

MEMBANGUN INOVASI ORGANISASI ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN DI SITUASI PANDEMI PADA GRANDMAS AIRPORT

I Gusti Putu Ngurah Yuliwana Putra¹⁾, Putri Anggreni²⁾, I Made Arjana³⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, universitas Mahendradatta, Bali

email: ¹ngurahputra005@gmail.com, ²gekcay@gmail.com

³Fakultas Fisip. UNEJ, Jember.

Email: ³madeardjana469@gmail.com

Abstract: *This study took the object of tourism employees at Grandmas Airport. The findings are that it is difficult for companies to innovate when hotel operations are running in a COVID-19 pandemic. The leadership factor (leadership style) is a type of leadership that needs to be improved, which affects leadership competence is the education factor that has not been evenly distributed so that it hinders organizational innovation considering that there are still many fresh graduates. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership and leadership competence in building organizational innovation in the COVID-19 pandemic situation. 19 at Grandmas Plus Hotel Airport. This study uses a quantitative method with a total population of all hotel employees with a sample of 35 employees determined by the saturated sampling method or census. Sources of research data from monthly reports and data collection techniques by observation, interviews and distributing questionnaires. For technical analysis using multiple linear regression in accordance with the steps of Sugiyono, 2015: 348 with SPSS windows version 25 application tools. Meanwhile for instrument testing using validity and reliability tests, as well as hypothesis testing using f test and t test. The results of this study are the transformational leadership variable has a positive relationship on organizational innovation, the leadership competence variable has a positive relationship on organizational innovation and the transformational leadership variable and leadership competence have a simultaneous effect on organizational innovation with a significant value.*

Keywords: *Innovation, Transformational Leadership, Leadership Competence*

PENDAHULUAN

Pada tahun 2019 dunia telah berubah dengan kecepatan yang luar biasa. Transformasi yang konstan dan dinamika lingkungan begitu cepat sehingga kepemimpinan organisasi semakin rumit dari sebelumnya (Asbari dan Novita sari, 2020a). Apalagi disituasi pandemi covid.19 peraturan pemerintah yang ada sering berubah yang membuat semua pemimpin yang ada pada suatu perusahaan harus berinovasi. Awal tahun 2020 tepatnya pada bulan Februari Indonesia mengalami permasalahan kesehatan. Permasalahan ini disebabkan oleh adanya penyebaran virus yang berasal dari daratan China pada akhir tahun 2019. Virus ini pertama kali ditemukan di Kota Wuhan yang kemudian menyebar dengan cepat keseluruh belahan dunia. Semua kegiatan yang berkaitan dengan belajar mengajar serta bekerja dialihkan dari rumah dengan sistem daring (*online learning*) dan aplikasi *platform meeting* pendukung dan lainnya demi tetap berjalannya kegiatan pendidikan dan hidupnya perekonomian. Setelah melakukan penelitian di Grandmas Plus Hotel Airport ditemukan beberapa temuan berdasarkan observasi dan wawancara di tempat penelitian terkait permasalahan yang muncul ketika operasional hotel berjalan disituasi pandemic sehingga mempengaruhi perusahaan dalam berinovasi organisasi. Grandmas Plus Hotel Airport terkena dampak yang cukup signifikan dapat dijelaskan pada Tabel 1:

Tabel 1. Wawancara dengan Pimpinan Perusahaan

No.	Hasil Wawancara
1	Akibat Pandemi Covid 19 jumlah hunian hotel berkurang sehingga Grandmas Plus Hotel Airport sempat tutup selama enam bulan yang berakibat pendapatan perusahaan menurun.
2.	Akibat pandemi Covid 19 beberapa karyawan hotel di <i>release</i>
3	Munculnya berbagai kebijakan baik dari perusahaan dan pemerintah sehingga mempengaruhi operasional hotel dalam inovasi
4	Dengan berkurangnya hari kerja akan mempengaruhi pendapatan karyawan
5	Status pendidikan mempengaruhi inovasi pada perusahaan
6	Faktor kepemimpinan menjadi penentu dalam inovasi organisasi di situasi pandemic covid 19

