

Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Mediator Dalam Pengembangan Kinerja Pegawai*Improving Innovative Work Behavior As A Mediator In Developing Employee Performance***Yosoa Kukuh Ardhian Permana¹⁾, Sutianingsih²⁾****Email: 1ardhianpermana80@gmail.com, 2tiaivanka@gmail.com
STIE Atma Bhakti Surakarta, STIE Atma Bhakti Surakarta,****Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah menguji Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Mediator Dalam Pengembangan Kinerja Pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian survai. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar sebanyak 45 responden. Metode analisis data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, uji parsial (uji t), uji serempak (uji F/F test), uji R-square, dan analisis regresi jalur/intervening. Hasil uji t sebagai berikut: kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan secara simultan atau bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional, pengembangan SDM, iklim organisasi, komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji R square menunjukkan bahwa 97,89% variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, pengembangan SDM, iklim organisasi, komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening, sedangkan sisanya sebesar 2,11% dijelaskan faktor-faktor lain diluar model penelitian. Hasil uji analisa jalur menunjukkan pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif. Berdasarkan hasil total pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai akan lebih efektif apabila melalui peningkatan iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan SDM, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Kerja Inovatif, Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to examine the Improvement of Innovative Work Behavior as a Mediator in Developing Employee Performance. This study is a survey study. The data used are primary data by taking a sample of 45 respondents from the Karanganyar Regency Education and Culture Office employees. The data analysis method was tested by validity test, reliability test, linearity test, partial test (t test), simultaneous test (F/F test), R-square test, and path/intervening regression analysis. The results of the t test are as follows: transformational leadership has a significant effect on innovative work behavior, human resource development has no significant effect on innovative work behavior, organizational climate has a significant effect on innovative work behavior, organizational commitment has no significant effect on innovative work behavior, transformational leadership has a significant effect on employee performance, human resource development has no significant effect on employee performance, organizational climate has a significant effect on employee performance, organizational commitment has no significant effect on employee performance, innovative work behavior has a significant effect on employee performance. The results of the F test show that simultaneously or together the variables of transformational leadership, human resource development, organizational climate, organizational commitment and innovative work behavior have a significant effect on employee performance. The R square test shows that 97.89% of employee performance variables are explained by transformational leadership, human resource development, organizational climate, organizational commitment and innovative work behavior as intervening variables, while the remaining 2.11% is explained by other factors outside the

research model. The results of the path analysis test show that the direct influence of organizational climate on employee performance is greater than the indirect influence of organizational climate on employee performance through innovative work behavior. Based on the results of the total influence to improve employee performance will be more effective if through improving organizational climate with innovative work behavior.

Keywords: *Transformational Leadership, Human Resource Development, Organizational Climate, Organizational Commitment, Innovative Work, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian yang mendukung dan menjalankan setiap proses di organisasi begitu pula dalam proses inovasi organisasi. Sumber daya manusia yang unggul dengan kualitas yang tinggi menjadi tuntutan bagi setiap organisasi sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset penting bagi setiap organisasi sehingga menjadi tantangan bagi organisasi untuk bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik (Raharjo & Witiastuti, 2016:348). Inovasi yang berasal dari pegawai adalah salah satu cara yang terbaik untuk mendorong inovasi dan keberhasilan organisasi (Mytelka dan Smith, 2002:1473). Inovasi individu dimulai dengan pengakuan adanya masalah dan mengeluarkan ide-ide atau solusi baik bersifat baru ataupun mengadopsi ide. Salah satu tujuan utama sebuah organisasi adalah memenangkan persaingan, untuk dapat memenangkan persaingan, organisasi membutuhkan SDM yang mampu menciptakan ide-ide baru yang inovatif dan bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar senantiasa selalu ber-inovasi hal ini bertujuan untuk menjadi pedoman agar terus memberikan sesuatu yang baru dan lebih baik khususnya pada sektor pelayanan nasabah dan penanganan yang professional dengan selalu ber-inovasi. Saat ini, pelaku jasa keuangan sudah mulai melakukan pengembangan produk inovatif dan memperbaharui sistem teknologi dalam bisnisnya. Salah satunya pada sektor lembaga jasa keuangan yang juga telah melakukan pengembangan dan pembaharuan (inovasi). Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar sudah menerapkan sistem TI terintegrasi.

