pemimpin yang dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik ketika mereka mampu beradaptasi dengan perubahan situasi kerja. Jika karyawan memiliki kinerja yang buruk, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, peran pemimpin disini menjadi penting untuk menggunakan kewenangannya dalam meningkatkan dan memotivasi sikap dan perilaku inovatif kerja agar dapat mencapai hasil dan sasaran perusahaan yang diinginkan.

Menurut Rivai, dkk (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) adalah suatu kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi-situasi yang berlainan. Menurut Burhanuddin (dalam Syamsuri, 2014) memiliki pendapat bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang dipakai oleh mereka yang dipercaya, yaitu dengan kepercayaan dan kredibilitasnya itu kemudian memotivasi orang-orang yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan partisipatif dicirikan sebagai gaya kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan saran, ide, dan pendapat bawahan dalam proses pengambilan keputusan (Ogbeide & harrington, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Jong dan Hartog (2010) menunjukkan bahwa ada banyak bukti empiris yang ditemukan hubungan positif antara kepemimpinan partisipatif dan inovasi pada tingkat organisasi atau tim. Bukti empiris juga ditemukan oleh Abdolmaleki, dkk (2013) yang menyelidiki sebuah perusahaan pembuat mobil Iran dan menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan partisipatif dan inovasi organisasi.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu menurut Beekwilder & Endlich (2019) dengan judul “Kepemimpinan partisipatif dan perilaku inovatif karyawan dimoderasi : oleh iklim kerja yang proaktif dan berani mengambil risiko”. Penelitian tersebut menunjukkan korelasi positif yang sangat kuat antara kepemimpinan partisipatif dan perilaku inovatif karyawan dengan nilai sebesar 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan partisipatif yang dirasakan oleh responden maka semakin tinggi perilaku inovatif karyawan.

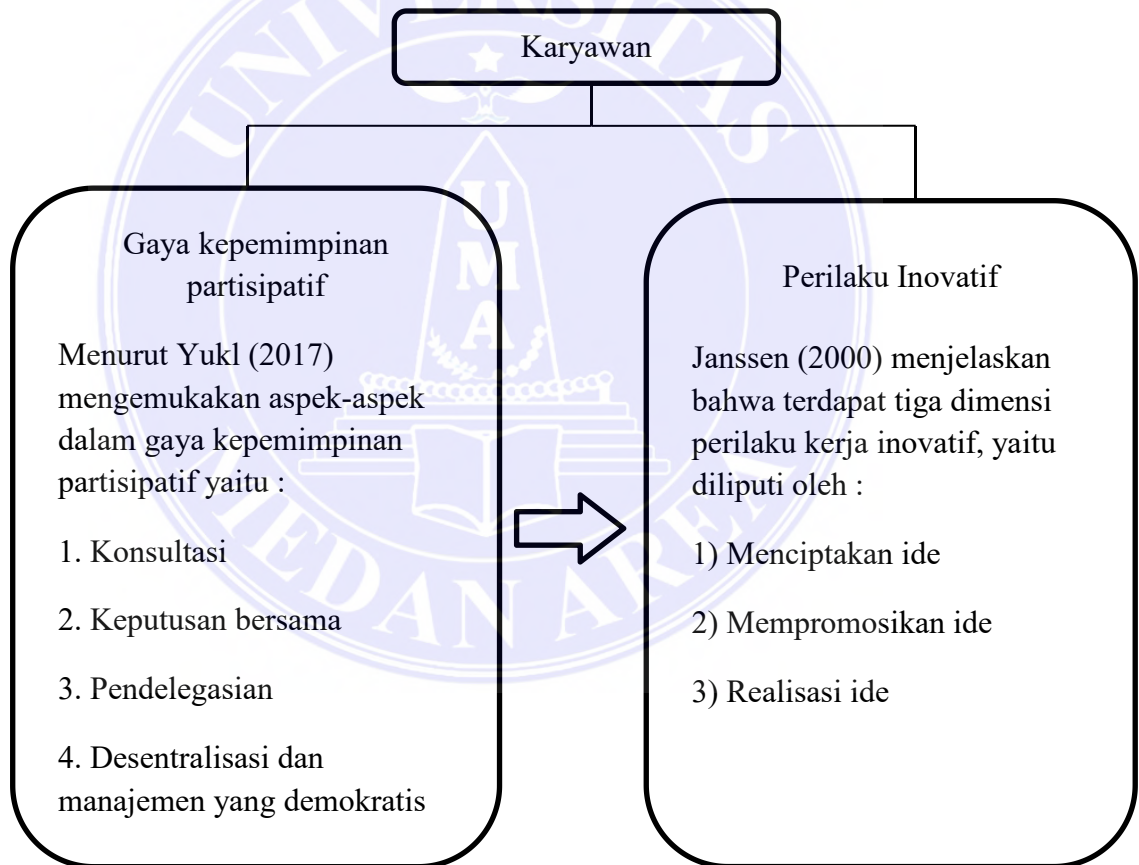
Berdasarkan hasil penelitian Nadolna (2020) menjelaskan bahwa penelitian ini membuka jalan bagi penelitian ilmiah di masa depan dalam memperluas pengetahuan tentang peran pemimpin dalam menggerakkan organisasi kegiatan inovatif. Berdasarkan temuan penelitian lainnya juga hasil penelitian dari Siregar & Salendu (2021) menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan partisipatif yang ada di organisasi, maka semakin tinggi budaya inovatif organisasi, yang kemudian semakin tinggi pula kreativitas yang dimiliki karyawan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mempengaruhi perilaku inovatif karyawan karena gaya kepemimpinan

ini memberikan ruang bagi karyawan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan menawarkan ide-ide baru. Hal ini mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mengeluarkan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti topik ini dengan perbedaan dari penelitian sebelumnya dalam sisi sampel yang berbeda yaitu pada karyawan di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara.

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara yang terletak di Kabupaten Deli Serdang. Tepatnya di JL. Metereologi Raya No. 17 Sampali, Deli Serdang. Penelitian dilakukan pada tanggal 29 juli dan 31 juli 2023.

