



Peran *Servant Leadership* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Pemerintahan Kota

Sari Rahmadani^{1✉}, Harri Kurniawan², Ria Okfrima³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

sarirahmadani@upiyptk.ac.id

Abstract

Government officials are figures who are considered by the community to play an important role in the running of government in every city. Government employees are expected to provide the best service to the community in any field. Within each employee is expected to have a leadership attitude, including in providing the best service to every community, in order to create a government that is advanced and based on the interests of the wider community. Innovative work behavior is needed, so that the best service process for the community can be formed. This research was conducted on employees at the Padang City Population and Civil Registry Service. This study aims to see the influence of Servant Leadership on the innovative work behavior of city government employees. The population in this study were ASN employees at the Padang City Population and Civil Registry Office, totaling 76 people. The subject of this study used the Saturated Sampling technique where all members of the population were used as samples. The measurement tools used are the Innovative Behavior Scale and the Servant Leadership Scale. The data analysis method used to test the hypothesis in this study is to use simple linear regression, which shows that the regression line equation is $Y = 46.546 + 0.173X$, meaning that the regression coefficient of the servant leadership variable (X) has a value of 0.173, which means that if servant leadership has increased by one unit, then innovative work behavior will experience an increase in value of 0.173. A positive coefficient means that there is a positive influence from servant leadership on innovative work behavior of employees.

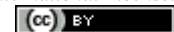
Keywords: servant leadership, innovative work behavior, employees, city, government

Abstrak

Pegawai pemerintahan merupakan sosok yang dianggap masyarakat berperan penting dalam jalannya pemerintahan di setiap kota. Pegawai pemerintahan diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik pada masyarakat dalam bidang apapun. Di dalam diri setiap pegawai diharapkan dapat memiliki sikap kepemimpinan, termasuk dalam memberikan pelayanan yang terbaik pada setiap masyarakat, guna terciptanya pemerintahan yang maju dan berlandaskan kepentingan masyarakat banyak. Diperlukan perilaku kerja yang inovatif, agar dapat terbentuk proses pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *Servant Leadership* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai pemerintahan kota. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang yang berjumlah 76 orang. Adapun subjek penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Perilaku Inovatif dan Skala *Servant Leadership*. Metode analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linier sederhana, yang menunjukkan bahwa persamaan garis regresi yang didapat $Y = 46,546 + 0,173X$, artinya koefisien regresi variabel *servant leadership* (X) memiliki nilai sebesar 0,173, yang berarti bahwa apabila *servant leadership* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka perilaku kerja inovatif akan mengalami kenaikan nilai sebesar 0,173. Koefisien positif berarti terdapat pengaruh yang positif dari *servant leadership* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai.

Kata kunci: *servant leadership*, perilaku kerja inovatif, pegawai, pemerintah, kota

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sebuah organisasi atau perusahaan terbentuk dari beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi adalah keseluruhan perpaduan unsur manusia dan non manusia yang masing-masing memiliki fungsi dalam mencapai tujuan [1]. Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus ada di dalam organisasi atau perusahaan. Dalam perkembangan zaman yang sangat pesat seperti saat

sekarang ini, sumber daya manusia tersebut dituntut untuk dapat kreatif dan inovatif demi kemajuan organisasinya.

Sebuah organisasi dan perusahaan ada yang bergerak di bidang pelayanan, bidang sosial-kemanusiaan dan bidang lingkungan, dan biasanya terdiri dari tiga komponen sumber daya manusia, yaitu terdiri dari dewan direksi, staf pelaksana dan para volunteers atau relawan. Ketiga komponen sumber daya manusia tersebut bekerja bersama dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam memberikan

layanannya. Sehingga peranan sumber daya manusia atau karyawan dan pegawai di dalam sebuah organisasi sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja organisasi tersebut [2].