Sumber: Wawancara dengan Pimpinan Hotel

Perusahaan sempat tutup selama enam bulan pada bulan Mei 2022 sampai dengan bulan Oktober 2022. Akibat dari wabah ini terjadilah penurunan jumlah hunian yang mengakibatkan penurunan pendapatan perusahaan secara drastis sehingga perusahaan harus berinovasi dalam hal kebijakan dan strategi bisnis. Adapun dampaknya bagi karyawan adalah beberapa karyawan dengan status Daily worker dan training di *release* sementara waktu sembari menunggu kondisi perusahaan membaik. Selain karena tidak meratanya tingkat pendidikan di perusahaan yang menyebabkan proses Inovasi terhambat, mengingat keberadaan pengetahuan yang begitu penting bagi suatu organisasi, perusahaan mencoba mengembangkan beberapa strategi untuk memperkuat pengetahuan karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari sebagian besar masalah yg harus di atasi jika kita menginginkan inovasi itu berhasil.

Inovasi telah menciptakan kecendrungan yang drastis pada pengetahuan, kompetensi, keahlian dan keterlibatan karyawan sebagai masukan utama untuk proses penciptaan nilai. Namun, organisasi dengan fleksibilitas yang lebih besar terhadap inovasi sebagai reaksi terhadap perubahan lingkungan, dan organisasi yang mengembangkan kapabilitas baru yang membantu mereka mencapai kinerja yang lebih tinggi akan lebih sukses. Hasil kinerja yang positif akan berpengaruh positif juga terhadap perusahaan terlihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Kinerja

No	Hasil Kinerja Karyawan
1	Disiplin dalam segala hal terutama soal kedatangan jam kerja
2	Karyawan mampu memberikan <i>service</i> yang maksimal sehingga berdampak pada review perusahaan
3	Bekerja sesuai SOP
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang ditentukan
5	Mampu menekan kost dan achieve target revenue
6	Mampu menekan kost dan achieve target revenue Bersama-sama dengan pimpinan membangun organisasi ke arah yang lebih baik

Sumber: Observasi, Pimpinan perusahaan

Berdasarkan tabel di atas implementasi dari pentingnya kepemimpinan transformasional dan kompetensi kepemimpinan dalam inovasi organisasi adalah output hasil kinerja yang positif. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X_1) dengan inovasi organisasi (Y), Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara kompetensi

kepemimpinan (X_2) dengan inovasi organisasi (Y), Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kompetensi Kepemimpinan (X_2) terhadap Inovasi Organisasi di situasi pandemi covid 19 pada Grandmas Plus Hotel Airport. Untuk pemecahan masalah dari penelitian ini peneliti akan melakukan observasi lapangan, wawancara dan melakukan pengolahan data menggunakan kuesioner. Data diolah dengan bantuan fasilitas software SPSS for windows versi 25. Menggunakan metode kuantitatif dengan tiga hipotesis, menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji f dan uji t.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Inovasi

Istilah inovasi memang selalu diartikan secara berbeda-beda oleh beberapa ahli. Menurut Suryani (2017), Inovasi juga sering digunakan untuk merujuk pada perubahan yang dirasakan sebagai hal yang baru oleh masyarakat yang mengalami, Inovasi merupakan faktor yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Inovasi memiliki 4 (empat) ciri yaitu

- a. Memiliki kekhasan/khusus artinya suatu inovasi memiliki ciri yang khas dalam arti ide, program, system, termasuk kemungkinan hasil yang diharapkan.
- b. Memiliki ciri atau unsur kebaruan, dalam arti suatu inovasi harus memiliki karakteristik sebagai sebuah karya dan buah pemikiran yang memiliki kadar orisinalitas dan kebaruan.
- c. Program inovasi dilaksanakan melalui program yang terencana, dalam arti bahwa suatu inovasi dilakukan melalui suatu proses yang tidak tergesa-gesa, namun ke-inovasian dipersiapkan secara matang dengan program yang jelas dan direncanakan terlebih dahulu.
- d. Inovasi yang digulirkan memiliki tujuan, program inovasi yang dilakukan harus memiliki arah yang ingin dicapai, termasuk arah dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut.

