

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
IKLIM ORGANISASI, KEPERCAYAAN ORGANISASI, DAN PERAN  
MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU INOVASI  
KERJA DOSEN UNIVERSITAS TERBUKA  
(KANTOR PUSAT PONDOK CABE)**



**Cherly Kemala Ulfa**

**7647140220**

Disertasi yang ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan  
untuk mendapatkan Gelar Doktor

**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2022**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Prof. Dr. Hamidah, M.Si



Digitally signed by  
Hamidah  
DN: cn=Hamidah, o=UNJ,  
ou=EKONOMI,  
email=hamidahsam@gmail  
.com, c=ID  
Date: 2022.02.11 15:46:41  
+07'00'

Tanggal: 11 Februari 2022

Co-Promotor

Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd



Tanggal : 11 Februari 2022

**NAMA**

**TANDA TANGAN**

**TANGGAL**

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus  
(Ketua)<sup>1</sup>



14/02/2022

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si  
(Sekretaris)<sup>2</sup>



Digitally signed by Hamidah  
DN: cn=Hamidah, o=UNJ,  
ou=EKONOMI,  
email=hamidahsam@gmail.  
com, c=ID  
Date: 2022.02.11 15:47:11  
+07'00'

Nama : Cherly Kemala Ulfa

No. Registrasi : 7647140220

Program Studi : Ilmu Manajemen





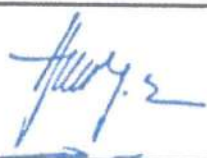




Tgl. Lulus : ..... (Dikosongkan)

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI  
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Cherly Kemala Ulfa

No Registrasi : 7647140220

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus (Ketua)		14/02/2022
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		10 Februari 2022
3	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Promotor)		10 Februari 2022
4	Prof. Dr. R. Madhakomala, S.Pd, M.Pd (Kopromotor)		9 Februari 2022
5	Prof. Dr. Henry Eryanto, M.Si (Penguji)		8 Februari 2022
6	Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si (Penguji)		6 Pebruari 2022
7	Agung Dharmawan Buchdadi, M.M, Ph.D	 	3 Februari 2022
8	Prof. Dr. Ir. Hapzi Ali, M.M, CMA (Penguji Luar)		4 Februari 2022

## ABSTRAK

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Organisasi, Iklim Organisasi, dan Peran Mediasi Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Inovasi Kerja Dosen Universitas Terbuka**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kepercayaan organisasi, iklim organisasi dan peran mediasi komitmen organisasi terhadap perilaku inovasi kerja dosen Universitas Terbuka. Responden dosen yang terlibat dalam Penelitian berjumlah 100 orang. Tehnik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Analisis data Penelitian menggunakan pendekatan analisis jalur. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kepercayaan organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi kerja dosen Universitas Terbuka. Studi ini juga menemukan terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional, kepercayaan organisasi dan iklim organisasi terhadap perilaku inovasi kerja melalui mediasi komitmen organisasi. Temuan penelitian ini memberi bukti empiris pentingnya peran kepemimpinan transformasional, kepercayaan organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi untuk meningkatkan perilaku inovasi kerja dosen Universitas Terbuka

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Organisasi, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Perilaku Inovasi Kerja



## ABSTRACT

### **The Effect of Transformational Leadership, Organizational Trust, Organization Climate and mediation role of Organizational Commitment on Innovative Work Behavior of Universitas Terbuka's Lecturers**

This study aims to analyze the effect of transformational leadership, organizational trust, organizational climate and mediation role of organizational commitment on the innovative work behaviour of Open University lecturers. Lecturers involved in the study amounted to 100 people. The sampling technique used is simple random sampling. Data analysis The research used a path analysis approach. The study results show that transformational leadership, organizational trust, organizational climate and organizational commitment have a positive and significant direct effect on the work innovation behaviour of Open University lecturers. This study also finds an indirect effect of transformational leadership, organizational trust and organizational climate on work innovation behaviour through organizational commitment. The findings of this study provide empirical evidence of the importance of the role of transformational leadership, organizational trust, organizational climate and organizational commitment to improving the work innovation behaviour of Open University lecturers.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Trust, Organizational Climate, Organizational Commitment, Work Innovation Behavior