Pengelolaan pegawai yang tepat dan sesuai dengan inovasi yang diterapkan memungkinkan kesiapan suatu usaha organisasi dan pegawainya dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Seperti pendapat yang diungkapkan (Muizu, 2014), kalangan organisasi mengakui masih banyak usaha organisasi yang tertatih-tatih menghadapi perubahan global yang cepat dan terus menerus. Hal ini ditengarai sebagai akibat dari minimnya keahlian sumber daya manusia yang dimiliki. Kondisi ini tentunya berdampak pada tidak optimalnya pencapaian kinerja pegawai dan kinerja perusahaan. Dengan demikian, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan perusahaan, peran manajer dalam memajemen sumber daya manusia dalam perusahaan sangat dibutuhkan, salah satunya melalui dukungan kepemimpinan yang tepat, pengembangan SDM yang berkualitas, iklim organisasi yang menunjang pegawai serta komitmen dari para pegawai untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja dan diimbangi dengan perilaku inovatif di tempat kerja dalam diri pegawai, dalam menghadapi perubahan sehingga diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Di era inovasi seperti yang terjadi saat ini, perusahaan memerlukan adanya pemimpin yang mampu menjadi penggerak perubahan (*transformation*) dalam membina kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan. Menurut Yukl (2010), kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi orang lain agar mau memahami dan menyetujui mengenai hal apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara untuk melakukannya, serta proses memfasilitasi upaya individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Sehingga kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses menggerakkan berbagai sumber daya sekaligus mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan atau berkinerja dengan baik untuk mencapai tujuan. Setiap pemimpin memiliki sikap dan cara dalam memperlihatkan model kepemimpinannya, sehingga akan berbeda satu pemimpin dengan yang lainnya. Parashakti et. al, (2016) kepemimpinan transformasional mengharapakan bawahannya untuk menantang status quo dan mencoba pendekatan-pendekatan baru yang lebih baik didalam kehidupan mereka. Wang dan Rode juga menekankan adanya kontribusi bawahan terhadap organisasi, sehingga dapat memotivasi bawahan untuk mengembangkan serta menawarkan ide-ide yang lebih banyak lagi untuk keberhasilan organisasi. Berkaitan dengan perubahan

yang terjadi dalam perusahaan, (Faturachmah & Salendu, 2014) kepemimpinan transformasional dianggap yang paling efektif dalam menghadapi perubahan.

Hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian dari Dewa Nyoman Reza Aditya (2016) dan Priyono Budi Santoso (2020) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Sedangkan pengaruhnya terhadap kinerja juga terdapat beberapa penelitian yang mendukung bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu Surasni (2017), Yehezkiel,dkk (2014), Priyono Budi Santoso (2020).

Faktor kedua variabel yang berperan dalam peningkatan kinerja pegawai, caranya yaitu dengan mengadakan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional pegawai. Namun keberhasilan pelaksanaan program tersebut tidak dapat langsung selama pelaksanaan, melainkan dapat dilihat dari hasil pekerjaan pegawai setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia apakah ada perubahan atau tidak. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar dapat benar-benar berperan dalam peningkatan kinerja pegawai. Beragam cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, diantaranya pengembangan sumber daya manusia pegawai melalui pemberian kesempatan pada pegawai untuk menyampaikan ide-ide dan gagasannya. Dengan begitu, pegawai dapat berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan. Dan hal ini juga dapat membuat pegawai lebih berkembang. Namun kesempatan yang diberikan oleh perusahaan, tidak semua bisa dimanfaatkan oleh sebagian kecil pegawai, seperti masih ada pegawai yang lebih memilih untuk berdiam diri/sudah mulai malas dalam mengembangkan potensi yang ada dan tidak mau untuk menerima sesuatu yang baru atau tidak lagi mengembangkan setiap ide-ide yang baru karena sudah merasa nyaman dengan cara berpikir mereka yang sekarang. Pengembangan Sumber daya manusia yang sudah diupayakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar meliputi pelatihan, penggajian, usulan promosi, kenaikan pangkat dan tunjangan pegawai, dan kegiatan lainnya.