Organisasi atau instansi pemerintahan diisi oleh sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi tersebut. Aparatur Sipil Negara atau juga disingkat dengan ASN merupakan salah satu contoh karyawan atau pegawai dalam sebuah organisasi dan instansi pemerintahan. Pegawai ASN tergolong dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diberikan tugas didalam suatu jabatan pemerintahan atau diberikan tugas Negara lainnya serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Aparatur Sipil Negara sendiri tersebar diseluruh daerah di Indonesia dan disetiap instansi pemerintahan, begitu juga instansi pemerintahan di Sumatera Barat. Instansi pemerintahan Sumatera Barat yang berada di kota Padang contohnya seperti Dinas Pendidikan, Dinas Perhubungan, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, dan instansi pemerintahan lainnya, dan para ASN tersebar di instansi-instansi pemerintahan tersebut.

Aparatur Sipil Negara di kota Padang sendiri masih jauh kurang dari yang dibutuhkan. Menurut BKPSDM Kota Padang, di kota Padang masih kekurangan ASN sebanyak empat ribu orang, sedangkan saat ini ASN yang ada di kota Padang ada sebanyak sembilan ribu orang, sehingga masih banyak jabatan dan posisi yang kosong. Selain itu, walaupun memang penerimaan CPNS selalu dibuka setiap tahun, akan tetapi hal tersebut masih belum bisa menutupi kuota yang dibutuhkan, serta ditambah dengan setiap tahun selalu ada ASN yang pensiun. Organisasi atau instansi pemerintahan juga diisi oleh sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi tersebut. Aparatur Sipil Negara atau juga disingkat dengan ASN merupakan salah satu contoh karyawan atau pegawai dalam sebuah organisasi dan instansi pemerintahan. Pegawai ASN tergolong dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diberikan tugas didalam suatu jabatan pemerintahan atau diberikan tugas Negara lainnya serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

BKPSDM sendiri berupaya untuk meningkatkan kualitas kerja ASN, agar ASN dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Selain itu dalam meningkatkan kualitas kerja, ASN juga dituntut untuk bekerja dan memiliki pemikiran kreatif serta inovatif dalam bekerja dan sesuai dengan jobdesk-nya masing-masing. Sehingga walaupun banyak ASN yang pensiun serta penerimaan ASN yang masih sedikit, kualitas pelayanan akan tetap baik dengan bekerja secara kreatif dan inovatif.

Dalam beberapa tahun terakhir perilaku inovatif menjadi topik yang penting dan hangat, dikarenakan seiring dengan kemajuan zaman perilaku inovatif menjadi faktor penting bagi seseorang dalam menghadapi kemajuan zaman, terutama bagi organisasi dengan berbagai bentuk dan juga orang-orang yang ada di dalamnya. Organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas tinggi agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan [3]. Dalam dunia kerja yang kompetitif seperti saat ini, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang inovatif, fleksibel, dan berkomitmen, serta mampu memahami hal-hal yang mendorong timbulnya kinerja inovatif di dalamnya [4].

Inovasi merupakan hal yang sangat penting bagi kinerja perusahaan dan keberlanjutan keunggulan bersaing yang dimiliki [5]. Perilaku kerja inovatif merupakan sebuah kontinum perilaku yang melibatkan proses berfikir kreatif (intrapersonal) hingga meyakinkan orang lain (interpersonal) dalam setiap pelaksanaan ide pada situasi pekerjaan [6]. Akan tetapi karyawan di dalam bekerja cenderung berbeda dalam mengambil tindakan, bagi orang yang proaktif akan mengambil tindakan untuk mengaktualisasikan situasi hati atau tanda adanya masalah, sedangkan orang-orang yang lebih berhati-hati akan memilih menunggu informasi dan peluang dalam bertindak [7].

