

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kapabilitas Inovasi Organisasi PDAM Tirta Dharma Kabupaten Kolaka

Siska Farlina

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Almansyah Rundu Wonua

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Ismanto Ismanto

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Jl. Pemuda No. 339, Telp. (0405) 2321132, 93517, Kolaka, Indonesia

Korespondensi Email: siskafarlina350@gmail.com

Abstract: This research aims to find out how to determine the influence of transformational leadership style and organizational climate on the organizational innovation capabilities of the Regional Drinking Water Company (PDAM) Tirta Dharma, Kolaka Regency. This research uses explanatory research using quantitative research methods. Data collection techniques are literature study, distribution of questionnaires. Furthermore, the population in this study was all employees of PDAM Tirta Dharma Kolaka Regency. The sampling technique uses the census method. Testing the research instrument uses validity and reliability tests with SPSS 25.0. Meanwhile, the data analysis technique uses Partial Least Square (PLS) using the Smart-PLS application. Based on the research results, it was concluded that the Transformational Leadership Style and Organizational Climate had a Positive and Significant influence on the Organization's Innovation Capability.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Climate, Capabilities Organizational Innovation

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kapabilitas Inovasi Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kabupaten Kolaka. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu Studi pustaka, Penyebaran kuisioner. Selanjutnya populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Dharma Kabupaten Kolaka. teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Pengujian instrument penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan SPSS 25.0. Sedangkan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan aplikasi *Smart-PLS*. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi berpengaruh Posistif dan Signifikan terhadap Kapabilitas Inovasi Organisasi.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kapabilitas Inovasi Organisasi.

LATAR BELAKANG

Kapabilitas inovasi merupakan kemampuan dalam mengembangkan produk atau jasa sesuai dengan permintaan pasar dengan cara menerapkan proses secara tepat serta cepat dalam menanggapi perubahan teknologi maupun kesempatan tidak terduga yang dilakukan pesaing. Organisasi yang inovatif harus mampu untuk meningkatkan kapabilitas inovasi baik dari segi individu maupun organisasi itu sendiri (Satriagung, 2018). Adapun tipe inovasi menurut Rajapathirana & Hui (2018) terdiri dari inovasi organisasi, inovasi proses, inovasi produk/pelayanan, dan inovasi pemasaran.

Dalam konteks Kapabilitas inovasi organisasi ada dua jenis kapabilitas yang ada yaitu kapabilitas inovasi Publik dan Kapabilitas inovasi swasta, seperti yang diketahui, bahwa struktur organisasional di sektor publik bersifat *rigid*, tidak *fleksibel*, serta lebih berkarakteristik status-quo sehingga mengakibatkan mereka cenderung tidak menyukai perubahan, berbeda dengan kondisi yang ada di sektor privat dimana kondisinya adalah justru sebaliknya, mereka dituntut untuk terus melakukan perubahan agar tidak tertinggal dari para kompetitornya (Narsa, 2018). Pada sektor privat terdapat apa yang disebut dengan venture capital, yaitu merupakan pihak yang memberikan modal, dengan kata lain venture capital dapat dikatakan sebagai sumber dari pendanaan (Niluh, 2018). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kapabilitas inovasi dipengaruhi oleh Kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi (Ulla dkk, 2016; César & Prado, 2020).

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang menggunakan charisma mereka untuk melakukan transformasi dan merevitalisasi organisasinya (Iqbal, 2021). Pada dasarnya kepemimpinan transformasional merupakan karakter pemimpin yang memilih perhatian individual dengan memberikan tugas sesuai kompetensi bawahan, menerapkan stimulasi intelektual kepada bawahannya dengan tujuan membangun kreativitas (Irfandi *et al*, 2022) yang dapat melahirkan inovasi baru. Sehingga kepemimpinan transformasional menarik banyak perhatian dalam organisasi karena sangat berpengaruh bagi inovasi (Birasnav *et al*, 2011).

Selain gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kapabilitas inovasi organisasi ada juga iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan karakteristik yang dirasakan dalam lingkungan kerja dan timbul karena aktivitas organisasi yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar dan dianggap mempengaruhi kelancaran aktivitas organisasi (Rahmisyari, 2020). Iklim organisasi yang dirasakan positif oleh pegawai berpotensi memunculkan tindakan yang inovatif. Hal ini muncul dari pemikiran atau ide baru, dikembangkan dan mendapatkan dukungan dari organisasi. Inovasi tidak akan terbentuk dari kemampuan karyawan saja, namun juga dipengaruhi oleh iklim organisasi (Santoso & Nugraheni, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian Zachroni *et al*, (2021) bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Sehingga dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi.