3.2. Bahan dan Alat Penelitian

Penelitian ini menggunakan bahan berupa kertas yang berisi pernyataan-pernyataan yang akan di jawab oleh responden nantinya, pulpen, internet (pengolahan data). Sedangkan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala penelitian gaya kepemimpinan partisipatif dan skala penelitian perilaku inovatif. Skala penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data dari sampel penelitian.

Pada skala gaya kepemimpinan partisipatif menggunakan aspek-aspek gaya kepemimpinan partisipatif dari Yukl yaitu konsultasi, keputusan bersama, pendelegasian, desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Pada skala perilaku inovatif, peneliti menggunakan dimensi perilaku inovatif dari Janssen yaitu menciptakan ide, mempromosikan ide, dan realisasi ide.

3.3. Metode Penelitian

3.3.1. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Djaali (2021) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat inferensial dalam arti mengambil kesimpulan berdasarkan

hasil pengujian hipotesis secara statistika, dengan menggunakan data empirik hasil pengumpulan data melalui pengukuran. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Menurut Djaali (2021) penelitian korelasional adalah penelitian yang berusaha untuk mempelajari keterkaitan naik-turunnya variasi nilai antara variabel. Ini berarti penelitian korelasional berusaha mempelajari, apakah antara dua variabel atau lebih terdapat hubungan korelasional atau tidak.

3.3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat dua variabel yang dapat dibedakan sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas/*independent variabel* (x)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan partisipatif.

- 2) Variabel terikat/*dependent variabel* (y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Perilaku Inovatif.

3.3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional penelitian dibuat untuk memperjelas variabel-variabel yang akan diteliti untuk memberikan penjelasan lebih mendetail (Mathar, 2013). Adapun definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut :

- 1) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang pemimpinnya selalu melibatkan para bawahannya untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan guna meningkatkan motivasi dan menciptakan kerja sama yang serasi pada anggota organisasi. Aspek-aspek

yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan partisipatif yang dikemukakan oleh Yukl (2017) yaitu konsultasi, keputusan bersama, pendelegasian, desentralisasi dan manajemen yang demokratis.

2) Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif merupakan sekumpulan perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide baru untuk memenuhi keunggulan kompetitif suatu organisasi atau perusahaan. Dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukur perilaku inovatif dikemukakan oleh Janssen (2000) yaitu meliputi oleh : menciptakan ide, mempromosikan ide, dan realisasi ide.

3.3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala berupa angket atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2013) angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

1) Skala Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Skala gaya kepemimpinan dalam penelitian ini disusun peneliti berdasarkan dimensi gaya kepemimpinan menurut Yukl (2017) mengemukakan aspek-aspek dalam gaya kepemimpinan partisipatif yaitu konsultasi, keputusan bersama, pendelegasian, desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Skala yang digunakan adalah model skala likert yang terdiri dari pernyataan-

pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Digunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian pernyataan *favourable* yaitu Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 4, Setuju (S) mendapatkan nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapatkan nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 1. Sedangkan, untuk pernyataan *unfavourable* yaitu Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 1, Setuju (S) mendapatkan nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapatkan nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 4. Berdasarkan cara menjawabnya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala langsung dan tertutup. Skala akan diberikan secara langsung dan responden diminta untuk menjawab dengan cara memilih kemudian memberi tanda centang (✓) salah satu dari keempat alternatif jawaban yang telah disediakan.

2) Skala Perilaku Inovatif

Skala perilaku inovatif yang digunakan dalam penelitian ini disusun peneliti berdasarkan instrumen yang mengukur dimensi perilaku inovatif oleh Janssen (2000) yaitu diliputi oleh : menciptakan ide, mempromosikan ide, dan realisasi ide.

Skala yang digunakan adalah model skala likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Digunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian pernyataan *favourable* yaitu Sangat Setuju (SS)

mendapatkan nilai 4, Setuju (S) mendapatkan nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapatkan nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 1. Sedangkan, untuk pernyataan *unfavourable* yaitu Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 1, Setuju (S) mendapatkan nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapatkan nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 4. Berdasarkan cara menjawabnya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala langsung dan tertutup. Skala akan diberikan secara langsung dan responden diminta untuk menjawab dengan cara memilih kemudian memberi tanda centang (✓) salah satu dari keempat alternatif jawaban yang telah disediakan.

3.3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1) Validitas Alat Ukur

Menurut Sugiyono (2013) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Data yang valid ialah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada obyek lapangan. Arikunto (2007) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Product Moment* melalui bantuan program *SPSS (Statistic Packages for Social Science)* versi 21.0.

2) Reliabilitas Alat Ukur

Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda (Sugiyono, 2013). Dalam uji reliabilitas pada penelitian ini, digunakan teknik *Alpha Cronchbach's* dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistic Packages for Social Science)* versi 21.0.

3.3.6. Teknik Analisis Data

Menurut Mukhid (2021), analisis data meliputi pengurutan dan penyederhanaan data sehingga data tersebut dapat dihubungkan langsung pada masalah penelitian. Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan analisa korelasi *Product Moment* karena tujuan penelitian ini adalah mencari hubungan antara dua variabel yaitu gaya kepemimpinan dengan perilaku inovatif.

Sebelum melakukan analisis data dengan teknik analisa *Product Moment*, maka perlu melakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk melihat apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel sudah menyebar secara normal.
- b. Uji Linearitas, yaitu untuk melihat apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan dengan data variabel terikat.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Stasiun Klimatologi Sumatera Utara dengan jumlah 37 karyawan.

2) Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi (Arikunto, 2013). Berdasarkan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 37 orang. Untuk dapat menentukan sampel, maka dibutuhkan teknik sampling. Menurut Sugiyono (2003) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diusahakan menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Arikunto (2013) menjelaskan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total. Namun

jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

3.5. Prosedur Kerja

3.5.1. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, hal yang terpenting adalah peneliti menyiapkan persiapan yang diperlukan, seperti persiapan administrasi mengenai surat permohonan izin untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara yang dikirimkan kepada kepala pimpinan. Selain itu setelah mendapat surat izin dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 1868/FPSI/01.10/VII/2023.