Inovasi memiliki hubungan erat dengan karyawan, yang mana masing-masing fase dari inovasi beserta kegiatan yang terkait memerlukan berbagai perilaku dari karyawan secara individu [8]. Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) muncul sebagai suatu bentuk inovasi pada tingkat individu. Salah satu faktor penting yang berpengaruh dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif adalah faktor kepemimpinan di dalam organisasi. Hal tersebut dapat terwujud karena inovasi merupakan proses sosial, oleh sebab itu pemimpin memiliki pengaruh yang kuat dalam menciptakan inovasi [9]. Setiap organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, yang mana dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan [10].

Meningkatkan perilaku kerja yang inovatif dan pegawai dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Salah satu gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap munculnya perilaku kerja yang inovatif adalah *servant leadership* (kepemimpinan melayani). *Servant Leadership* saat ini dianggap tepat, karena merupakan kombinasi dari elemen kepemimpinan terbaik berdasarkan pelayanan kepada orang lain [11]. Kepemimpinan melayani (*servant leadership*) diartikan sebagai sebuah gaya kepemimpinan yang melayani para karyawannya. Ia akan menempatkan kebutuhan pengikutnya sebagai prioritas utama dan memperlakukan bawahan sebagai rekan kerja [12]. Kepemimpinan melayani adalah pemimpin yang mengutamakan kebutuhan orang lain, aspirasi, dan

kepentingan orang lain di atas mereka sendiri. *Servant leader* memiliki komitmen untuk melayani orang lain [13].

Berbicara tentang pemerintahan kota Padang, kepemimpinan yang dimiliki oleh Walikota kota Padang sendiri adalah gaya kepemimpinan melayani [14], hal tersebut juga diterapkan kepada instansi pemerintah yang ada di kota Padang. Begitu juga dengan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang yang mana merupakan salah satu instansi pemerintahan yang sumber daya manusianya diisi oleh ASN. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang adalah SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah di Kota Padang yang mana beralamat di Jl. Jend. Sudirman No.1. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang merupakan instansi pelaksana pemerintah daerah di bidang pelayanan pencatatan sipil penduduk Masyarakat Negara Indonesia (WNI).

Berdasarkan informasi dari wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 23 November 2020 kepada kepala bagian umum dan kepegawaian, serta 2 orang staf kepegawaian di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang, didapatkan beberapa keterangan dan informasi bahwa para pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Barat cenderung masih belum memiliki perilaku kerja yang inovatif. Dalam bekerja para pegawai masih terpaku kepada “protap” yang ada, namun pegawai masih kurang mampu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien dalam pemanfaatan waktu, walaupun dalam bekerja pimpinan memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk membuat ide-ide baru untuk keefektifitasan dalam bekerja.

Para pegawai dipersilahkan untuk memberikan ide-ide baru agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, salah satu contohnya di dalam rapat pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang. Dalam rapat tersebut pegawai diperbolehkan untuk memberikan ide-ide baru yang mereka miliki dan akan dilaksanakan jika ide tersebut realistis untuk diwujudkan, sehingga secara tidak langsung para pegawai memiliki peluang untuk memberikan ide-ide dan gagasan yang baru. Akan tetapi hal tersebut masih minim dimanfaatkan oleh para pegawai. Sebagai pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan mereka memiliki prosedur tetap dalam bekerja, akan tetapi para pegawai dibebaskan untuk berinovasi dan memberikan ide-ide yang mereka punya. Namun para pegawai cenderung mengikuti prosedur yang sudah ada dalam bekerja karena dirasa prosedur tersebut sudah paling sesuai dan nyaman untuk dikerjakan.

Prosedur yang sudah ada merupakan arahan langsung dari Kementrian Dalam Negeri. Tidak hanya itu, kebijakan-kebijakan yang diterapkan di instansi juga merupakan arahan yang diberikan oleh Kementrian Dalam Negeri. Salah satu contohnya terkait dengan

kondisi pada saat sekarang ini, Indonesia dan juga dunia sedang dilanda wabah virus Covid-19 yang mana membuat orang-orang diharuskan untuk menjaga jarak untuk mencegah penyebaran virus tersebut. Hal tersebut juga berlaku di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang, contohnya adalah memberikan pelayanan secara online, akan tetapi hal tersebut lebih dikarenakan pada saat sekarang ini pelayanan secara langsung terganggu karena Pandemi Covid-19, sehingga pelayanan yang paling efektif adalah dengan memberikan pelayanan secara online. Terbukti memang hal tersebut cukup efektif untuk dilakukan ditengah kondisi pada saat sekarang ini.