Terkait dengan konteks penelitian penulis mengidentifikasi adanya isu atau masalah yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kabupaten Kolaka, yang hingga saat ini Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kabupaten Kolaka belum menunjukkan atau memperlihatkan adanya upaya untuk berinovasi baik dalam hal

pelayanan yang bersifat online maupun dalam hal pendaftaran pemasangan baru PDAM yang masih manual. Sementara disisi lain masyarakat membutuhkan pelayanan yang baik, cepat, dan tepat dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kabupaten Kolaka, apa lagi saat ini Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kabupaten Kolaka salah satunya perusahaan air minum yang ada di Kabupaten Kolaka yang mengelola air dan mendistribusikan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kabupaten Kolaka, menyatakan bahwa saat ini PDAM Daerah Jawa dalam proses pembayaran sudah menggunakan Bank dan Minimarket, sedangkan PDAM Kabupaten Kolaka proses pembayarannya masih manual. Kemudian dalam proses pembacaan watermeter sudah lewat android PDAM Daerah Jawa, sedangkan PDAM Kabupaten Kolaka proses pembacaan watermeter masih manual, dicatat di buku.

Kurangnya kapabilitas inovasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kabupaten Kolaka itu dididentifikasi karna iklim organisasi tidak memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk berinovasi. Tidak lepas dari dorongan pimpinan yang belum secara maksimal memberikan kesempatan atau membuka ruang kepada karyawan untuk mencari inovasi baru dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kabupaten Kolaka. Meskipun sudah terjadi beberapa kali pergantian pimpinan baik itu pimpinan sebelumnya maupun pimpinan saat ini, akan tetapi masih kurang memiliki visi yang jelas terkait dengan peningkatan kapabilitas inovasi organisasi.

Selain faktor kepemimpinan ada juga faktor iklim organisasi yang tidak kondusif dan kurang mendukung adanya inovasi, hal ini terlihat dari cara kerja karyawan yang hanya didorong untuk mengikuti *Standard Operating Prodecure* (SOP) tanpa adanya keleluasaan untuk mencari cara-cara yang baru dalam meningkatkan pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kabupaten Kolaka.

Atas dasar inilah kajian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kapabilitas Inovasi terhadap proses berbagai pengetahuan penting untuk dikaji lebih dalam melalui penelitian. Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kapabilitas Inovasi Organisasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kabupaten Kolaka)

KAJIAN TEORITIS

Kapabilitas Inovasi

Kapabilitas Inovasi adalah sebagai kapabilitas internal yang bertujuan untuk menggambarkan faktor-faktor penentu yang mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk

mencapai inovasi secara terus menerus dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan pemangku kepentingannya (Anderson *et al*, 2020). Sedangkan (Sok *et al*, 2013). Kapabilitas inovasi adalah sejumlah proses di dalam perusahaan yang saling berhubungan antara satu sama lainnya dalam memfasilitasi dan untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi

Kapabilitas inovasi adalah kapasitas pengembangan produk baru yang memenuhi kebutuhan, kapasitas penerapan teknologi, proses yang tepat untuk menghasilkan produk-produk baru, kapasitas mengembangkan dan mengadopsi produk-produk baru dan teknologi pemrosesan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, dan untuk menanggapi kegiatan teknologi yang disengaja dan peluang tak terduga yang diciptakan oleh pesaing (Rajapathirana & Hui, 2018). Menurut Wijaya & Simamora (2022) kapabilitas inovasi sebagai kemampuan yang dimiliki oleh pelaku usaha dalam menciptakan dan mengembangkan inovasi terbaru yang berkualitas pada suatu produk serta dapat mengatasi berbagai tantangan dalam pasar.

Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah sebagai gaya kepemimpinan yang menggunakan charisma mereka untuk melakukan transformasi dan merevitalisasi organisasinya (Iqbal, 2021). Sedangkan Menurut Susanti, (2022) secara konseptual kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja, yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional juga merupakan sikap dari seorang pemimpin yang mampu membuat bawahannya mengikuti perintahnya dan bahkan melakukan kegiatan diluar dari tugas yang diberikan (Aditya & Ardana, 2016

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan bawahannya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, yang dapat memberikan perubahan melalui dorongan atau motivasi yang ia berikan kepada bawahannya.

Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi individu terhadap pekerjaan yang dirasakan (James,2018). Kemudian Iklim organisasi merupakan pemediasi antara kegiatan dan persepsi individu terhadap pekerjaan (Kaiser, 2018).

Iklim organisasi dianggap sebagai suasana kerja atau organisasi, sikap dan intraksi pimpinan, karyawan, staf dan masyarakat pada umumnya (Anandita *et al*, 2021). Iklim organisasi merupakan karakteristik yang dirasakan dalam lingkungan kerja dan timbul karena aktivitas organisasi yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar dan dianggap

mempengaruhi kelancaran aktivitas organisasi (Rahmisyari, 2020). Jadi iklim organisasi adalah keadaan atau suasana lingkungan kerja yang dirasakan seseorang yang terbentuk dari aktifitas selama melakukan aktivitas kerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dirasakan seseorang, yang terbentuk dari persepsi yang terdiri dari nilai, norma terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

METODE PENELITIAN

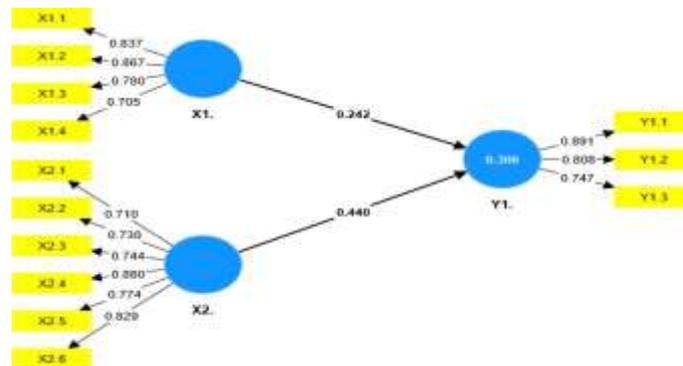
Sesuai dengan tujuan penelitian yang mengacu pada rumusan masalah penelitian yang telah di tentukan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2019:15). Fokus penelitian ini merujuk kepada kuantitas dengan menggunakan landasan filsafat positifisnya (Wonua *et al.*, 2021:5). Penelitian ini di Kantor (PDAM) Tirta Dharma Kabupaten Kolaka.. Sulawesi Tenggara. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai di Kantor (PDAM) Tirta Dharma Kabupaten Kolaka. dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008), adalah sampling jenuh atau sensus adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, pada penelitian ini terdapat 3 variabel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 responden.

Adapun data primer yang penulis lakukan yaitu mengambil data pada tiap Pegawai di Kantor (PDAM) Tirta Dharma Kabupaten Kolaka dan data hasil pengujian menggunakan bantuan aplikasi SPSS 24 dan SmartPLS 4.0 dengan menyebar kuesioner fisik dan online melalui goggle form beserta data dokumentasi berupa foto (Stiadi, 2022). Dan data sekunder yang penulis lakukan pada saat penelitian yaitu mencari teori di jurnal dan buku yang berada pada tahun 2017 keatas untuk mendukung pernyataan penulis. Selanjutnya pengujian validitas dan reliabilitas dibantu menggunakan Software SPSS 24, dengan hasil uji validitas menunjukkan bahwa $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,3061), Begitupun dengan hasil uji reliabilitas, pertanyaan dalam kuesioner diterima karena memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,6. Metode yang digunakan pada analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Structural Equation Modeling (SEM) merupakan teknik untuk menguji dan mengestimasi hubungan kausal dengan analisis faktor dan analisis jalur yang diintegrasikan (Abdillah & Hartono, 2015)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