Surat tersebut peneliti berikan kepada salah satu karyawan yang kemudian surat tersebut akan diserahkan kepada Kepala Pimpinan Stasiun Klimatologi Sumatera Utara. Setelah pengambilan semua data sudah terpenuhi, peneliti meminta surat keterangan penyelesaian pengambilan data dari pihak Stasiun Klimatologi Sumatera Utara yang dikeluarkan dengan nomor surat B/HM.02.04/087/KDLS/VIII/2023.

3.5.2. Persiapan Alat Ukur

Sebelum melakukan penelitian, Peneliti mempersiapkan terlebih dahulu alat ukur yang akan digunakan nantinya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala gaya kepemimpinan partisipatif dan skala perilaku kerja inovatif.

3.5.3. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan penyebaran skala penelitian pada tanggal 29 Juli 2023. Kemudian pelaksanaan penelitian yaitu dengan membagikan kuisisioner kepada 37 karyawan di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara. Skala atribusi bagi karyawan terdiri dari dua skala, yaitu skala gaya kepemimpinan partisipatif dan skala perilaku inovatif. Setelah peneliti mendapatkan data, maka selanjutnya adalah melakukan skoring pada masing-masing data variabel. Selanjutnya peneliti melanjutkan analisis dengan menggunakan program *Microsoft Excel* untuk memasukkan nilai-nilai yang diperoleh pada setiap variabel dan data tersebut menjadi kajian utama. Penelitian ini pelaksanaannya menggunakan *tryout* terpakai, yang berarti peneliti hanya mengumpulkan data satu kali saja, dan data tersebut digunakan untuk uji validitas, reliabilitas, dan analisis data.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan yaitu,

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment* didapatkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan partisipatif yang tergolong rendah dengan perilaku inovatif yang tergolong rendah juga dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,695$, $p = 0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis yang diajukan diterima yaitu semakin tinggi gaya kepemimpinan partisipatif yang di terapkan pimpinan maka semakin tinggi pula perilaku inovatif karyawan dimunculkan, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan partisipatif diterapkan maka semakin rendah pula perilaku inovatif karyawan yang dimunculkan.
2. Begitu juga dengan hasil penelitian nilai koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0,483 hal ini setara dengan 48,3% artinya bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tersebut berkontribusi sekitar 48,3% terhadap perilaku inovatif.
3. Hasil penelitian melalui data empirik, gaya kepemimpinan partisipatif adalah 44,14 yang termasuk ke dalam kategori rendah dan perilaku inovatif adalah 52,22 juga termasuk pada kategori rendah. Selanjutnya, nilai rata-rata yang diasumsikan gaya kepemimpinan partisipatif adalah 62,5 dan perilaku inovatif adalah sebesar 67,5. Maka dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan di Stasiun

Klimatologi Sumatera Utara memiliki perilaku inovatif yang rendah dikarenakan gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan pimpinan juga rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka selanjutnya diuraikan saran untuk menjadi masukan pada pihak terkait yaitu saran sebagai berikut :

5.2.1. Saran Kepada Karyawan

Diharapkan kepada karyawan agar lebih meningkatkan kemampuannya dalam berinovasi dengan mengikuti kursus pelatihan pengembangan pribadi atau kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan, aktif mengikuti forum yang diadakan oleh pemimpin dimana karyawan dari berbagai divisi atau unit dapat bertukar ide dan pengalaman. Diharapkan juga karyawan selalu berpikir berbeda dalam melihat masalah dan situasi dari sudut pandang yang berbeda, mengikuti berita dan tren terkini, berkolaborasi dengan pihak eksternal, serta aktif terlibat dalam proyek inovatif, mengeksplorasi ide-ide baru serta selalu mengimplementasikan ide-ide inovatif untuk memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

5.2.2 Saran Kepada Pimpinan

Diharapkan pimpinan untuk secara aktif mengikuti program pelatihan kepemimpinan khusus yang berfokus pada konsep dan praktik kepemimpinan partisipatif, mengikuti pelatihan pengembangan keterampilan dalam inovasi dan pemecahan masalah kreatif, Pemimpin dapat menerapkan program mentoring dan konseling, menerapkan teknologi yang mendukung kolaborasi,

mengikuti program pengembangan kepemimpinan, serta pemimpin juga dapat mengikuti pelatihan yang berfokus pada cara membangun hubungan yang kuat, memengaruhi orang lain, dan pelatihan pemberdayaan karyawan yang berfokus pada cara memotivasi dan memberdayakan staf untuk berperan aktif dan berkontribusi dalam inisiatif inovatif.

5.3.3 Saran Kepada Organisasi

Diharapkan kepada pihak organisasi untuk dapat memberikan pelatihan untuk pimpinan yang berfokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan partisipatif, seperti mendengarkan dengan aktif, memfasilitasi diskusi kelompok, serta mendorong kolaborasi, kemudian pihak organisasi juga dapat memberikan insentif atau penghargaan kepada karyawan yang berinovasi atau memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan stasiun klimatologi, pihak organisasi juga dapat mengembangkan rencana formal untuk mendorong perilaku inovatif, mendukung pembaruan perangkat pengamatan atau implementasi teknologi yang lebih canggih, dan memberikan pelatihan kepada karyawan.

5.3.4 Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini dan berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel tambahan atau faktor lain yang berkaitan dan mempengaruhi perilaku inovatif. Faktor-faktor seperti faktor internal (tipe kepribadian, hubungan antara karyawan dan pimpinan) dan faktor eksternal (iklim psikologis, tuntutan dalam pekerjaan).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdolmaleki, J., Ashloubagh, M., Shahrabi, M., Ashlaghi, A., & Safdari, S. J. M. S. L. (2013). A study on effects of leadership style on innovation: A case study from automaker industry. *Management Science Letters*, 3(7), 1977-1982.
- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3), 1801-1830.
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402-428.
- Alarifi, G., & Adam, N. A. (2023). The Role of Participatory Leadership and Employee Innovative Behavior on SMEs' Endurance. *Sustainability*, 15(3), 2740.
- Al-Omari, M. A., Choo, L. S., & Ali, M. A. M. (2019). Innovative work behavior: A review of literature. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(2), 39-47.
- Amabile, T. (1996). Creativity in context Westview Press. *Boulder, Colorado*.
- Ancok, D. (n.d.) (2012). *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian, Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmoro, H., & Handoyo, S. Efek Mediasi Berbagai Pengetahuan Dalam Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Rumah Sakit. *Ecopsy*, 8(2), 95-108.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Beekwilder, S., & Endlich, J. J. (2019). Participative Leadership and Employee Innovative Behaviour: Moderated by pro-active and risk-taking work climate.
- Bobo. (2017). *Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of innovation management*.