Salah satu staf bidang kepegawaian dan umum menjelaskan ada beberapa kendala yang terjadi terkait dengan pelayanan online yang dilakukan, yang membuat beberapa orang harus datang langsung ke kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang. Hal ini memperlihatkan bahwa adanya kekurangan dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, terutama hal tersebut diperlihatkan juga oleh kinerja pegawai di bidang IT yang belum memiliki cara bekerja yang inovatif dalam mengatasi permasalahan tersebut dan belum adanya gagasan baru dari para pegawainya, dan ini berdampak kepada banyaknya masyarakat yang datang langsung ke kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang untuk mengurus surat-surat kependudukan. Hal ini terlihat dari banyaknya masyarakat yang mengantri untuk mengurus keperluannya dan masih mengantri dengan cara lama dan biasa seperti masih menggunakan karcis untuk mengantri.

Dalam menghadapi kendala tersebut para pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang mencoba mengatasinya dengan berbagai cara. Salah satu contohnya adalah dengan berinisiatif untuk membantu rekan pegawai yang lain dalam bekerja, seperti membantu memberikan penjelasan kepada masyarakat yang sedang kebingungan dalam mengurus surat-surat kependudukan. Akan tetapi hal tersebut masih belum mengindikasikan bahwasanya para pegawai mencoba cara yang baru dan belum menunjukkan perilaku kerja yang inovatif.

Menurut kepala bidang umum dan kepegawaian, pimpinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang cukup menerima masukan dan ide-ide yang dimiliki oleh para pegawainya. Contohnya adalah seperti membuka peluang bagi para pegawai untuk memberikan gagasan baru dalam bekerja di dalam rapat seperti yang dijelaskan di atas. Tidak hanya itu, pimpinan juga mempersilahkan kepada pegawainya untuk mengembangkan ide-ide dan gagasan yang mereka punya. Akan tetapi dapat dilihat dalam bekerja masih banyak para pegawai yang cenderung belum banyak memberikan gagasan dan ide-ide mereka dan cenderung masih terpaku kepada prosedur yang sudah biasa dan sudah ada.

Menurut kepala bagian umum dan kepegawaian gaya kepemimpinan yang melayani sendiri sudah diterapkan secara langsung oleh Pimpinan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang, akan tetapi hal tersebut terlihat belum diikuti dan diresapi oleh para pegawainya. Salah satu contohnya adalah terlihat dari metode bekerja yang dilakukan oleh para Kabid, Kasi, dan Kasubag. Para kepala di masing-masing bidang tersebut cenderung masih belum membuat perubahan yang positif secara signifikan kepada para stafnya. Selain itu, para kepala bidang tersebut cenderung belum berhasil untuk menstimulus para stafnya untuk dapat menemukan cara bekerja yang efektif, efisien, dan inovatif, karena masih terpaku kepada cara lama dan sudah ada dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Para kepala ini juga cenderung masih belum bisa memfasilitasi para stafnya dalam bekerja, seperti mendorong para stafnya untuk menyelesaikan persoalan masalah dalam bekerja, mendorong para stafnya untuk memberikan pelayanan yang baik ditengah-tengah kondisi Pandemi Covid-19 seperti saat sekarang ini, dan juga cenderung masih terpaku pada satu tujuan saja yaitu penyelesaian jobdesk masing-masing yang diberikan kepada para staf tanpa adanya target besar yang dapat mereka capai. Tidak hanya itu, para kepala di masing-masing bidang hanya sekedar memberikan arahan kepada para stafnya dan hanya melihat dari hasil kerja, tanpa mensupervisi proses dari pekerjaan para stafnya. Hal ini disebabkan karena para kepala tersebut masih terpaku pada jobdesk serta tanggung jawab yang ia miliki sebagai Kabid, Kasubag, dan Kasi, sehingga para pegawai staf masih belum terfasilitasi untuk bekerja secara inovatif guna menemukan cara bekerja yang efektif, efisien dan baru dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

2. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif regresi dengan variabel penelitian [15]. Variabel dependennya adalah Perilaku Kerja Inovatif (Y) dan variabel independennya adalah Servant Leadership (X). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, yang berjumlah 76 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampel Jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Model Skala yang digunakan pada Perilaku Kerja Inovatif dan Servant Leadership adalah model skala likert. Skala penelitian ini akan melewati tahap analisis yaitu uji validitas, merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti [16]. Suatu item dapat dianggap memiliki daya diskriminasi yang memuaskan jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi bisa digunakan batas nilai berkriteria

$rx > 0,3$ [15]. Dan sebaliknya item skala dikatakan gugur jika koefisien korelasi lebih kecil dari 0,3 ($rx < 0,3$). Juga dilakukan uji normalitas menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov [17]. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05. Selain itu dilakukan Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel bebas terhadap nilai absolut residual statistik diatas $\alpha = 0.05$ atau diatas tingkat kepercayaan 5% [18]. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas (Independent Variable atau variabel X) terhadap variabel terikat (Dependent Variable atau variabel Y). Regresi linier sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel X terhadap variabel Y. Persamaan untuk garis linier sederhana adalah $Y = a + bX$. Perilaku kerja inovatif dilambangkan dengan Y dan Servant Leadership dilambangkan dengan X, a merupakan harga konstan ketika $X = 0$, dan b merupakan koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel tergantung yang didasarkan pada perubahan variabel bebas.

3. Hasil dan Pembahasan

Koefisien validitas skala Perilaku Kerja Inovatif memiliki nilai corrected item-total correlation berkisar antara 0,382 sampai dengan 0,788. Dengan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,915. Koefisien validitas skala Servant Leadership memiliki nilai corrected item-total correlation berkisar antara 0,309 sampai dengan 0,763 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,953. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov, [16] menyatakan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS versi 21.0, maka normalitas Servant Leadership dengan perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas Servant Leadership dengan Perilaku Kerja Inovatif

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Kepemimpinan Melayani	76	0,860	0,450	Normal
Perilaku Inovatif	76	1,031	0,238	Normal

Hasil uji linieritas *Servant Leadership* dengan perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Linieritas Servant Leadership dengan Perilaku Kerja Inovatif

N	Df	Mean Square	F	Sig.
76	1	453,028	9,867	0,003

Hasil uji heteroskedastisitas kepemimpinan melayani dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas Servant Leadership

Variabel	Unstandarsized	Standarsized	T	Sig.
	Coefficient	Coefficient		
	B	B		
1(Constant)	0,00		2,021	0,047
KM	-0,009	-0,028	-0,039	0,812

Hasil analisis regresi *Servant Leadership* dengan perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Analisis Regresi Servant Leadership dengan Perilaku Kerja Inovatif

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	453,028	1	453,028	7,434	0,008

Hasil koefisien regresi *Servant Leadership* terhadap perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Koefisien Regresi Servant Leadership terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Variabel	Unstandarsized	Standarsized	T	Sig.
	Coefficient	Coefficient		
	B	B		
(Constant)	46,546		7,882	0,000
1 KM	0,173	0,302	2,726	0,008

Dari tabel diketahui bahwa koefisien regresi servant leadership signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari tujuan penelitian yaitu hasil analisis regresi variabel Servant Leadership terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Pemerintahan Kota menunjukkan persamaan garis regresi yang didapat adalah $Y = 46,546 + 0,173X$, dan apabila Servant Leadership (X) memiliki nilai 0, maka perilaku kerja inovatif memiliki nilai positif sebesar 46,546. Koefisien regresi variabel Servant Leadership (X) memiliki nilai sebesar 0,173, yang berarti bahwa apabila Servant Leadership mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka perilaku kerja inovatif akan mengalami peningkatan nilai sebesar 0,173. Koefisien positif berarti terlihat adanya pengaruh dan bernilai positif dari Servant Leadership terhadap perilaku kerja inovatif pegawai.