Hasil studi yang berkaitan dengan pengembangan SDM terhadap perilaku kerja inovatif berdasarkan penelitian Anna. C. Bos-Nehles,dkk (2017) menyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai hasil penelitian Tirza G. Tumangken , dkk (2020) dan Ardiansyah Harahap (2020) menyatakan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi pengembangan SDM dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan

Menurut Herman (2013) iklim suatu organisasi merujuk pada berfungsinya organisasi secara keseluruhan dari sudut pandang para pegawai. Dengan demikian, iklim adalah suatu gambaran mengenai persepsi pegawai secara individual mengenai lingkungan organisasi mereka. Dimensi-dimensi tertentu dari iklim memberikan pengaruh khusus pada kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dimensi-dimensi iklim organisasi menurut Robbins (2007) adalah kebijakan dan peraturan organisasi, tingkat efektivitas komunikasi, tingkat hubungan antara pegawai serta tingkat partisipasi pegawai. Fenomena – fenomena terkait iklim organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar yang ditemui dan kerap menjadi masalah adalah adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan seperti menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak tercapainya target perusahaan. Terdapat beberapa pegawai yang seharusnya pekerjaan sudah dilaporkan sebelum *deadline*, tetapi masih ada pegawai yang melaporkan pekerjaannya setelah *deadline* karena tertumpuk oleh pekerjaan baru lainnya, akibat kurangnya inisiatif dan kelalaian pegawai. Tanggung jawab yang besar yang diberikan kepada pegawai masih belum bisa terlaksana dengan baik karena tidak semua pegawai mampu menjalankan tanggung jawab yang diberikan dikarenakan *skill* atau pengetahuan mereka masih kurang. Atas dasar dari fenomena–fenomena tersebut adanya masalah dalam iklim organisasi yang berhubungan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar sangat menarik untuk diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian dari Dewa Nyoman Reza Aditya (2016) dan Priyono Budi Santoso (2020) menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Beberapa penelitian seperti Yehezkiel,dkk (2014) dan Priyono Budi Santoso (2020) juga membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh yang kuat pada kinerja disebabkan oleh perubahan iklim organisasi yang dilakukan oleh manajemen.

Menurut Luthans, komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kemaian usaha yang tinggi untuk suatu organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud. Komitmen pegawai akan terbentuk jika organisasi memiliki komitmen terhadap pegawainya, sehingga komitmen tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu komitmen pegawai terhadap organisasi dan komitmen organisasi terhadap pegawai.

Komitmen pegawai terhadap organisasi bukanlah komitmen yang terjadi secara sepihak. Organisasi dan pegawai harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Menurut Kristanty Nadapdap (2017) Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibanding yang berkomitmen rendah. Selain itu, fenomena terkait komitmen organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar adalah komitmen para pegawai yang lemah juga menjadi penyebab terdapat rendahnya kinerja dari pegawai. Para pegawai yang masuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar apalagi pegawai baru diantaranya hanya bersifat sementara dan sebagai batu loncatan untuk memasuki tempat kerja yang diinginkan sebagai syarat pengalaman kerja, hal ini tentu menjadi kategori lemahnya dari komitmen organisasi pegawai. Karena para pegawai banyak yang tidak ingin untuk dalam jangka waktu yang panjang untuk bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang banyak tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan dan tidak berusaha untuk tepat waktu saat masuk kerja. Selain itu pegawai juga banyak yang tidak ingin melakukan kerjanya semakin lebih baik lagi. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja dan perilaku kerja inovatif dari para pegawai serta pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kerja inovatif menurut Nur Wahyunianti Dahri, dkk (2018) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Beberapa hasil penelitian dengan pengaruhnya terhadap kinerja juga telah dilakukan oleh Nur Wahyunianti Dahri, dkk (2018) Surasni (2017) dan Ardiansyah Harahap (2020) dengan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemajuan teknologi berupa *fintech* (*financial technology*) dan bermunculannya para pesaing-pesaing baru memicu perusahaan untuk terus berinovasi dan meningkatkan perilaku inovatif di tempat kerja pada pegawai. Salah satu sektor yang terkena imbas dan harus menyesuaikan dengan kehadiran teknologi yakni industri organisasi. Melalui peran kepemimpinan yang tepat, pengembangan SDM yang berkualitas, iklim organisasi yang menunjang serta komitmen organisasi pegawai yang kuat akan mampu memicu perilaku kerja inovatif yang nantinya berdampak pula mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Penggunaan variabel perilaku kerja inovatif sebagai variabel moderasi/intervening belum banyak diterapkan dalam penelitian terdahulu. Oleh sebab itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Mediator Dalam Pengembangan Kinerja Pegawai"..