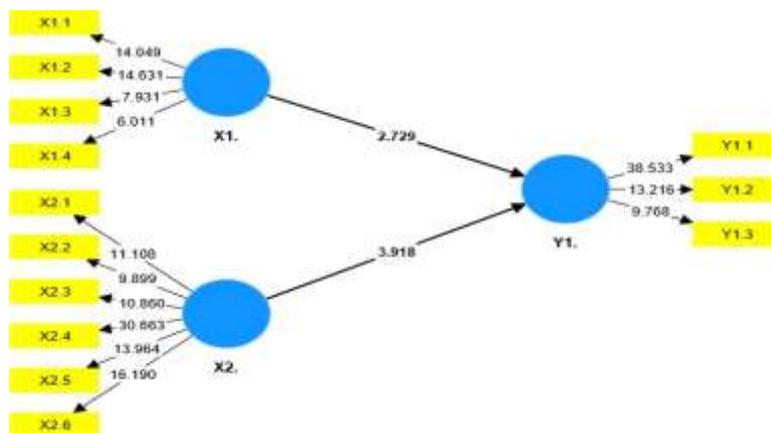
Model penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dan dibantu dengan Software PLS 4.0. Evaluasi model pengukuran outer model dengan indikator reflektif dapat dilakukan melalui pengujian validitas dari masing-masing indikator pada setiap konstruk dan pengujian reliabilitas dari konstruk. Di mana kriteria validitas diukur dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan *reliability* konstruk diukur dengan *composite reliability*.



Gambar 1.2 Model Struktural

Evaluasi *Inner Model* (Model Struktural)

Model struktural (*Inner Model*) dalam Partial Least Square biasanya di evaluasi dengan menggunakan R-Square untuk variabel dependen serta nilai T-Statistic pada setiap pengujian dengan Path Analysis. Adapun model struktural dalam pengujian ini sebagai berikut.



Gambar 1.3 Hasil Model Penelitian

a. Analisis Varian (R^2) atau Uji Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh independen secara parsial mempengaruhi variabel praktik manajemen keuangan yang dapat dijelaskan oleh nilai *adjusted R-square* (Ghozali & Latan, 2016). Menurut Chin(1998) nilai R-Square disebut kuat jika lebih

dari 0,67, jika lebih dari 0,33 tapi lebih rendah dari 0,67 dan lemah jika lebih dari 0,19 tapi lebih rendah dari 0,33.

Tabel 1.9 Nilai R-Square

variabel	R-square
Kapabilitas Inovasi	0,306

(Sumber: Data diolah Menggunakan *SMART PLS*, 2023)

Dari tabel di atas yang menunjukkan nilai *R-Square* menjelaskan bahwa konstruk **Kapabilitas Inovasi** dapat dijelaskan sebesar 0.306 atau 30,6% oleh variabel **Kepemimpinan Transformasional dan Iklim organisasi** sedangkan untuk sisanya sebesar 69,4% yang dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini. Sehingga dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Iklim organisasi dapat memberikan pengaruh dalam kategori rendah. Tentunya kapabilitas inovasi memiliki peran penting dalam memanfaatkan ide baru untuk mengembangkan produk atau jasa sesuai dengan permintaan pasar. Salah satu yang dapat mendorong terjadinya kapabilitas inovasi adalah iklim organisasi yang meliputi lingkungan tempat bekerja yang nyaman dan kepemimpinan transformasional yang dapat memberikan memotivasi yang besar kepada bawahannya menjadi lebih baik

Path Coefficient (Mean, STEDEV, T-Statistic)

Path Coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antar konstruk dalam setiap hipotesis. *Path Coefficient* dilakukan pengujian menggunakan *PLS Bootstrapping* dengan melihat *T-Statistic* variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah dan Hartomo (2015:197) ketentuan *rule of thumb* yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah *T-Statistic* > 1,64 dengan taraf signifikansi *P-Value* atau nilai probabilitas > 5% dan bernilai positif. Adapun hasil *Path Coefficient* yaitu:

Tabel 1.10 Nilai Path Coefficient

<i>Hipotesis</i>	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
X1-> Y1	0.242	0.251	0.089	2.729	0.006
X2-> Y1	0.440	0.453	0.112	3.918	0.000

(Sumber: Data diolah Menggunakan *SMART PLS*, 2023)

Kepmimpinan Transformasional Berpengaruh terhadap Kapabilitas Inovasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mengemukakan bahwa kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kapabilitas inovasi. Kepemimpinan transformasional sendiri merupakan merupakan gaya kpmimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, sehingga gaya kepemimpinan ini cenderung melibatkan bawahannya untuk merancang visi organisasi. Pada dasarnya kepemimpinan transformasional merupakan karakter pemimpin yang memili perhatian individual dengan

memberikan tugas sesuai kompetensi bawahan, menerapkan stimulasi intelektual kepada bawahannya dengan tujuan membangun kreativitas (Arfandi *et al*, 2022) yang dapat melahirkan inovasi baru. Sehingga kepemimpinan transformasional menarik banyak perhatian dalam organisasi karena sangat berpengaruh bagi inovasi (Birasnav *et al*, 2011).