Proses Inovasi Dalam Organisasi

Proses organisasi terdiri dari pengembangan, penerapan, peluncuran, pertumbuhan, dan pengelolaan kematangan dan penurunan ide-ide kreatif. Pengembangan inovasi meliputi evaluasi, modifikasi dan peningkatan ide-ide kreatif. Pengembangan inovasi dapat mengubah suatu produk atau jasa yang hanya memiliki potensi sederhana menjadi suatu produk atau jasa dengan potensi signifikan. Penerapan inovasi yaitu suatu tahap dimana suatu organisasi mengambil suatu ide yang dikembangkan dan menggunakannya dalam rancangan, manufaktur dan pengantaran produk, jasa atau proses baru. Pertumbuhan inovasi yaitu ketika suatu inovasi telah diluncurkan dengan sangat berhasil. Kematangan tahap inovasi adalah tahap dimana sebagian besar organisasi dalam suatu inovasi dan menerapkannya dengan cara yang kurang lebih sama. Penurunan inovasi yaitu tahap dimana permintaan suatu inovasi menurun dan inovasi pengganti dikembangkan dan diterapkan.

Indikator Inovasi Organisasi

Yang menjadi indikator suatu inovasi organisasi adalah

1. Mempunyai visi
2. Melihat Peluang
3. Mengeluarkan Ide

4. Memperjuangkan
5. Aplikasi

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional dibentuk oleh 2 kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Transformasional berasal dari kata *to transform* yang bermakna mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Burns dalam Yukl (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya.

Jack Welch dikutip Harsiwi (2006) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah “kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau pemimpin dimana kemampuannya bersifat tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal yang perlu diketahui dan dikerjakan”.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Inovasi Organisasi

Cheung and Wong (2010) kepemimpinan transformasional secara positif berhubungan dengan kreativitas karyawan dalam suatu organisasi. Morales, (2008) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap inovasi organisasi dengan melakukan pembelajaran yang tinggi terhadap teknologi saat ini.

Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Avolio dalam Yukl (2010:304) mengemukakan adanya empat indikator kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Kharisma (*Charisma*)
2. Inspirasi (*Inspiration*)
3. Rangsangan Intelektual (*intellectual stimulation*)
4. Perhatian Individual (*Individualized consideration*)

Pengertian Kompetensi Kepemimpinan

Matondang (2008), menjelaskan bahwa ada beberapa jenis kecerdasan yang harus di pelajari oleh seorang pemimpin yaitu adalah pemimpin yang memiliki “Multi Intelligent”. Hal ini tercermin dari mutu kepemimpinannya yang memiliki sikap, perilaku, tindakan serta hati nuraninya menjadi lebih baik dan benar karena dia mampu menggunakan berbagai jenis kecerdasan seperti:

1. Kecerdasan Intelektual (IQ) Kemampuan yang berhubungan dengan penalaran atau berpikir.
2. Kecerdasan Emosional (EQ) Kemampuan untuk mengendalikan emosional.
3. Kecerdasan Ragawi (PQ) Kemampuan untuk menjaga kesehatan diri sendiri.
4. Kecerdasan Spiritual (SQ)

Indikator Kompetensi Kepemimpinan

1. *Direction and goal setting*
2. *Communication*
3. *Facilitating team work*
4. *Motivating and inspiring*

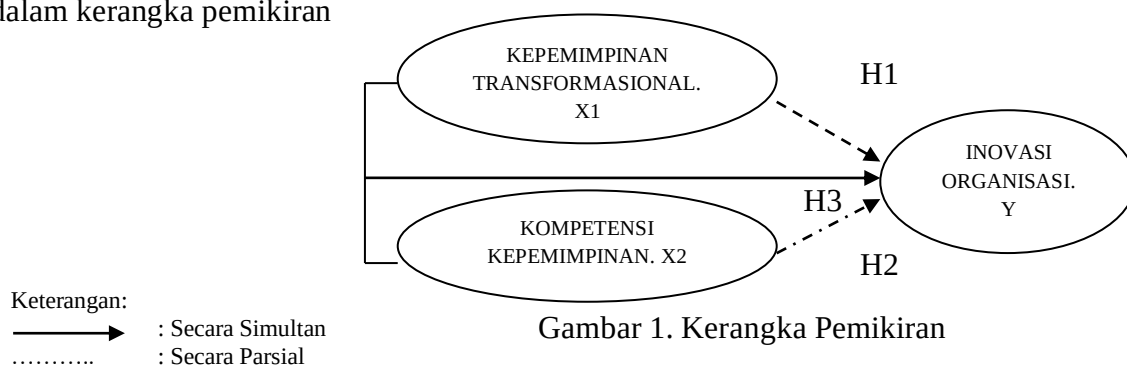
5. *Managing cultural diversity*
6. *Empowering*
7. *Mentoring and coaching*