Daftar Rujukan

- [1] Yurika, E., & Rosita, S. (2022). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Perilaku Inovatif dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan*

Keuangan, 11(03), 516–529. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17974>.

- [2] Rizkiawati, R., Wibhawa, B., Santoso, M. B., & Raharjo, S. T. (2017). Pentingnya Buku Panduan Bagi Volunteer pada Organisasi Sosial (Studi Kasus pada Lembaga Rehabilitasi Odha dan Konsumen Napza Rumah Cemara Kota Bandung). *Share : Social Work Journal*, 7(2), 53. <https://doi.org/10.24198/share.v7i2.15723>.
- [3] *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. (n.d.). <https://doi.org/10.33830/jom>.
- [4] Felicia, grace. (2021). Upaya untuk Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul dalam Daya Saing Global. <https://doi.org/10.31219/osf.io/rw825>.
- [5] Robi'ah, R., Sumarno, S., Diana, M., & Musa, F. (2020). Pengaruh Program Boarding School terhadap Prestasi Belajar Santri SMP IT Ihsan Boarding School Riau. *Jurnal PTK Dan Pendidikan*, 6(1). <https://doi.org/10.18592/ptk.v6i1.3805>.
- [6] Prakoso, H. F. (2018). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Danagung Bakti. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(2), 137. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i2.565>.
- [7] Soebardi, R. (2020). Perilaku inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1), 57–74. <https://doi.org/10.24854/jpu4>.
- [8] Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2), 143. <https://doi.org/10.22146/gamajop.46361>.
- [9] Rulevy, D. F., & Parahyanti, E. (2018). Hubungan Psychological Capital Dan Perilaku Kerja Inovatif di Industri Kreatif: Studi Pada Karyawan Perusahaan Xyz. *Jurnal Psikogenesis*, 4(1), 99. <https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.521>.
- [10] Noor Kurniyati, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dan Kinerja Umkm Kecamatan Kraton Yogyakarta. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 13(1). <https://doi.org/10.51277/keb.v13i1.21>.
- [11] Putra, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 40–47. <https://doi.org/10.51263/jameb.v5i2.124>.
- [12] Pratita, C. P., & Salendu, A. (2021). Hubungan antara gaya kepemimpinan melayani dan kreativitas karyawan: Peran budaya inovatif sebagai mediator. *Jurnal Psikologi Ulayat*. <https://doi.org/10.24854/jpu432>.
- [13] Widiartanto, W., & Qomariyah, A. (2022). Pengaruh Servant Leadership terhadap Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Prima Zirang Utama Semarang). *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 252. <https://doi.org/10.52423/bujab.v7i2.28232>.
- [14] Rahayu, M. (2019). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing di Kantor Mail Processing Centre Bandung. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(1), 99–108. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i1.17>.
- [15] Satria, A., & Maryam, S. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah*, 1(2), 74–84. <https://doi.org/10.36355/jppd.v1i2.7>.

- [16] Firman, F.-. (2018). Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4nq5e>.
- [17] Gio, P. U., & rosmaini, elly. (2018). Belajar Olah Data dengan SPSS, MINITAB, R, MICROSOFT EXCEL, EVIEWS, LISREL, AMOS, dan SMARTPLS. <https://doi.org/10.31227/osf.io/2z79c>.
- [18] Fatril, R., Putra, R. B., Dewi, R. C., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kota Padang. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 21–31. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.37>.