Seperti halnya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kolaka membutuhkan figur pemimpin transformasional agar dapat membawa perubahan yang lebih baik pada perusahaan. Karena pemimpin memiliki peran untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dari setiap organisasi atau perusahaan (Septian *et al*, 2017). Sehingga pimpinan harus membangun nilai, standar, dan orientasi inovasi secara menyeluruh pada semua proses, kinerja, dan alur bisnis yang pada akhirnya melahirkan produk atau layanan yang inovatif (Winardi, 2011). Terkhususnya pemimpin transformasional dapat menciptakan ide-ide kreatif yang mampu menginspirasi karyawannya untuk berkreasi dan berinovasi dalam proses kerja (Hoirunnisak & Izzati, 2022). Oleh karena itu kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi.

Iklim Organisasi Berpengaruh terhadap Kapabilitas Inovasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mengemukakan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kapabilitas inovasi. Iklim organisasi merupakan suatu hal yang dirasakan seseorang dalam organisasi. Iklim organisasi dapat membentuk konteks organisasi dalam mempengaruhi persepsi karyawan tentang manajemen pengetahuan dan inovasi (Lestari, 2021). Oleh karena itu Iklim organisasi yang baik menjadi aset dan dapat menjadi penentu keberhasilan sebuah organisasi, yang jika terus menerus dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan yang kemudian akan menentukan kinerja organisasi melalui penerapan inovasi (Zachroni *et al*, 2021). Iklim organisasi yang mendukung dan menantang akan mendorong inovasi dalam diri karyawan (Widiyanti, & Sawitri, 2018).

Oleh karena itu jika suatu organisasi atau perusahaan memiliki iklim organisasi atau yang digambarkan dengan lingkungan kerja yang baik, maka akan membuat karyawan menjadi nyaman saat bekerja sehingga memiliki potensi yang besar untuk mendapatkan ide-ide baru termasuk pada karyawan PDAM Kolaka. Sebab untuk bisa memastikan karyawan memiliki perilaku yang inovatif, terlebih dahulu pihak manajemen harus menciptakan iklim organisasi yang tepat untuk berinovasi (Riani *et al*, 2017). Iklim organisasi yang dirasakan positif oleh pegawai berpotensi memunculkan tindakan yang inovatif. Hal ini muncul dari pemikiran atau ide baru, dikembangkan dan mendapatkan dukungan dari organisasi. Inovasi tidak akan terbentuk dari kemampuan karyawan saja, namun juga dipengaruhi oleh iklim organisasi (Santoso & Nugraheni, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian Zachroni *et al*, (2021) bahwa

iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Sehingga dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Ceas'ar & Prado (2020) bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kapabilitas inovasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kapabilitas inovasi (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kolaka)” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kapabilitas inovasi. Maka dalam hal ini variabel diukur dengan indikator pengaruh idealis (*Idealized Influence*), motivasi inspirasional (*Inspirational motivational*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) dan pertimbangan individual (*Individualized consideration*).
2. Berdasarkan pengujian hipotesis kedua diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kapabilitas inovasi. Maka dalam hal ini variabel diukur dengan indikator struktur, *responsibility*, *Warmth and support*, *rewards*, *Conflict* dan *Organizational identity*.

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pengujian yang telah disimpulkan di atas, dengan harapan penelitian selanjutnya dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih baik. Maka penulis memberikan beberapa masukan sebagai berikut:

1. Bagi pihak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kolaka

Berdasarkan hasil penelitian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kolaka belum sepenuhnya berinovasi dengan baik salah satunya dari segi pelayanan. Sementara perusahaan ditutup untuk bisa berinovasi agar mampu mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Maka penulis memberikan beberapa masukan sebagai berikut:

- ❖ Pihak perusahaan perlu membenahi lingkungan kerja yang ada agar para karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan lebih leluasa dalam mencari ide-ide baru .
- ❖ bagi pimpinan organisasi diharapkan dapat mengawasi para bawahan salah satunya dengan memberikan *reward* bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang ada di perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, self-efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 1801-1830.
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*.
- Anandita, S.R., Choirya, Z., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum). *Journal Inovasi Pnlitian*, 2(3).
- Andersson, M., Moen, O., & Brett, P. O. (2020). The Organizational Climate For Psychological Safety: Association With SMEs' Innovation Capability an Innovation Performace. *Journal of Enginering and Technology Management – JET-M*, 55. <https://doi.org/10.1016/j.Jengtecman.2020.101554>.
- Arfandi, S., Hidayat, M., & Daud, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kapabilitas Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar). *Journal Magister Manajement Nobel Indonesia*, 3(1), 77-87.
- Bass, B.m., & Ringgio, R.E. (2006). *Transformational Leader*. London : Lawence Erlbaum Associates Publisher.
- Ce'sar, J., & Prado, A. (2020). Relationship Between Organizational Climate and Innovation Capability in New Technology-Based Firms. *Journal of Open Innovation*.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Square Aproach to Structurl Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 293,336.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2016). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*.
- Hoirunnisak. 2022. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovasi pada Karyawan. Volume 9 Nomor 4. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Hair, et all. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. *SAGE Publications Asia-Pacific Pte*.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Pengembangan Sekolah /Madrasah. *Journal Pendidikan*, 10 (3).
- James, LR., Choi, CC., Ko, C-HE., McNeil, PK., Minton, MK., Wright, MA dan KimK. 2008. Organizational and Psychological Climate: A Review of Theory and Research. *Eur Jurnal Work Organ Psycho*, 17:5-32.
- Kaiser, R.B., Hoogan, R & Craig, S.B. 2018. Leadership and the Fate of Organizations. *American Psychologist Journal*, 63(2):96-110.
- Lestari, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Journal Manajemen dan Bisnis*, 3 (1), 81-95.
- Nanda Satriagung. 2018. Pengaruh Kapabilitas Inovasi Terhadap Tipe Inovasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Koperasi di Yogyakarta. *Jurnal*
- Niluh Putu Dian Rosalina Handayani Narsa. Inovasi Pelayanan: Telaah Literatur Perbandingan Sektor Privat dan Sektor Publik. *Narsa / Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 2 (2018): 46-62

- Rahmisyari. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap fektivitas Pelayanan Pegawai Kantor Camat Kota Utara Kota Gorontalo. *Journal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2),
- Rajapathirana, R. P. J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(1), 44–55. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.06.002>
- Riani, C., Astuti, S., & Utami, H.N. (2017). Pengaruh Ability dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif dan Organizational Citizenship Behavior. (Studi pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) di Politeknik Negeri Malang). anikmoelyo@gmail.com
- Santoso, D., & Nugraheni, D. (2022). Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Knowledge Sharing dan Employee Engagement Badi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif. *Journal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15 (2), 118-132.
- Septyan, F. B., Musadieg, M. AL., Mukzam, M. D., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan CV. Jade Indoprata Malang). *Journal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53 (1), 81-88.
- Sok, P. A O,cass* K. M. Sok. (2023) “Achieving Superior SME Perfomance : Overaching Role of Marketing, Innovation, and Learning Capabilities.” *Australisian Marketing Journal (AMJ)*, 21 (3), 161-167.
- Stiadi, M. (2022). MARKET SEGMENTATION ANALYSIS IN FOOD SELECTION. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 169–173.
- Sujarweni, W. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta. Penerbit Puatakabarupres.
- Susanti, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Workplace Learning* dana Perilaku Kerja Inovatif pada BAPPLITBANGDA KABUPATEN BARITO TIMUR. Lindamulyono63@gmail.com.
- Winardi. 2011. Kepemimpinan Inovatif , Turnover Intension, Organizational Citizenship Behavior, dan Kinerja Karyawan. Jurnal
- Widiyanti, K.V., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan *Final Essay* Divisi Produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. *Journal Empati*, 7(1)
- Wijaya, L.D., & Simamora, V. (2022). Pengaruh Kapabilitas Teknologi Informasi dan Kapabilitas Inovasi terhadap Strategi dan Dampaknya Terhadap Keunggulan Bersaing UMKM Kuliner. *Journal Ilmiah Akuntansi*, 7(1), 406-411.
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Ismanto. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa. Kendari. Penerbit Literacy Institute.
- Zachroni., Syaifudin, N., & Nurhasanah. (2021). Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pegawai di Lingkungan Biro Hukum Kementerian Keuangan. *Journal Ilmiah Manajemen*, 12 (2).