- De Jong, J. P. J. (2007). *Individual Innovation: The connection between leadership and employees' innovative work behavior*. Amsterdam, The Netherlands: EIM.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- Demircioglu, M. A., & Audretsch, D. B. (2017). Conditions for innovation in public sector organizations. *Research policy*, 46(9), 1681-1691.
- Dimas, A. (2008). Hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan motivasi kerja karyawan pada area pelayanan dan jaringan PT. PLN (persero) distribusi Banten. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Bandung*.
- Djaali, H. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif (BS Fatmawati, Ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Endarwati, W. D., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Pegawai SMK Nasional Berbah. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 5(2), 15-28.
- Etikariena, A. (2020). Peran gaya kepemimpinan Pada Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada Organisasi Berbasis Teknologi Digital. *Ecopsy*, 7(1), 375365.
- Fatima, T., Majeed, M., & Saeed, I. (2017). Does participative leadership promote innovative work behavior: the moderated mediation model. *Business & Economic Review*, 9(4), 139-156.
- 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.
- Habi, R. A. S., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Perilaku Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 498-503.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Hafizah, H., Rudi, A., & Panjaitan, F. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Inovasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Bangka. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, 21(2), 76-85.
- Harahap, F. A. (2022). Efektivitas Kepemimpinan Partisipatif Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di kantor Camat Medan Perjuangan Kota Medan (Doctoral dissertation).
- Hartoko, G., & Fauzun, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Posco Ict Indonesia Bagian Central

- Maintenance Departement di Cilegon. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(2), 231-237.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hoirunnisak & Izzati, U. A (2022). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan.
- Huang, X., Iun, J., Liu, A., & Gong, Y. (2010). Does participative leadership enhance work performance by inducing empowerment or trust? The differential effects on managerial and non-managerial subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 122-143.
- Husnayain, M. F. (2015). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumberdaya guru pada lembaga pendidikan Islam: Studi multi kasus di Sekolah Dasar Islam Surya Buana dan Sekolah Dasar Anak Saleh Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- Kania, D., Senen, S. H., & Masharyono, M. (2018). Analisis Gambaran Kepemimpinan Transformasional, Work Engagement dan Perilaku Kerja Inovatif Karyawan. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(3), 79-88.
- Khan, Z. A., Nawaz, A., & Khan, I. U. (2015). The impact of leadership styles on innovation in health services. *Gomal University Journal of Research*, 31(1), 143-154.
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2018). Kepemimpinan transformasional kepribadian proaktif dan desain kerja sebagai prediktor perilaku kerja inovatif. *Gadjah Mada Journal of Psychology (Gamajop)*, 4(2), 143-157.
- Kim, S. L., Kim, M., & Yun, S. (2017). What do we need for creativity? The interaction of perfectionism and overall justice on creativity. *Personnel Review*.
- Kumandang, (2016). Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Kinerja Karyawan Di PT. Tirta Madu. Yogyakarta. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma.
- Mahardika Putra, W., & Bayu, K. (2017). Pengaruh Kreativitas, Inovasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Studio Desain di Bandung). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.
- Mukhid, M. P., & Dr. Abd. Mukhid, M. P. (n.d.) (2021). *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Culemborg, Netherlands: Van Duuren Media.

- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological bulletin*, 103(1), 27.
- Nadolna, K. (2020). The Role of a Leader in Stimulating Innovation in an Organization. *Administrative Sciences*, 10(3), 59.
- Nasdir, N., Nongkeng, H., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Nasution, A. H., & Kartajaya, H. (2018). *Inovasi*. Penerbit Andi.
- Nazir, S., Qun, W., Hui, L., & Shafi, A. (2018). Influence of social exchange relationships on affective commitment and innovative behavior: Role of perceived organizational support. *Sustainability*, 10(12), 4418.
- Nijenhuis, K. (2015). *Impact Factors For Innovative Work Behavior in The Public Sector: The Case of The Dutch Fire Department* (Master's thesis, University of Twente).
- Ogbeide, G. C. A., & Harrington, R. J. (2011). The relationship among participative management style, strategy implementation success, and financial performance in the foodservice industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Prakoso, H. F. (2018). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Danagung Bakti. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(2), 137-146.
- Pratita, C. P., & Salendu, A. (2022). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Melayani dan Kreativitas Karyawan: Peran Budaya Inovatif Sebagai Mediator. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 9(2), 234-253.
- Pratiwi, I., Widjaja, P. H., & Widayati, C. C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Participative Terhadap Prestasi Kerja Dan Kinerja Karyawan pada PT Hero Supermarket Tbk. Bintaro Divisi Sales Support. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 76-98.
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 43, 1-9.
- Rivai, Veitzal, (2005). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai et al (2014:3). *Kepemimpinan Partisipatif*. Jakarta: Rajawali Pers