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja, diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kerja lainnya. ringkasan ukuran jumlah dan mutu kontribusi tugas individu atau kelompok pada unit kerja dan organisasi atau sebagai mutu dan jumlah kerja yang dihasilkan (Hamdiyah, 2016: 5).

Perilaku kerja Inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif (De Jong & Den Hartog, 2010).

Kepemimpinan Transformasional menurut Robbins (2012:473) mendefinisikan pengertian dari kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh bawahannya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing bawahan dengan cara memberi semangat dan dorongan untuk mencapai tujuan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan kerja yang dirasakan anggota-anggotanya dan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Iklim organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung dan tidak langsung oleh pegawai yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku.

Komitmen organisasi merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Dewi, 2017: 291)

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar sejumlah 45 pegawai. Sampel yang digunakan memenuhi jumlah kaidah penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 45 pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Teknik analisis regresi linier berganda digunakan dalam analisis penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,287$ merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Dan hasil penelitian menunjukkan semua valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa kuesioner yang digunakan adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hal ini berarti kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Persamaan 1

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,051	1,978		,026	,979
	Kepemimpinan Transformasional	-,124	,061	-,199	-2,044	,048
	Pengembangan SDM	,210	,106	,305	1,969	,056
	Iklim Organisasi	,907	,089	,982	10,233	,000
	Komitmen Organisasi	-,168	,108	-,239	-1,547	,130

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber: Data diolah, 2023

$$Y_1 = -0,199 X_1 + 0,305 X_2 + 0,982 X_3 - 0,239 X_4 + e_1$$

Sig (0,048)** (0,056) (0,000)** (0,130)

Keterangan :

- Y_1 = Perilaku kerja Inovatif
- X_1 = Kepemimpinan Transformasional
- X_2 = Pengembangan SDM
- X_3 = Iklim Organisasi
- X_4 = Komitmen Organisasi
- ** = Signifikansi

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Persamaan 2

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,830	1,759		,472	,640
	Kepemimpinan Transformasional	,166	,057	,207	2,939	,006
	Pengembangan SDM	-,041	,099	-,046	-,417	,679
	Iklim Organisasi	,697	,150	,582	4,650	,000
	Komitmen Organisasi	,029	,099	,031	,288	,775
	Perilaku Kerja Inovatif	,335	,141	,258	2,381	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Diperoleh persamaan kedua regresi jalur sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,207 X_1 - 0,046 X_2 + 0,582 X_3 + 0,031 X_4 + 0,258 X_5 + e_2$$

Sig (0,006)** (0,679) (0,000)** (0,775) (0,022)**

c. Uji Statistik t

Tabel 3. Hasil Uji t

Persamaan	Variabel	Variabel Dependen	Beta	Sig	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	Perilaku kerja Inovatif	-0,199	0,048	Signifikan
	Pengembangan SDM		0,305	0,056	Tidak Signifikan
	Iklm Organisasi		0,982	0,000	Signifikan
	Komitmen Organisasi		-0,239	0,130	Tidak Signifikan
2	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai	0,207	0,006	Signifikan
	Pengembangan SDM		-0,046	0,679	Tidak Signifikan
	Iklm Organisasi		0,582	0,000	Signifikan
	Komitmen Organisasi		0,031	0,775	Tidak Signifikan
	Perilaku kerja Inovatif		0,258	0,022	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2023

d. Uji Statistik F

Tabel 4. Hasil Uji F Persaman 2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287,680	5	57,536	71,090	,000 ^a
	Residual	31,564	39	,809		
	Total	319,244	44			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Inovatif, Komitmen Organisasi , Kepemimpinan Transformasional , Pengembangan SDM, Iklm Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji serempak (Uji F) persamaan kedua diketahui besarnya nilai F_{hitung} sebesar 71,090 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan secara simultan atau bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional, pengembangan SDM, iklim organisasi, komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

$$R^2 = 1 - \{(e_1)^2 \times (e_2)^2\}$$

$$R^2 = 1 - \{(0,464)^2 \times (0,314)^2\}$$

$$= 1 - \{(0,215) \times (0,098)\}$$

$$= 1 - 0,02107$$

$$= 0,9789 = 97,89 \%$$

Nilai R^2 square total sebesar 0,9789 yang artinya variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, pengembangan SDM, iklim organisasi , komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif sebagai

variabel interverning sebesar 97,89 % dan sisanya sebesar 2,11 % dijelaskan faktor lain diluar model penelitian

f. Analisa Koefisien Korelasi (*Correlations*)