Tabel 3. Kajian Penelitian Yang Relevan

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Tahun Terbit	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Membangun Inovasi Organisasi: Antara Kepemimpinan Transformasional dan Proses Manajemen Pengetahuan	Dhaniel Hutagalung, Dewiana Novitasari, Nelson Silitonga, Masduki Asbari, Nana Supiana	Tahun 2021	Bertujuan untuk menyelidiki praktik dan efek kepemimpinan transformasional terhadap proses manajemen pengetahuan, dan juga pengaruh implementasi proses manajemen pengetahuan (dengan dimensi knowledge acquisition, knowledge dissemination, dan knowledge application) terhadap kinerja inovasi di industri manufaktur	Adapun hasil penelitian tersebut adalah bahwa kepemimpinan transformasional memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap ketiga dimensi proses manajemen pengetahuan dan kinerja inovasi organisasi.
2	Membangun Kompetensi Pemimpin Dalam Mengelola Organisasi Publik: Strategi dan Aplikasi	Nurul Amaliyatul Fitriyah dan Agus Suliyadi	Tahun 2018	Bertujuan untuk mengetahui beberapa factor yang mempengaruhi kompetensi kepemimpinan dan strategi yang wajib diaplikasikan oleh seorang pemimpin sehingga mampu menjalankan organisasi public dengan benar	Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah kompetensi kepemimpinan berpengaruh positif dalam membangun suatu organisasi publik. Dengan variabel pendukung strategi dan aplikasi sebagai variabel(x).
3	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Bank Danamon Indonesia)	Ryani Dhyani, Paras Hakti, Mochamad Rizki, Lisnatiawati Saragih	Tahun 2016	Bertujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan transformasional dan organisasi	Hasil dari penelitian tersebut adalah hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif di PT Bank Danamon Indonesia. Disarankan agar penelitian lebih lanjut dapat menggunakan informasi yang lebih mendalam agar lebih komprehensif dan signifikan informasi
4	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan	Chainul Anam	Tahun 2018	bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru	Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah hasilnya menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Rumusan masalah dan teori-teori pendukung maka dapat dirumuskan dalam kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

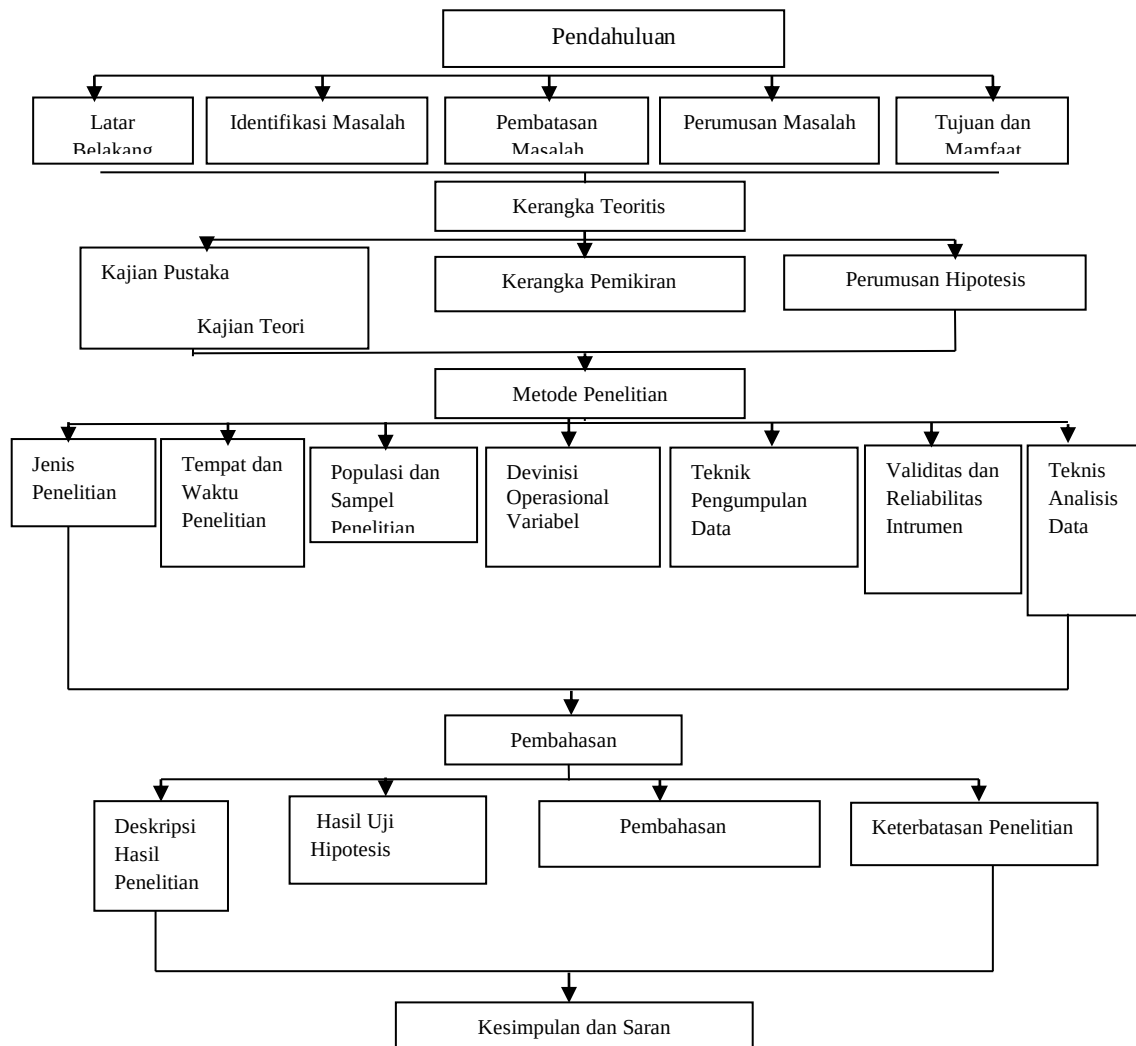
Perumusan Hipotesis

- H1:** Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Organisasi di situasi pandemi covid 19 pada Grandmas Plus Hotel Airport
- H2:** Kompetensi Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Inovasi Organisasi di situasi pandemi covid 19 pada Grandmas Plus Hotel Airport
- H3:** Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Kepemimpinan berpengaruh positif dalam membangun inovasi organisasi di situasi pandemi covid 19 pada Grandmas Plus Hotel Airport

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kualitas hubungan-hubungannya. Rancangan atau desain penelitian merupakan prosedur dalam melakukan suatu penelitian, yang membahas mengenai cara menetapkan jenis data, sumber data, prosedur pengumpulan data dan teknik analisa data dengan tujuan untuk menyusun pengalokasian sumber daya dalam merampungkan penelitian.