- Rogers, E. (2003). *Diffusion of Innovations*, 5th ed., New York, NY: The Free Press.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Siregar, C. P. R., & Salendu, A. (2021). Participative Leadership dan Kreativitas Karyawan: Peran Mediasi Budaya Inovatif Organisasi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 188-199.
- Soebardi, R. (2012). Perilaku Inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1), 57-74.
- Somech, A. (2005). Directive versus participative leadership: Two complementary approaches to managing school effectiveness. *Educational administration quarterly*, 41(5), 777-800.
- Somech, A. (2006). The effects of leadership style and team process on performance and innovation in functionally heterogeneous teams. *Journal of management*, 32(1), 132-157.
- Sugiyono, P. D., (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sriwardani, S., Fajar, F., & Maria, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Determinan Perilaku Inovatif Karyawan di Organisasi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(12), 5506-5516.
- Syafaruddin, S., Asrul, A., Mesiono, M., Wijaya, C., & Usiono, U. (2016). Inovasi pendidikan: suatu analisis terhadap kebijakan baru pendidikan.
- Syamsuri, 2014. *Kepemimpinan Partisipatif Dan Pendelegasian Wewenang*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2001). *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Penerbit PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Virgianty, N. H., & Khasanah, L. I. (2020). Peningkatan Pada Perilaku Kerja Inovatif Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional (Sebuah Studi Literatur). In *Prosiding Seminar Nasional LP3M* (Vol. 2).
- Umoru, Thaddeus (2020). Predicting Dishonest Behaviour in the Workplace, the Role of Organisational Climate and Locus of Control. *Departement of Sociology, Faculty of Social Sciences*, (Vol. 2), 174-183.
- Walala, S. J., Waiganjo, E. W., & Njeru, A. (2015). Effect of Leadership Style on the Delivery of Quality Education in Public Technical and Vocational Education Institutions in Kenya. *International Journal of Business Administration*, 6(1), 63.

- Waliningsuci, T., Al Musadieq, M., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 1-11.
- Widiyanti, K. V., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Final Assay Divisi Produksi Pt. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. *Jurnal Empati*, 7(1), 406-411.
- Yukl, Gary. 2017. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta Barat: Indeks
- Yulita, A., Rahmat, A., & Bastian, A. (2022). Pengaruh Empowering Leadership terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Mediasi Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(2), 118-126.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.







Identitas

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin :

Umur :

Lama Bekerja :

Petunjuk pengisian angket:

Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia, kemudian pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1.	Pemimpin selalu memberikan banyak dukungan dan semangat kepada karyawan		
2.	Pemimpin selalu memberikan arahan yang jelas tentang apa yang harusnya dilakukan dan bagaimana mengerjakannya untuk tujuan perusahaan		
3.	Pengambilan keputusan di ambil berdasarkan musyawarah		
4.	Pemimpin selalu memberikan kesempatan bagi setiap karyawannya untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan		
5.	Pemimpin selalu meningkatkan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan		
6.	Pemimpin selalu melakukan hubungan baik dengan setiap karyawan		
7.	Pemimpin selalu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dengan setiap karyawan		
8.	Pemimpin selalu mendengarkan secara aktif berbagai pendapat dari setiap karyawan		
9.	Pemimpin selalu menghargai berbagai pendapat yang di ajukan		
10.	Pemimpin sangat peduli dengan kepentingan/kenyamanan karyawan		



LAMPIRAN 2

**HASIL SCREENING MELIHAT KARAKTERISTIK GAYA
KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF**

No.	Inisial	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10
1	DO	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
2	MK	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
3	B	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
4	H	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
5	CKS	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya
6	NAM	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya
7	LN	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
8	O	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
9	AKB	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
10	VEH	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
11	SC	ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Tidak	Tidak	Tidak
12	DKM	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
13	A	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	ya
14	NV	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
15	TS	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
16	L	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
17	R	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
18	NL	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
19	AS	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
20	SNR	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
21	NA	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Tidak
22	TH	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
23	Q	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
24	ADH	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
25	LA	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Tidak	Ya
26	RCM	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
27	BS	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
28	JA	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya
29	ALD	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
30	ARD	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak
31	TGS	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya
32	ST	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya
33	ESP	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya
34	ACP	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
35	IMS	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
36	RES	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
37	RM	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya



LAMPIRAN 3

SKALA GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

Assalamu'alaikum, Wr,Wb.

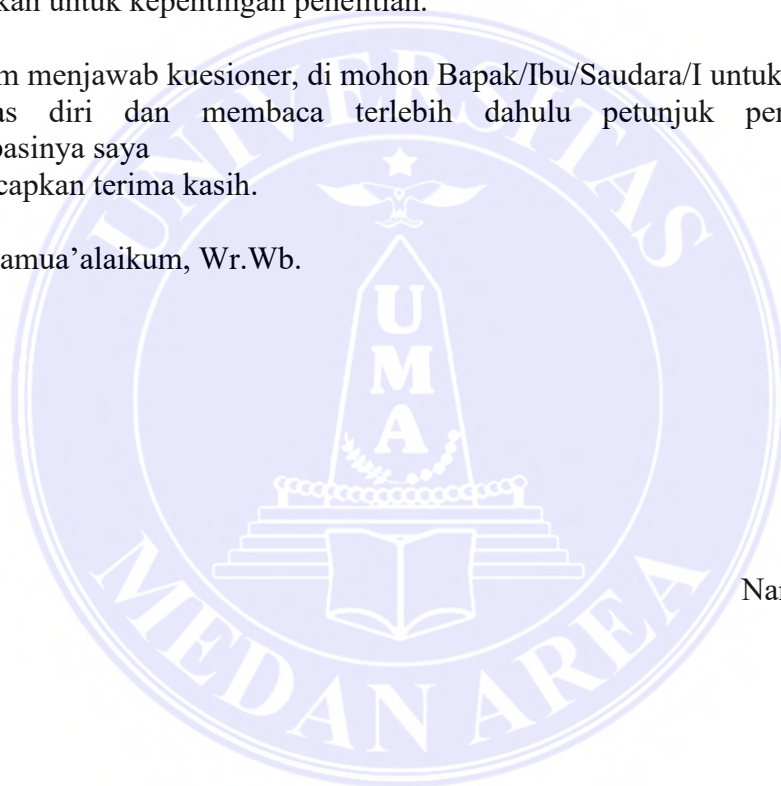
Dengan Hormat,

Saya Nandini Najelena mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (Skripsi). Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner terlampir.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban salah atau benar. Bapak/Ibu/Saudara/i hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebelum menjawab kuesioner, di mohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk melengkapi Identitas diri dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Atas partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum, Wr.Wb.



Hormat Saya

Nandini Najelena

Identitas Diri

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian Skala:

1. Skala ini terdiri dari dua (2) bagian yaitu skala A dan skala B.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian dalam menjawab skala ini tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang diberikan dapat diterima.
3. Skala ini hanya untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi). Kemudian identitas dan jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiannya sehingga tidak merugikan kedua belah pihak.
4. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain.
5. Pilihan jawaban terdiri dari:
SS = Sangat Sesuai
S = Sesuai
TS = Tidak Sesuai
STS = Sangat Tidak Sesuai

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA A

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Pemimpin mendorong kolaborasi dan kerja tim dalam mencapai tujuan bersama				
2.	Pemimpin membatasi pendekatan kerja dengan anggota tim				
3.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada anggota tim secara aktif untuk mendiskusikan sebuah masalah				
4.	Pemimpin cenderung mengambil kontrol penuh terhadap anggota tim dan tugas-tugas yang ada				
5.	Pemimpin menjalin hubungan yang baik dalam berkomunikasi				
6.	Pemimpin tidak memberikan kesempatan kepada anggota untuk memberikan umpan balik atau bertanya				
7.	Pemimpin memberi dukungan kepada setiap anggota tim untuk bersama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan				
8.	Pemimpin mengambil keputusan secara sepihak				
9.	Pemimpin mampu meyakinkan bawahan untuk mengikuti arahan/perintah yang diberikan				
10.	Pemimpin memberikan arahan yang tidak lengkap dan jelas				
11.	Pemimpin memberikan wewenang termasuk kebebasan dalam mengambil keputusan ataupun inisiatif terkait dengan tugas-tugas				
12.	Pemimpin tidak begitu peduli akan seperti apa dan bagaimana hasil dari wewenang yang telah diberikan				
13.	Pemimpin memberikan kebebasan dan kepercayaan kepada anggota tim dalam merencanakan ataupun melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan				
14.	Pemimpin menetapkan secara sepihak dalam pelaksanaan tugas-tugas para anggota tim				
15.	Pemimpin mendorong pembagian tanggung jawab dan tugas secara adil sesuai minat anggota tim serta pemimpin berperan sebagai fasilitator dalam mendorong diskusi				
16.	Pemimpin membebaskan tiap anggota memilih sendiri tugas yang akan dikerjakan dan pemimpin hanya mengawasi jalannya diskusi				
17.	Pemimpin tidak mendengarkan dengan baik dan tidak mempraktikkan toleransi terhadap pendapat				

	yang berbeda				
18.	Pemimpin memperlihatkan contoh yang baik dengan membangun diskusi yang terbuka serta menghargai dan menghormati perbedaan antar tim				
19.	Pemimpin hanya mementingkan pandangan dan kepentingannya sendiri				
20.	Pemimpin memberikan tanggung jawab dan wewenang yang sesuai keterampilan dan minat anggota tim				
21.	Pemimpin akan mengabaikan ide atau sudut pandang yang berbeda dari pemikirannya				
22.	Pemimpin memberikan ruang bagi anggota tim untuk menyampaikan ide atau pendapatnya dalam mengambil keputusan				
23.	Pemimpin tidak menyediakan dukungan yang diperlukan anggota tim				
24.	Pemimpin mendorong motivasi anggota tim berupa sumber daya ataupun dalam bentuk reward				
25.	Pemimpin cenderung mengabaikan karyawannya				
26.	Pemimpin menghargai kontribusi dan keberadaan anggota tim dengan memberikan umpan balik yang positif atau reward				
27.	Pemimpin tidak memberikan peluang untuk mendorong anggota tim meningkatkan keterampilan				
28.	Pemimpin memberikan dukungan yang diperlukan untuk anggota tim menjalankan tugas dan tanggung jawabnya				
29.	Pemimpin tidak memperhatikan kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan karyawannya				
30.	Pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung				
31.	Pemimpin terlalu mengendalikan setiap tahap pelaksanaan yang dilakukan oleh anggota tim				
32.	Pemimpin melibatkan anggota tim dalam menetapkan tujuan yang jelas				



LAMPIRAN 4
SKALA PERILAKU INOVATIF

Assalamu'alaikum, Wr,Wb.

Dengan Hormat,

Saya Nandini Najelena mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (Skripsi). Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner terlampir.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban salah atau benar. Bapak/Ibu/Saudara/i hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebelum menjawab kuesioner, di mohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk melengkapi Identitas diri dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Atas partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum, Wr.Wb.

Hormat Saya

Nandini Najelena

Identitas Diri

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian Skala:

1. Skala ini terdiri dari dua (2) bagian yaitu skala A dan skala B.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian dalam menjawab skala ini tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang diberikan dapat diterima.
3. Skala ini hanya untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi). Kemudian identitas dan jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiannya sehingga tidak merugikan kedua belah pihak.
4. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain.
5. Pilihan jawaban terdiri dari:
SS = Sangat Sesuai
S = Sesuai
TS = Tidak Sesuai
STS = Sangat Tidak Sesuai

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA B

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan aktif dalam mencari informasi				
2.	Saya tidak memiliki minat yang kuat terhadap perubahan				
3.	Saya mampu melihat masalah dari berbagai sudut pandang				
4.	Saya tidak memanfaatkan peluang untuk dapat menciptakan ide atau solusi baru				
5.	Saya menggunakan imajinasi saya ketika sedang berpikir				
6.	Saya kesulitan dalam membayangkan kemungkinan-kemungkinan baru atau melihat sesuatu dari perspektif yang berbeda				
7.	Saya memperjuangkan ide-ide baru agar mendapat pengakuan atau persetujuan dari pimpinan dan rekan kerja				
8.	Saya meragukan dan tidak percaya diri dengan kualitas ide-ide yang saya punya				
9.	Saya mendapat dukungan sumber daya yang memadai dan fasilitas yang lengkap				
10.	Saya tidak memanfaatkan ataupun mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan fasilitas yang telah di sediakan				
11.	Saya dapat berkomunikasi dengan bebas dan pemimpin selalu mendengarkan secara aktif serta memberikan umpan balik yang positif dalam mempertimbangkan ide-ide saya				
12.	Saya cenderung pasif dalam menjalin komunikasi dengan pimpinan ataupun rekan kerja yang lain				
13.	Saya mampu melihat peluang dan langsung bertindak untuk mengimplementasikan ide-ide baru saya				
14.	Saya kurang memiliki keterampilan untuk mengimplementasikan ide menjadi suatu aksi yang nyata				
15.	Saya menunjukkan ketekunan dan tidak mudah menyerah dalam mewujudkan ide-ide baru				
16.	Saya tidak dapat menyesuaikan rancangan ide saya dengan perubahan yang terjadi nantinya				
17.	Saya memiliki kesadaran terhadap risiko yang ada dengan mempertimbangkan kemungkinan hasil yang positif dan negatif				
18.	Saya cenderung mengabaikan masukan dan umpan balik dari rekan kerja atau pimpinan yang bisa saja				

	memunculkan kemungkinan akan risiko				
19.	Saya lebih suka mempertahankan rutinitas dengan metode kerja yang sudah ada				
20.	Saya memanfaatkan peluang untuk menciptakan ide-ide yang paling menjanjikan berdasarkan kriteria seperti kebaruan, keterlaksanaan, serta dampak yang dapat terjadi nantinya				
21.	Saya mengumpulkan informasi yang tidak relevan dan tidak menyeluruh				
22.	Saya mampu menganalisis informasi dengan cermat dan tepat				
23.	Saya tidak memiliki motivasi untuk selalu melibatkan diri dalam memunculkan ide-ide baru				
24.	Saya menerapkan teknik-teknik kreatif dalam memunculkan ide-ide inovatif				
25.	Saya takut akan suatu penolakan atau konflik yang mungkin muncul dari ide-ide saya				
26.	Saya membuat ide inovatif agar menjadi sesuatu yang bermanfaat dalam pekerjaan				
27.	Saya menghiraukan umpan balik atau pendapat dari pimpinan dan rekan kerja				
28.	Saya mendapat respons yang positif dari pemimpin dan karyawan yang lain				
29.	Saya tidak banyak berpartisipasi dalam rapat atau pada forum acara yang relevan				
30.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja yang lain dalam mengusulkan ide-ide baru				
31.	Saya mengabaikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang disediakan oleh pemimpin				
32.	Saya sering berbagi ide-ide inovatif dengan rekan kerja atau tim				
33.	Saya tidak memanfaatkan peluang secara praktis dalam mewujudkan ide-ide menjadi aksi yang nyata				
34.	Saya mampu mengatasi hambatan ataupun tantangan dalam mewujudkan ide-ide saya				
35.	Saya memilih untuk tetap menggunakan metode kerja yang lama				
36.	Saya berani mengambil keputusan dan melangkah maju untuk merealisasikan ide-ide				





No.	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Jumlah			
1	H	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	103	
2	TH	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	102		
3	JACP	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	1	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	91		
4	Q	4	3	3	1	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	4	2	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	1	3	4	2	2	2	3	3	2	3	1	3	96	
5	RCM	2	4	2	4	2	3	1	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	89		
6	A	3	2	3	2	2	1	3	3	4	4	4	1	2	2	2	2	3	3	1	4	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	90		
7	MK	4	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	100		
8	DO	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	99		
9	VEH	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	101		
10	BS	4	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	3	3	2	4	2	4	1	3	3	4	1	4	1	4	1	3	1	3	1	3	99		
11	MAN	2	2	2	2	1	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	87		
12	L	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	123		
13	R	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	99		
14	UN	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	105	
15	MA	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	90
16	TGS	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	90
17	TS	3	3	2	1	2	2	3	2	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	1	4	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	94		
18	B	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	94	
19	NY	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	1	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	1	3	3	4	115		



LAMPIRAN 7
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KP1	3.49	.507	37
KP2	2.49	.804	37
KP3	3.30	.571	37
KP4	2.49	.837	37
KP5	3.24	.723	37
KP6	2.92	.894	37
KP7	3.24	.683	37
KP8	2.68	.852	37
KP9	3.24	.495	37
KP10	2.95	.743	37
KP11	2.97	.600	37
KP12	2.73	.732	37
KP13	3.14	.481	37
KP14	2.65	.919	37
KP15	3.14	.536	37
KP16	2.57	.728	37
KP17	2.84	.800	37
KP18	3.16	.688	37
KP19	2.86	.822	37
KP20	3.16	.442	37
KP21	2.95	.780	37
KP22	3.30	.520	37
KP23	2.84	.727	37
KP24	3.16	.727	37
KP25	2.81	.845	37
KP26	3.22	.584	37
KP27	2.84	.688	37

KP28	3.14	.631	37
KP29	2.86	.713	37
KP30	3.05	.524	37
KP31	2.70	.702	37
KP32	3.19	.660	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	91.81	130.213	.305	.912
KP2	92.81	130.880	.134	.915
KP3	92.00	131.333	.178	.913
KP4	92.81	125.935	.391	.911
KP5	92.05	125.608	.485	.909
KP6	92.38	123.186	.504	.909
KP7	92.05	129.108	.384	.912
KP8	92.62	120.797	.666	.906
KP9	92.05	131.219	.223	.913
KP10	92.35	123.012	.632	.907
KP11	92.32	131.836	.130	.914
KP12	92.57	123.141	.635	.907
KP13	92.16	130.473	.399	.912
KP14	92.65	121.956	.551	.908
KP15	92.16	130.973	.223	.913
KP16	92.73	129.369	.247	.913
KP17	92.46	124.200	.513	.909
KP18	92.14	129.676	.245	.913
KP19	92.43	119.419	.774	.904
KP20	92.14	129.731	.404	.911
KP21	92.35	122.290	.643	.907
KP22	92.00	129.833	.328	.911
KP23	92.46	121.422	.752	.905
KP24	92.14	123.676	.605	.908
KP25	92.49	119.979	.719	.905
KP26	92.08	128.243	.409	.910
KP27	92.46	123.033	.687	.906
KP28	92.16	126.751	.482	.910
KP29	92.43	121.697	.749	.905
KP30	92.24	128.467	.442	.910
KP31	92.59	122.137	.733	.906
KP32	92.11	125.766	.526	.909

$$32 - 7 = 25 \times 4 + 25 \times 1 / 2 = 62,5$$

Reliability

Scale: PERILAKU INOVATIF

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PI1	3.24	.548	37
PI2	2.65	.789	37
PI3	2.84	.501	37
PI4	2.49	.870	37
PI5	2.70	.702	37
PI6	2.59	.762	37
PI7	2.73	.693	37
PI8	2.59	.762	37
PI9	3.03	.645	37
PI10	2.86	.787	37
PI11	3.16	.501	37
PI12	2.46	.869	37
P13	2.70	.661	37
P14	2.51	.731	37
P15	3.00	.577	37
P16	2.54	.767	37
P17	2.89	.699	37
P18	2.81	.701	37
P19	2.16	.727	37
P20	2.97	.726	37
P21	3.03	.866	37
P22	3.05	.621	37
P23	2.68	.669	37
P24	2.86	.631	37
P25	2.05	.848	37
P26	3.19	.462	37
P27	2.70	.740	37
P28	2.86	.631	37
P29	2.86	.713	37
P30	3.03	.645	37

P31	2.84	.800	37
P32	2.92	.640	37
P33	2.57	.835	37
P34	3.00	.527	37
P35	2.14	.855	37
P36	3.03	.499	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PI1	96.51	87.257	.409	.823
PI2	97.11	85.932	.355	.823
PI3	96.92	90.132	.143	.829
PI4	97.27	87.480	.216	.829
PI5	97.05	86.497	.364	.823
PI6	97.16	86.029	.363	.823
PI7	97.03	90.027	.094	.831
PI8	97.16	86.195	.351	.823
PI9	96.73	90.536	.065	.831
PI10	96.89	85.044	.419	.821
PI11	96.59	94.137	-.272	.837
PI12	97.30	83.270	.487	.818
P13	97.05	86.719	.373	.823
P14	97.24	84.467	.502	.819
P15	96.76	87.800	.334	.824
P16	97.22	84.508	.471	.819
P17	96.86	88.176	.335	.827
P18	96.95	83.997	.565	.817
P19	97.59	92.859	-.117	.838
P20	96.78	90.396	.059	.832
P21	96.73	86.536	.377	.826
P22	96.70	87.881	.399	.825
P23	97.08	82.910	.689	.814
P24	96.89	86.432	.419	.822
P25	97.70	87.381	.330	.828
P26	96.57	88.808	.313	.825
P27	97.05	87.219	.388	.826
P28	96.89	91.266	.007	.833
P29	96.89	82.599	.666	.814
P30	96.73	86.092	.438	.821
P31	96.92	83.410	.527	.817
P32	96.84	87.140	.351	.824
P33	97.19	84.380	.435	.820
P34	96.76	88.856	.363	.826
P35	97.62	87.686	.208	.829
P36	96.73	87.092	.473	.822

$$36 - 9 = 27 \times 4 + 27 \times 1 / 2 = 67,5$$



LAMPIRAN 8
UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Perilaku Inovatif
N		37	37
Normal Parameters ^a	Mean	44.14	52.22
	Std. Deviation	9.747	8.115
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.136
	Positive	.096	.136
	Negative	-.129	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.787	.826
Asymp. Sig. (2-tailed)		.566	.502
a. Test distribution is Normal.			



LAMPIRAN 9
UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Perilaku Inovatif * Gaya Kepemimpinan Partisipatif	37	100.0%	0	0.0%	37	100.0%

Report

Perilaku Inovatif

Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Mean	N	Std. Deviation
57	77.00	1	.
60	68.00	1	.
62	65.00	5	.000
63	73.00	1	.
64	73.00	1	.
65	73.00	1	.
67	70.00	1	.
70	70.00	1	.
73	71.50	2	3.536
74	69.00	2	.000
75	57.29	7	10.128
76	50.00	1	.
77	71.00	1	.
78	72.00	1	.
79	72.33	3	4.509
80	66.00	1	.
82	65.00	1	.
83	66.00	1	.
85	78.00	1	.
87	70.00	1	.
91	65.00	1	.
94	57.00	1	.
98	54.00	1	.
Total	52.22	37	7.115

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Inovatif Partisipatif	* Between Groups	(Combined)	1153.675	22	52.440	1.098	.439
		Linearity	187.547	1	187.547	3.927	.004
		Deviation from Linearity	966.128	21	46.006	.963	.543
	Within Groups		668.595	14	47.757		
	Total		1822.270	36			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Perilaku Inovatif * Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.695	.483	.778	.605



Correlations


		Inovatif	partipatif
Inovatif	Pearson Correlation	1	.695**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	59	59
Partipatif	Pearson Correlation	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





LAMPIRAN 11
SURAT IZIN PENELITIAN

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1868/FPSI/01.10/VII/2023 29 Juli 2023
Lampiran : -
Hal : **Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu **Pimpinan**
Stasiun Klimatologi Sumatera Utara
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Nandini Najelena**
NPM : **198600211**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**


untuk melaksanakan pengambilan data di **Stasiun Klimatologi Sumatera Utara, Jl. Meterologi Raya No. 17, Tembung, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.




Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat


Laili Afiita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



**BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
STASIUN KLIMATOLOGI KELAS I SUMATERA UTARA
Jl. METEOROLOGI RAYA No. 17 SAMPALI, DELI SERDANG**

Telp : 061 - 6635569, 061-6623292, Fax : 061 - 6614631 Email : staklim.deliserdang@bmgk.go.id
Website : <http://bmgksampali.net>

Nomor : B/HM.02.04/ 087 /KDLS/VIII/2023 Deli Serdang, 1 Agustus 2023
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : 1 lembar
Hal : Izin Penelitian an. Nandini Najelena

Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

di

Tempat

Memperhatikan surat saudara Nomor : 1868/FPSI/01.10/II/2023, tanggal 29 Juli 2023 perihal Permohonan Penelitian Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area ke Stasiun Klimatologi Kelas I Sumatera Utara. Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswi atas nama :

Nama : Nandini Najelena
NPM : 198600211
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah melaksanakan penelitian pengambilan data pada kantor Stasiun Klimatologi Kelas I Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul " Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan untuk dipergunakan dengan semestinya.

Kepala Sub Bagian Tata Usaha


Viktor, E.H. Sibuea