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta secara keseluruhan merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian disertasi ini bukan hasil karya saya, atau ditemukan adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Agustus 2021



Cherly Kemala Ulfa



**5th International Conference Postgraduate  
School (ICPS)**

info@icpsunair.com | <https://www.icpsunair.com/>

---

## ACCEPTANCE LETTER

August 04, 2021

Dear Cherly Kemala Ulfa,

Submission ID : IPS-8107

Manuscript Title : **Linking Transformational Leadership, Organisational Climate, and Organisational Trust with Innovative Work Behavior**

Author(s) : Cherly Kemala Ulfa, Prof. Dr. Hamidah, M.Si

Congratulation!

Based on systematic double blind peer review process and recommendations of the reviewers and the program committee, we are pleased to inform you that your paper has been **Accepted for virtual presentation** at **5th International Conference Postgraduate School (ICPS)** which will be held virtually on **September 8 - 9, 2021**. Your abstract will be automatically included in the conference proceeding in the form online publication on the conference website. Meanwhile, **the full paper** will be reviewed and published in the international journal indexed by SCOPUS, WOS, Copernicus, DOAJ, Google Scholar, and more (depend on quality, content, and context of the paper).

You are cordially invited to share your academic research and findings with the participants of this event at the date of conference. As a presenter you are requested to send power point presentation of your research before **September 3, 2021**. To see your registration progress, edit details, payment confirmation, and upload full paper, please log in to your account and continue the process by visit below link:

<http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main/Login>

In case your paper is **multi-authors** and more than one author will attend the conference, **each of attending author needs to register as attendee** through link:

<http://www.scholarvein.com/process/index.php/Main>

We look forward to seeing you virtually on **September 8 - 9, 2021**. Should you need any further assistance, please contact the conference secretariat at [info@icpsunair.com](mailto:info@icpsunair.com).

Sincerely yours,

Dr. Nuri Herachwati, Dra., Ec., M.Si., M.Sc  
Conference chair  
5th ICPS 2021





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI  
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Cherly Kemala Ulfa  
NIM : 7647140220  
Fakultas/Prodi : S3 Ilmu Manajemen MSDM  
Alamat email : CherlyKemala\_7647140220@mhs.unj.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi     Tes's     Disertasi     Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Organisasi, Iklim Organisasi

dan Peran Mediasi Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Inovasi Kerja Dosen

Universitas Terbuka ( Kantor Pusat Pondok Cabe)

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 22 Maret 2022

Penulis

( Cherly Kemala Ulfa)



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan Syukur Peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas berkah Rahmat dan karuniaNya penyusunan disertasi ini dapat diselesaikan pada waktunya.

Disertasi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Doktor pada Program Studi Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Disertasi ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kepercayaan Organisasi, Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovasi Kerja Dosen Universitas Terbuka”**

Disertasi ini terdiri dari lima Bab, dimana Bab I Pendahuluan berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, kebaruan penelitian dan kegunaan hasil penelitian. Bab II Kajian teoritik yang menjabarkan mengenai deskripsi konseptual, hasil penelitian relevan, kerangka teoritik dan hipotesis penelitian. Bab III Metodologi Penelitian menjelaskan tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen dan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Bab IV menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, sementara Bab V menjelaskan kesimpulan dan saran penelitian.

Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah mendukung penuh dan memberikan bantuan hingga terselesaikannya disertasi ini. Penulis menyadari bahwa di dalam disertasi ini masih banyak terdapat keterbatasan baik dalam hal teknis maupun metodologis penulisannya. Oleh karena itu kritik dan saran untuk perbaikan dan penyempurnaannya senantiasa diharapkan dari berbagai pihak yang membacanya. Diakhir kata peneliti berharap disertasi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan yang berarti bagi penelitian di bidang ilmu manajemen khususnya berkaitan dengan ke-SDM-an. InshaAllah.

Bekasi, 21 Juli 2021

Peneliti

Cherly Kemala Ulfa  
NIM Mhs 7647140220

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, Puji dan Syukur Peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat rahmat, karunia dan pertolonganNya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan disertasi ini pada waktunya.

Disertasi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Doktor pada Program Studi Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Disertasi ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Organisasi, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovasi Kerja Dosen Universitas Terbuka ( Kantor Pusat Pondok Cabe)”**.

Terselesainya penulisan disertasi ini tentunya berkat bimbingan, dorongan dan bantuan dari banyak pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak, terutama ditujukan kepada Dr. Komaruddin, M.Si, selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta (UNJ), Prof. Dedi Purwana, E.S, M.Bus, selaku Direktur Pasca Sarjana UNJ, dan Prof. Dr. Hamidah, M.Si selaku Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana UNJ.

Secara khusus ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Prof. Dr. Hamidah, S.E, M.Si, selaku Promotor Disertasi dan Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd, selaku Co-Promotor Disertasi, yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan dan dukungan untuk menyelesaikan disertasi ini. Tanpa bimbingan, arahan dan dukungan tersebut penulis tentu menemui banyak kesulitan dalam menyelesaikan disertasi ini sesuai dengan ketentuan yang berlaku di UNJ. Selanjutnya juga penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada para penguji, Prof. Dr. Henry, Agung Buchdadi, Ph. D dan Prof. Dr. Rd. Tuty Sari Wulan Guru Besar dan dosen Pascasarjana UNJ yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis, serta segenap staf akademis dan tata usaha UNJ yang selalu siap membantu dan memberikan pelayanan yang baik dan solutif.

Ungkapan terimakasih yang sebesar-besarnya juga penulis sampaikan kepada Universitas Terbuka, segenap pimpinan dan rekan-rekan dosen yang telah memberi dukungan, semangat dan berkontribusi dalam penelitian ini, semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan dan kemajuan Universitas Terbuka.

Tak lupa pula penulis menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang mendalam kepada suami tercinta Dody Satria Prabudi, S.T, M.Eng dan ananda Satria Brahim Nashrullah yang selalu mengerti, mendoakan dan memberikan cinta dan dukungan yang tulus kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan doktoral ini. Terimakasih dan Penghargaan yang tak terhingga penulis haturkan kepada Ayahanda Alm. H. Chairullah, Ibunda Dr. Dra. Eva Rabita, M. Hum, serta ketiga saudaraku Andri Fahrulsyah, M.Si, Alm. Azrully Septiansyah, dan Aulia Keiko Hubbansyah, M.M, M.S.E, yang super sekali atas seluruh dukungan, motivasi dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis, terkhusus kepada Alm. Ayahanda H. Chairullah, yang menjadi alasan dan tujuan penyelesaian disertasi ini, kepada “PAPA” lah disertasi ini diperuntukkan.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat keterbatasan baik dalam hal teknis maupun metodologis penulisannya. Oleh karena itu kritik dan saran untuk perbaikan dan penyempurnaannya senantiasa diharapkan dari berbagai pihak yang membacanya. Semoga peneliti selanjutnya dapat melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini selanjutnya. Diakhir kata peneliti berharap disertasi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan yang berarti bagi penelitian di bidang ilmu manajemen khususnya berkaitan dengan ke-SDM-an.

Bekasi, Agustus 2021

Peneliti

Cherly Kemala Ulfa  
NIM Mhs 7647140220



## ACKNOWLEDGEMENT

Alhamdulillah, Praise and Gratitude Researchers pray to Allah SWT, the Almighty God, because of His grace, grace and help the researcher was able to complete the preparation of this dissertation on time.

This dissertation was submitted as one of the requirements for obtaining a Doctorate degree in the Management Science Study Program, Concentration of Human Resource Management at the Postgraduate Program, State University of Jakarta. This dissertation is entitled "The Influence of Transformational Leadership, Organizational Trust, Organizational Climate, Organizational Commitment and Work Innovation Behavior of Open University Lecturers ( Pondok Cabe Head Office)".

The completion of this dissertation is certainly thanks to the guidance, encouragement and assistance of many parties. For this reason, the author would like to express his deepest gratitude to all parties, especially to Dr. Komaruddin, M.Si, as the Chancellor of the State University of Jakarta (UNJ), Prof. Dedi Purwana, E.S, M.Bus, as the Director of Postgraduate UNJ, and Prof. Dr. Hamidah, M.Si as Coordinator of the Management Science Study Program Concentration in Human Resource Management UNJ Postgraduate Program.

In particular, thanks are also conveyed to Prof. Dr. Hamidah, S.E, M.Si, as the Dissertation Promoter and Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd, as the Co-Promoter of the Dissertation, who has given a lot of time to provide guidance, direction and support to complete this dissertation. Without this guidance, direction and support, the author would have encountered many difficulties in completing this dissertation in accordance with the applicable provisions at UNJ. Furthermore, the author also expresses his gratitude to the examiners, Prof. Dr. Henry, Agung Buchdadi, Ph. D and Prof. Dr. Rd. Tuty Sari Wulan Professor and UNJ Postgraduate Lecturer who has provided knowledge to the author, as well as all UNJ academic and administrative staff who are always ready to help and provide good and solution-based services.

I also express my deepest gratitude to the Open University, all leaders and fellow lecturers who have provided support, enthusiasm and contributed to this research, hopefully the results of this research will be useful for the development and progress of the Open University.



The author also does not forget to express his deep gratitude and appreciation to his beloved husband Dody Satria Prabudi, S.T, M.Eng and ananda Satria Brahim Nasrullah who always understand, pray for and give sincere love and support to the author in completing this doctoral education. The author's infinite gratitude and appreciation goes to the late father. H. Chairullah, mother of Dr. Dra. Eva Rabita, M. Hum, and my three brothers Andri Fahrulsyah, M.Si, Alm. Azrully Septiansyah, and Aulia Keiko Hubbansyah, M.M, M.S.E, who were super for all the support, motivation and love given to the author, especially the my father Alm. H. Chairullah, who became the reason and purpose of completing this dissertation, to "PAPA" this dissertation was dedicated.

Finally, the researcher realizes that there are still many limitations, both in terms of technical and methodological writing. Therefore, criticism and suggestions for improvement and improvement are always expected from various parties who read it. Hopefully the next researcher can complete and perfect this research in the future. In the end, the researcher hopes that this dissertation can be useful and provide a meaningful contribution to research in the field of management science, especially related to human resources.

Bekasi, August 2021

Researcher

Cherly Kemala Ulfa  
NIM Mhs 7647140220

## DAFTAR ISI

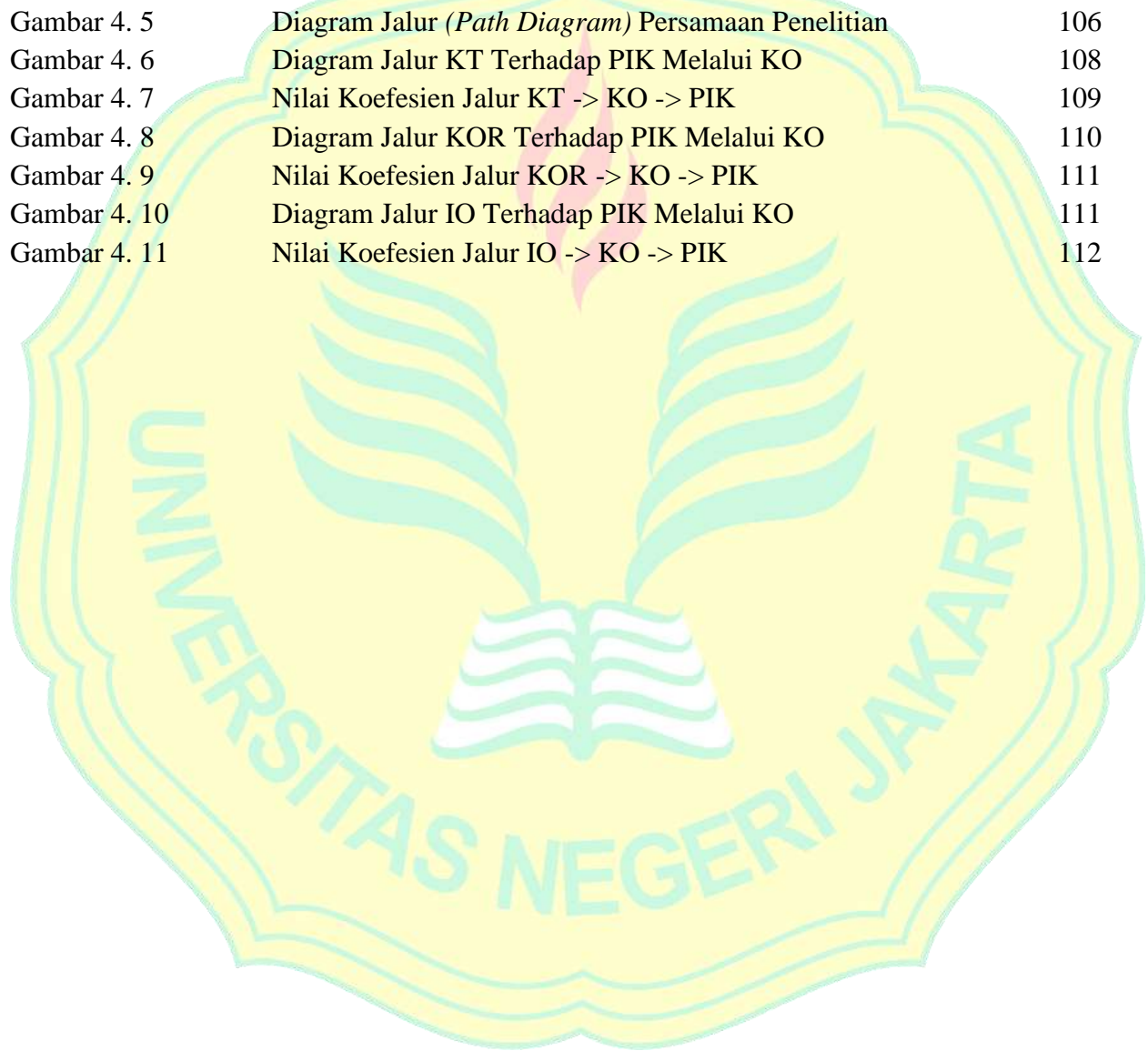
	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN .....	i
ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vii
ACKNOWLEDGEMENT .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Pembatasan Masalah .....	7
1.3 Rumusan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	9
1.5 <i>State Of The Art</i> .....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	11
2.1 Kajian Teori .....	11
2.2 Penelitian yang Relevan .....	28
2.3 Kerangka Berpikir .....	38
2.4 Hipotesis Penelitian .....	48
BAB III METODE PENELITIAN .....	50
3.1 Jenis Penelitian .....	50
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian .....	50
3.3 Desain Penelitian .....	50
3.4 Sampel Penelitian dan Teknik Sampling .....	50
3.5 Penyusunan Instrumen Penelitian .....	51

3.6 Teknik Analisis Data .....	70
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>78</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	78
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian .....	113
<b>BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI .....</b>	<b>128</b>
5.1 Simpulan .....	128
5.2 Rekomendasi .....	130
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Teoretik Penelitian	48
Gambar 3. 1	Kerangka Teoretik Model Penelitian	74
Gambar 4. 1	Kerangka Konseptual Persamaan I Penelitian	91
Gambar 4. 2	Diagram Jalur ( <i>Path Diagram</i> ) Persamaan I Penelitian	101
Gambar 4. 3	Kerangka Konseptual Persamaan II Penelitian	101
Gambar 4. 4	Diagram Jalur ( <i>Path Diagram</i> ) Persamaan II Penelitian	105
Gambar 4. 5	Diagram Jalur ( <i>Path Diagram</i> ) Persamaan Penelitian	106
Gambar 4. 6	Diagram Jalur KT Terhadap PIK Melalui KO	108
Gambar 4. 7	Nilai Koefesien Jalur KT -> KO -> PIK	109
Gambar 4. 8	Diagram Jalur KOR Terhadap PIK Melalui KO	110
Gambar 4. 9	Nilai Koefesien Jalur KOR -> KO -> PIK	111
Gambar 4. 10	Diagram Jalur IO Terhadap PIK Melalui KO	111
Gambar 4. 11	Nilai Koefesien Jalur IO -> KO -> PIK	112





## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Perbandingan Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1	Nilai dan Pembobotan dalam Skala Likert	52
Tabel 3. 2	Operasionalisasi Variabel Perilaku Inovasi Kerja	53
Tabel 3. 3	Hasil Uji Validitas Instrumen Perilaku Inovasi Kerja	55
Tabel 3. 4	Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi	57
Tabel 3. 5	Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi	60
Tabel 3. 6	Operasionalisasi Variabel Iklim Organisasi	63
Tabel 3. 7	Hasil Uji Validitas Instrumen Iklim Organisasi	64
Tabel 3. 8	Operasionalisasi Variabel Kepercayaan Organisasi	65
Tabel 3. 9	Hasil Uji Validitas Kepercayaan Organisasi	66
Tabel 3. 10	Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan Transformasional	68
Tabel 3. 11	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional	69
Tabel 3. 12	Rangkuman Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	70
Tabel 3. 13	Kategori Responden	71
Tabel 3. 14	Kategori Indikator Berdasarkan Nilai Rata-Rata	71
Tabel 4. 1	Kategori Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4. 2	Skor Teoretik dan Empirik Variabel PIK	79
Tabel 4. 3	Kategori Responden Berdasarkan Skor Perilaku Inovasi Kerja	79
Tabel 4. 4	Nilai Rata-Rata Variabel PIK Berdasarkan Kategori Variabel	80
Tabel 4. 5	Nilai Rata-Rata Indikator Perilaku Inovasi Kerja	81
Tabel 4. 6	Skor Teoretik dan Empirik Variabel KO	82
Tabel 4. 7	Kategori Responden Berdasarkan Skor Komitmen Organisasi	82
Tabel 4. 8	Nilai Rata-Rata Variabel KO Berdasarkan Kategori Variabel	83
Tabel 4. 9	Nilai Rata-Rata Indikator Komitmen Organisasi	84
Tabel 4. 10	Skor Teoretik dan Empirik Variabel IO	85
Tabel 4. 11	Kategori Responden Berdasarkan Skor Iklim Organisasi	86
Tabel 4. 12	Nilai Rata-Rata Indikator Iklim Organisasi	87
Tabel 4. 13	Skor Teoretik dan Empirik Variabel KOR	88
Tabel 4. 14	Kategori Responden Berdasarkan Skor Kepercayaan Organisasi	89
Tabel 4. 15	Nilai Rata-Rata Variabel KOR Berdasarkan Kategori Variabel	89
Tabel 4. 16	Nilai Rata-Rata Indikator Kepercayaan Organisasi	90
Tabel 4. 17	Skor Teoretik dan Empirik Kepemimpinan Transformasional	91
Tabel 4. 18	Kategori Responden Berdasarkan Skor Kepemimpinan Transf	91
Tabel 4. 19	Nilai Rata-Rata Variabel KT Berdasarkan Profil Responden	92
Tabel 4. 20	Nilai Rata-Rata Indikator Kepemimpinan Transformasional	92
Tabel 4. 21	Hasil Uji Normalitas Data Persamaan I	94
Tabel 4. 22	Hasil Uji Normalitas Data Persamaan II	94

Tabel 4. 23	Hasil Uji Homogenitas	95
Tabel 4. 24	Hasil Uji Multikolinieritas	96
Tabel 4. 25	Nilai Koefesien Determinasi Persamaan I Penelitian	97
Tabel 4. 26	Hasil Uji Anova Persamaan I	98
Tabel 4. 27	Nilai Koefesien dan Hasil Uji Signifikansi Variabel Persamaan I	98
Tabel 4. 28	Nilai Koefesien Determinasi Persamaan II Penelitian	102
Tabel 4. 29	Hasil Uji Anova Persamaan II	102
Tabel 4. 30	Nilai Koefesien dan Hasil Uji Signifikansi Variabel Persamaan II	103
Tabel 4. 31	Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Persamaan I dan II	105
Tabel 4. 32	Hasil Uji Sobel	108
Tabel 4. 33	Hasil Uji Sobel	110
Tabel 4. 34	Hasil Uji Sobel	112
Tabel 4. 35	Rekap Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	113