Gambar 2. Rancangan Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Grandmas Plus Hotel Airport, Jl. Bypass Ngurah Rai No.99, Tuban, Kec. Kuta, Kabupaten Badung dengan objek pimpinan perusahaan dan para pekerja pariwisata (karyawan) yang terdampak pandemic covid-19 baik yang berstatus sebagai karyawan kontrak, *daily worker* maupun *staff*. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam waktu enam bulan, mulai bulan Februari 2022 sampai Juli 2022.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara: (1) Observasi yang merupakan metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung tentang objek yang diteliti. observasi dilakukan secara langsung dengan melihat situasi dan kondisi terkini selama masa pandemi; (2) Kuisisioner metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis pada responden terkait permasalahan yang akan dibahas; (3) Wawancara yang merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung pada karyawan dan kepala pimpinan perusahaan pada Grandmas Plus Hotel Airport guna mendapatkan informasi tambahan terkait permasalahan yang akan dibahas. Salah satu karyawan menerangkan bahwa situasi pandemic dirasa sangat berat terlebih mereka sudah sejak lama menggantungkan kehidupan mereka di dunia pariwisata.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam upaya menilai keadilan dari instrument-instrument di dalam kuisisioner. Validasi atau *valid* adalah alat ukur yang digunakan peneliti untuk mengukur, mendapatkan data yang hendaknya diukur. *Valid* berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2015 : 348). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan product moment dengan bantuan fasilitas software SPSS for windows versi 25. Lebih lanjut Sugiyono (2013:115) berpendapat bahwa validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut positif 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya atau memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji reliabilitas merupakan cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Uji validitas atas reliabilitas ini menggunakan program SPSS dengan rumus *Chornbach Alpha*. Menurut Sugiyono, (2015:365) pengujian statistik dengan menggunakan teknik statistic Cronbach's Alpha, variabel dikatakan reliable apabila memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif diharapkan mendapat hasil pengukuran yang lebih akurat terkait respon yang diberikan oleh responden sehingga, data dalam bentuk angka tersebut dapat diolah menggunakan metode statistik.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dalam bentuk angka. Sumber data penelitian ini merupakan penarikan data primer dengan menggunakan kuisioner pada variabel Membangun Inovasi Organisasi Antara Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Kepemimpinan Disituasi Pandemi Covid 19 pada Grandmas Plus Hotel Airport. Untuk mengukur sikap, pendapat dan perspsi seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial maka digunakan skala likert (Sugiyono, 2020:146). Jawaban setiap item instrument memiliki bobot atau skor nilai dengan skala likert sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| a. Sangat Setuju | = SS mendapat skor 5 |
| b. Setuju | = S mendapat skor 4 |
| c. Kurang Setuju | = KS mendapat skor 3 |
| d. Tidak Setuju | = TS mendapat skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | = STS mendapat skor 1 |

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional (X1), kompetensi kepemimpinan (X2), secara simultan terhadap inovasi organisasi (Y) serta untuk mengetahui variabel mana antara kepemimpinan transformasional, kompetensi kepemimpinan, yang paling besar pengaruhnya dalam membangun inovasi organisasi pada Grandmas Plus Hotel Airport. Persamaan garis regresi linier berganda (Sugiyono, 2005).

Analisis Korelasi

Agar dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi sebagai berikut (Sugiyono, 2015:231):

0,00 – 0,019 = Sangat Rendah (tidak ada korelasi)

0,20 – 0,399 = Rendah

0,40 – 0,599 = Sedang

0,60 – 0,799 = Kuat

Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kekuatan variasi antara kepemimpiann transformasional (X1), kompetensi Kepemimpinan (X2) secara simultan dengan inovasi organisasi (Y) dan pengaruh variabel dependen terhadap independen yang dinyatakan dalam persentase dengan rumus:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien determinasi.

R₂ = Koefisien korelasi

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan penerapan uji F dan uji t, dimana uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat, sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan variabel secara parsial. Dengan dasar pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis menurut Santoso (dalam Jeanasis, 2014) jika nilai signifikansi 0,05 (taraf kepercayaan

95%) maka terdapat pengaruh yang berarti, jika nilai signifikansi $> 0,05$ (taraf kepercayaan 95%) maka tidak terdapat pengaruh yang berarti. Setelah mengetahui pengaruh signifikansi variabel dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kesimpulan:

- a. **H₀** diterima berarti tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kompetensi kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi.
- b. **H₀** ditolak berarti ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kompetensi kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji kelayakan instrumen atau indikator sebagai alat ukur variabel dalam kuesioner yang diberikan kepada 35 responden. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.911	X1.1	0.664	Valid
		X1.2	0.821	Valid
		X1.3	0.675	Valid
		X1.4	0.603	Valid
		X1.5	0.551	Valid
		X1.6	0.647	Valid
		X1.7	0.585	Valid
		X1.8	0.82	Valid
		X1.9	0.527	Valid
		X1.10	0.588	Valid
		X1.11	0.573	Valid
		X1.12	0.565	Valid
		X1.13	0.668	Valid
		X1.14	0.425	Valid
		X1.15	0.542	Valid
		X1.16	0.741	Valid
		X1.17	0.725	Valid
		X1.18	0.628	Valid
		X1.19	0.798	Valid
		X1.20	0.753	Valid

Variabel	Cronbach's Alpha	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
	0.963	X2.1	0.719	Valid
		X2.2	0.599	Valid
		X2.3	0.585	Valid
		X2.4	0.58	Valid
		X2.5	0.68	Valid
		X2.6	0.472	Valid

Kompetensi Kepemimpinan (X2)	X2.7	0.813	Valid
	X2.8	0.641	Valid
	X2.9	0.862	Valid
	X2.10	0.831	Valid
	X2.11	0.763	Valid
	X2.12	0.92	Valid
	X2.13	0.8	Valid
	X2.14	0.88	Valid
	X2.15	0.924	Valid
	X2.16	0.888	Valid
	X2.17	0.901	Valid
	X2.18	0.794	Valid
	X2.19	0.8	Valid
	X2.20	0.857	Valid
	X2.21	0.573	Valid
	X2.22	0.756	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Kepemimpinan transformasional, kompetensi kepemimpinan dan inovasi organisasi memiliki *nilai pearson correlation* lebih dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi syarat valid. Berdasarkan hasil perhitungan dari setiap variabel nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel pada tabel 4 diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Residual data penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikansi atau koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05 (5 persen). Tabel 5 menyajikan hasil uji normalitas penelitian sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Normalitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Inovasi Organisasi (Y)	0.913	Y1.1	0.747	Valid
		Y1.2	0.897	Valid
		Y1.3	0.834	Valid
		Y1.4	0.838	Valid
		Y1.5	0.815	Valid
		Y1.6	0.642	Valid
		Y1.7	0.565	Valid
		Y1.8	0.674	Valid
		Y1.9	0.63	Valid
		Y1.10	0.634	Valid
		Y1.11	0.887	Valid
		Y1.12	0.887	Valid

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.10913580
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.229
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil Uji Multikolinearitas

Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	60.941	14.792		4.120	.000		
	Kepemimpinan Transformasional	.431	.061	.235	3.194	.000	.920	1.087
	Kompetensi Kepemimpinan	.395	.077	.122	3.236	.000	.920	1.087

- a. Dependent Variable: Inovasi Organisasi
Sumber: Data Diolah, 2022

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-9.762	12.041		-.811	.424
	Kepemimpinan Transformasional	.114	.131	.157	.872	.390
	Kompetensi Kepemimpinan	.037	.063	.107	.594	.557

- a. Dependent Variable: ABSRES
Sumber: Data Diolah, 2022.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS menunjukkan hasil penelitian pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	60.941	14.792		4.120	.000
	Kepemimpinan Transformatif	.431	.061	.235	3.194	.000
	Kompetensi Kepemimpinan	.395	.077	.122	3.236	.000

a. Dependent Variable: Inovasi Organisasi

Sumber: Data Diolah, 2022

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil *adjusted R²* dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.546	.413	1.359

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Inovasi Organisasi

Sumber: Data diolah, 2022.

Uji F

Hasil analisis Uji F ini dapat dilihat pada Tabel 10

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.511	2	54.255	14.777	.000 ^b
	Residual	2235.775	32	69.868		
	Total	2344.286	34			

a. Dependent Variable: Inovasi Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformatif

Sumber: Data Diolah, 2022

Uji Hipotesis (Uji t)

Apabila tingkat signifikansi t lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Sebaliknya H_a diterima atau H_0 ditolak artinya ada pengaruh variabel independen pada variabel dependen yang diteliti jika tingkat signifikansi t lebih kecil dari atau sama dengan $\alpha = 0,05$. Hasil Uji t disajikan pada Tabel 11 sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.941	14.792		4.120	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.431	.061	.235	3.194	.000

	Kompetensi Kepemimpinan	.395	.077	.122	3.236	.000
--	-------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Inovasi Organisasi

Sumber: Data Diolah, 2022

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dengan Inovasi Organisasi Di Situasi Pandemi Covid 19 Pada Grandmas Plus Hotel Airport.

Berdasarkan hasil analisis uji t, diketahui nilai t hitung = 3,194 dan signifikansi = $t \leq \alpha$ 0,05 berarti, variabel kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif pada inovasi organisasi. Artinya, jika variabel kepemimpinan transformasional (X_1) meningkat, maka inovasi organisasi (Y) akan meningkat sebesar 3,194 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H_1 diterima. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada inovasi organisasi.

Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Dengan Inovasi Organisasi Di Situasi Pandemi Covid 19 Pada Grandmas Plus Hotel Airport.

Berdasarkan hasil analisis uji t, diketahui nilai t hitung = 3,236 dan signifikansi = $t \leq \alpha$ 0,05 berarti, variabel kompetensi kepemimpinan memiliki hubungan positif pada inovasi organisasi. Artinya, jika variabel kompetensi kepemimpinan (X_2) meningkat maka inovasi organisasi (Y) akan meningkat sebesar 3,236 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H_2 diterima. Hal ini berarti kompetensi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada inovasi organisasi. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi kompetensi kepemimpinan maka semakin tinggi inovasi organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Inovasi Organisasi Di Situasi Pandemi Covid 19 Pada Grandmas Plus Hotel Airport.

Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai adjusted R^2 . Bahwa besarnya nilai adjusted R^2 adalah sebesar 0,413 ini berarti pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan Kompetensi kepemimpinan terhadap Inovasi Organisasi (Y)

sebesar 41,3 % dan sisanya 58,7 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan hasil perhitungan diperoleh F sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05. Artinya variabel kepemimpinan transformasional dan kompetensi kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap inovasi organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka simpulan dalam penelitian ini adalah: (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada inovasi organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan jika semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka inovasi organisasi semakin meningkat; (2) Kompetensi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada inovasi organisasi. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi kompetensi kepemimpinan maka semakin tinggi inovasi organisasi; (3) Kepemimpinan transformasional dan kompetensi kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap inovasi organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi dapat dilihat dengan pencapaian *goals* perusahaan. Hal tersebut tidak terlepas dari pendidikan, pengalaman dan *attitude* seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya sehingga karyawan menjadi lebih nyaman, lebih terbuka dalam menyampaikan opini positif terkait kemajuan suatu organisasi

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian di atas dikemukakan beberapa saran bagi berbagai pihak yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan peningkatan inovasi organisasi, yaitu antara lain: (1) Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan Grandmas Plus Hotel Airport Bali harus lebih menghargai pendapat karyawan pada saat berinteraksi dengan karyawan dan menerima segala masukan dari karyawan serta dapat menaruh rasa kepercayaan kepada karyawan dalam menghadapi segala risiko pekerjaan; (2) Untuk pemimpin Grandmas Plus Hotel Airport Bali Mengoptimalkan Kreatifitas dengan cara menyediakan wadah dan ruang untuk menampung aspirasi, ide dan masukan di dalam perusahaan, wadah tersebut bisa berupa fisik seperti ruangan khusus untuk *Brainstorming* atau berimajinasi mengeluarkan ide-ide kreatif ataupun berupa forum terbuka yang berfungsi sebagai penampung ide-ide kreatif yang dibentuk oleh karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Bani Muslikun. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Pengembangan SDM, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Persero). *e-jurnal Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa (STIE-AUB) Surakarta*. Hal. 1-11
- Chainul Anam. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. 4 (1): 40-56
- Daniel Hutagalung, Dewiana Novitasari, Nelson Silitonga, Masduki Asbari, Nana Supiana. 2021. Membangun Inovasi Organisasi: Antara Kepemimpinan Transformasional dan Proses Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 3 (6): 4568-4583

- Faripa La Hitu Iphank dan I Dewa Ketut Rraka Ardiana. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru. *Media Komonikasi Ekonomi dan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika*. Hal 39-52
- Justi Eaduardo Makena. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Pembelajaran Organisasi Dan Inovasi Pada Hotel Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 4 (2): 76-88
- Jufrizen. 2019. Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 18 (2):145-158
- Nurul Amaliyatul Fitriyah dan Agus Suliyadi. 2018. Membangun Kompetensi Pemimpin Dalam Mengelola Organisasi Publik: Strategi dan Aplikasi. *Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*. 10 (1): 79-91
- Ryani Dhyana Paras Hakti, Mochamad Rizki, Lisnatiawati Saragih. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 9 (2).
- Wayan Surya Gunawan dan Ida Bagus Ketut Surya. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pemberdayaan Karyawan Dan Inovasi Organisasi Pada Mozzarella Restaurant. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4(6): 1591-1609.