Tabel 6. Koefisien Korelasi

		Correlations					
		Kepemimpinan Transformasional	Pengembangan SDM	Iklim Organisasi	Komitmen Organisasi	Perilaku Kerja Inovatif	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	-.069	.636**	.018	.400**	.684**
	Sig. (2-tailed)		.650	.000	.907	.006	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Pengembangan SDM	Pearson Correlation	-.069	1	-.010	.875**	.100	-.013
	Sig. (2-tailed)	.650		.946	.000	.514	.930
	N	45	45	45	45	45	45
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	.636**	-.010	1	-.005	.853**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.946		.976	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.018	.875**	-.005	1	.020	-.003
	Sig. (2-tailed)	.907	.000	.976		.898	.984
	N	45	45	45	45	45	45
Perilaku Kerja Inovatif	Pearson Correlation	.400**	.100	.853**	.020	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.006	.514	.000	.898		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.684**	-.013	.934**	-.003	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.930	.000	.984	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

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

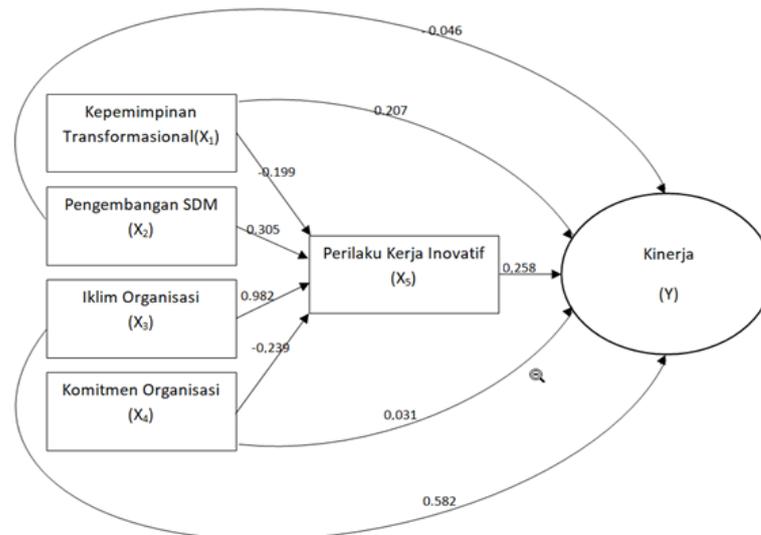
Sumber : Data primer diolah, 2023

Tujuan analisis jalur adalah memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung, berdasarkan hasil analisis diatas dapat disusun kesimpulan analisis secara menyeluruh pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Kesimpulan Analisis Jalur

No	Arah Hubungan	Regresi		Korelasi	
		Beta	Sig	r	Sig
1	X ₁ ke X ₅	-0,199	0,048	0400	0,006
2	X ₂ ke X ₅	0,305	0,056	0,100	0,514
3	X ₃ ke X ₅	0,982	0,000	0,853	0,000
4	X ₄ ke X ₅	-0,239	0,130	0,020	0,898
5	X ₁ ke Y	0,207	0,006	0,684	0,000
6	X ₂ ke Y	- 0,046	0,679	-0,013	0,930
7	X ₃ ke Y	0,582	0,000	0,934	0,000
8	X ₄ ke Y	0,031	0,775	-0,003	0,984
9	X ₅ ke Y	0,258	0,022	0,834	0,000

Sumber : data primer diolah, 2023



PEMBAHASAN

Implikasi dari hasil pengujian-pengujian tersebut direkomendasikan untuk manajemen dalam upaya perbaikan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar di masa yang akan datang meliputi :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar berpengaruh positif signifikan, artinya apabila kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar akan meningkat. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Surasni (2017), Yehezkiel, dkk (2014), Priyono Budi Santoso (2020) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dan menolak peneltiaan yang dilakukan oleh Muarif, Tewel dan Sendow (2015) yang menyatakan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsung melalui variabel perilaku kerja inovatif. Dengan hasil tersebut maka variabel perilaku kerja inovatif tidak efektif memediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar

Upaya peningkatan kepemimpinan transformasional ditempuh dengan langkah-langkah melihat skor tertinggi dalam uji validitas variabel pelatihan yang terletak pada butir pertanyaan 4, 5 dan 3. Langkah yang direkomendasikan adalah sebagai berikut :

- a. Diharapkan pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar dapat membangkitkan dan memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pegawai yang efektif dan produktif, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.
 - b. Diharapkan Pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada pegawai yang mau belajar dan melanjutkan studinya.
 - c. Pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar harus mampu menumbuhkan rasa hormat dan kebanggan terhadap pegawai.
2. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian menunjukkan variabel pengembangan SDM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan apabila pengembangan SDM ditingkatkan maka akan menurunkan kinerja pegawai. Hal ini mendukung hasil penelitian terdahulu dari Norhaida Apriani (2017) dengan hasil penelitian pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan tidak sesuai dengan penelitian Tirza G. Tumangken, dkk (2020) dan Ardiansyah Harahap (2020) menyatakan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsung pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsung melalui variabel perilaku kerja inovatif. Dengan hasil tersebut maka variabel perilaku kerja inovatif dapat memediasi antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

Hasil pengaruh langsung menunjukkan variabel pengembangan SDM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya apabila Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar meningkatkan pengembangan SDM maka menyebabkan penurunan kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan pengembangan SDM Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka implikasinya pengembangan SDM pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar cukup dipertahankan saja.

3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian menunjukkan variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan apabila iklim organisasi ditingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mendukung hasil penelitian Yehezkiel, dkk (2014) dan Priyono Budi Santoso (2020) yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja pegawai lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung melalui variabel perilaku kerja inovatif. Dengan hasil tersebut maka variabel perilaku kerja inovatif tidak efektif memediasi antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

Upaya peningkatan iklim organisasi ditempuh dengan langkah-langkah melihat skor tertinggi dalam uji validitas variabel iklim organisasi yang terletak pada butir pertanyaan 1, 3 dan 4. Langkah yang direkomendasikan adalah sebagai berikut :

- a. Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar harus mampu menyelesaikan pekerjaan penting yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya
 - b. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar mendapatkan keramahan dalam kelompok sosial, baik rekan kerja maupun diluar lingkungan tempat bekerja
 - c. Diharapkan pegawai selalu merefleksikan perasaan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja agar terjalin hubungan kerja yang harmonis
4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan apabila komitmen organisasi ditingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mendukung hasil penelitian terdahulu dari Yayan Anggreani (2020) dengan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung melalui variabel perilaku kerja inovatif. Dengan hasil tersebut maka variabel perilaku kerja inovatif tidak efektif memediasi antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar

Upaya peningkatan komitmen organisasi ditempuh dengan langkah-langkah melihat skor tertinggi dalam uji validitas variabel komitmen organisasi yang terletak pada butir pertanyaan 3, 4 dan 1. Langkah yang direkomendasikan adalah sebagai berikut :

- a. Dalam melakukan pekerjaan diharapkan dilakukan oleh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar dengan semaksimal mungkin karena bekerja merupakan suatu kebutuhan yang harus dilaksanakan.
- b. Pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar dapat menambahkan fasilitas kerja untuk menunjang pekerjaan agar pegawai merasa betah dan nyaman dan menghindari banyaknya pegawai yang resign.
- c. Diharapkan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar selalu bangga dan percaya diri menjadi bagian dari perusahaan tempat pegawai bekerja.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil Uji Hipotesis
 - a. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar
 - b. Pengembangan SDM berpengaruh positif tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar
 - c. Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar
 - d. Komitmen organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar
 - e. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar

- f. Pengembangan SDM berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar
 - g. Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar
 - h. Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar
 - i. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar
2. Hasil Uji F
Hasil uji serempak (Uji F) persamaan kedua diketahui besarnya nilai F_{hitung} sebesar 71,090 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan secara simultan atau bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional, pengembangan SDM, iklim organisasi, komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar
3. Hasil Uji Determinasi (R^2)
Nilai R^2 square total sebesar 0,9789 yang artinya variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, pengembangan SDM, iklim organisasi, komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel interverning sebesar 97,89 % dan sisanya sebesar 2,11 % dijelaskan faktor lain diluar model penelitian, missalnya disiplin kerja
4. Hasil pengaruh tidak langsung
Pengaruh langsung pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsung melalui variabel perilaku kerja inovatif, maka variabel perilaku kerja inovatif efektif dijadikan variabel interverning.
Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya, maka variabel perilaku kerja inovatif tidak efektif untuk dijadikan variabel interverning.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya untuk mendapatkan hasil yang lebih variatif dan memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kinerja pegawai, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar dan hendaknya menambahkan variabel-variabel independen lain atau mengembangkan variabel interverning perilaku kerja inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Dewa Nyoman Reza dan Komang Ardana. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, terhadap Perilaku Kerja Inovatif
- Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith. 2018. Transformasional Leadership. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bangun, Wilson. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Dahri, Nur Wahyunianti, 2018. Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Perilaku Inovatif *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, Vol. 9 No. 2 : 191-199, Oktober 2018
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia – Masa Kini. Bandung: Refika Aditama
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Etikariena, A., & Muluk, H. 2014. Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Fahmi, Irham. 2017. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta

- Faturochmah, A. & Salendu, A. 2014. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kesiapan untuk berubah pada pegawai Bank Syariah X. Fakultas Psikologi. Jakarta. Universitas Indonesia
- Hamdiyah, Andi T, H dan Aziz Fathoni. 2016. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Pada Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management, Vol. 02, No. 02*
- Kristanty Nadapdap .2017. Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi ,Vol. 3 No. 2 ,Hal 47-59.*
- McGuirk H., Lenihan H. & Hart M. (2015). Measuring the impact of innovative human capital on small firms' propensity to innovate, *Research Polic*, Vol 44, No 4, Hal 965–976.
- Mytelka, L.K. & K. Smith. 2017. “Policy Learning and Innovation Theory: An Interactive and Co-Evolving Process”. *Research Policy*. Vol. 31: 1467– 1479
- Nijenhuis, Koen. 2015. “Impact Factors for Innovative Work Behavior in the Public Sector: The Case of the Dutch Fire Department”. Master Thesis of University of Twente. Enschede.
- Octara, I., & Salendu, S. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dan perilaku inovatif di tempat kerja pada karyawan. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, 6, 1-20.*
- Parashakti, Ryani Dhyana, 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. tahun 9. No 2. Hal 81-96*
- Pasaribu, Evan Karno dan Indrawati, Ayu Desi. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 5, Nomor 12, 2016.*
- Payaman J. Simanjuntak .2021. *Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3.* Jakarta. Fakultas UI Putra, I Kadek Andika Pramana., & Subudi, Made. (2015). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan”. *E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4, No. 10, hal. 3146-3171.*
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta
- Putra, I Kadek Andika Pramana., & Subudi, Made. (2015). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan”. *E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4, No. 10, hal. 3146-3171.*
- Putu, Ni Ayu Krisnawati, dan I Wayan Suartana. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.21.3. Desember (2017)*
- Raharjo D. C., & Witiastuti R. S. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja melalui Keadilan Organisasional sebagai Variabel Mediasi”. *Management Analysis journal 5*
- Ritawati, Agustina. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya, Die, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Januari 2018, Vol. 9 No.1, Hal. 82-93.*
- Sofyandi, Herman, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama ed., Vol. Cetakan Pertama),* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subawa, I Kadek Adi dan Surya, I Bagus Ketut. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar. *e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 6, Nomor 4, 2017.*

- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Surasni (2017) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organisasi Pembelajaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas Pamulang Tangerang Selatan” Vol 1 No.1 70-89
- Syamsir, Torang., 2014. *Organisasi & Manajemen*, Bandung: Alfabeta
- Wang, P. And Rode, J.C. (2020). Transformational leadership and follower creativity: the moderating effects of identification with leader and organizational climate. *Human Relations*, Vol. 63, pp. 228.
- Werner, J.M. & DeSimone, R.L. 2021. *Human Resource Development*. Sixth Edition. South Western. Nelson Education Ltd.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary, 2020, *Kepemimpinan dalam organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta: PT Indeks
- Yusuf, Ria Mardiana, dan Syarif, Darman. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka