



The Influence of Organizational Environment, Transformational Leadership, and Self-Efficacy on Employee Innovation in Work Practices in Startup Companies in Yogyakarta Special Region

Endang Setiyowati^{1*}, Awan Santosa²
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Corresponding Author: Endang Setiyowati 210510312@student.mercubuana-yogya.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Organizational Climate, Transformational Leadership, Self-Efficacy, Innovative Work Behavior

Received : 12, December

Revised : 15, January

Accepted: 17, February

©2025 Setiyowati, Santoso: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Startup employees in the Special Region of Yogyakarta are the focus of this study, which seeks to understand how factors such as organizational climate, transformational leadership, and self-efficacy influence their propensity to engage in innovative work practices. One hundred participants were randomly selected using purposive sampling techniques for this study. The validity and reliability of the data presented in this study were confirmed by the findings of the Instrument Test. The Classical Assumption Test found no evidence of multicollinearity or heteroscedasticity in the regression model, leading to the conclusion that the research data followed a normal distribution. The findings of this study indicate that: (1) The creative work behavior of workers in startup companies in DIY is positively and significantly influenced by the organizational environment. (2) Employees of DIY startup companies exhibit more inventive work behaviors when transformational leadership is present. (3) Creative work behavior of workers in DIY startup companies is not influenced by self-efficacy.

Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Efikasi Diri terhadap Inovasi Karyawan dalam Praktik Kerja di Perusahaan Startup Daerah Istimewa Yogyakarta

Endang Setiyowati^{1*}, Awan Santosa²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Corresponding Author: Endang Setiyowati 210510312@student.mercubuana-yogya.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self-Efficacy*, Perilaku Kerja Inovatif

Received : 12, December

Revised : 15, January

Accepted: 17, February

©2025 Setiyowati, Santoso: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRAK

Karyawan startup di Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi fokus penelitian ini, yang berupaya memahami bagaimana faktor-faktor seperti iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan efikasi diri memengaruhi kecenderungan mereka untuk terlibat dalam praktik kerja inovatif. Seratus partisipan dipilih secara acak menggunakan teknik purposive sampling untuk penelitian ini. Validitas dan reliabilitas data yang disajikan dalam penelitian ini dikonfirmasi oleh temuan Uji Instrumen. Uji Asumsi Klasik tidak menemukan bukti multikolinearitas atau heteroskedastisitas dalam model regresi, yang mengarah pada kesimpulan bahwa data penelitian mengikuti distribusi normal. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Perilaku kerja kreatif pekerja di perusahaan startup di DIY dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan organisasi. (2) Karyawan perusahaan startup DIY menunjukkan perilaku kerja yang lebih inovatif ketika kepemimpinan transformasional hadir. (3) Perilaku kerja kreatif pekerja di perusahaan startup DIY tidak dipengaruhi oleh efikasi diri.

PENDAHULUAN

Perusahaan rintisan adalah bisnis yang bertujuan untuk memecahkan masalah sosial melalui penciptaan teknologi digital inovatif yang memanfaatkan tren terkini. Perusahaan-perusahaan ini menghasilkan pendapatan dengan menjual solusi-solusi ini (Karina, 2021). Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki potensi ekonomi yang signifikan di bidang kreatif dan teknologi. Dalam beberapa tahun terakhir semakin banyak startup teknologi yang dikelola oleh anak muda bermunculan di Yogyakarta. Beberapa faktor yang mendukung pertumbuhan startup di kota ini antara lain biaya hidup yang terjangkau dan infrastruktur teknologi yang cukup memadai. Sebuah perusahaan, baik itu swasta maupun pemerintah, dapat berjalan dengan baik jika semua karyawannya mampu bekerja sama secara efektif. Untuk memastikan kerjasama di dalam perusahaan berjalan lancar, faktor internal dan eksternal juga harus dalam kondisi yang baik, termasuk iklim organisasi itu sendiri. Penelitian empiris telah menunjukkan adanya dampak positif dan substansial dari lingkungan organisasi terhadap perilaku kreatif di tempat kerja (Ainulisany & Radikun, 2022).

Selain atmosfer perusahaan, kepemimpinan transformasional merupakan faktor lain yang mungkin mendorong orang untuk berpikir keluar dari kotak dalam pekerjaan. Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang fleksibel dan efektif, digunakan secara luas dalam berbagai sektor seperti politik, pendidikan, hiburan, keuangan, teknologi, dan industri lainnya. Namun, faktor internal lainnya, seperti efikasi diri atau kepercayaan diri, mungkin berasal dari dalam diri seseorang dan mengarah pada perilaku kerja yang lebih inovatif. Dalam jangka panjang, faktor-faktor ini mengarah pada peningkatan kinerja bagi karyawan yang efikasi dirinya memengaruhi komitmen mereka untuk tetap bekerja di organisasi (Pertiwi & Prasetyo, 2021). Pekerja yang percaya pada kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan cenderung lebih bertanggung jawab saat menghadapi tantangan, menemukan solusi kreatif untuk masalah, dan mempertahankan produktivitas tinggi meskipun mengalami kemunduran. Inovasi di tempat kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh efikasi diri, menurut penelitian sebelumnya (Nurmala & Widayarsi, 2021).

Perusahaan rintisan di Daerah Istimewa Yogyakarta akan menjadi fokus studi yang akan meneliti bagaimana faktor-faktor seperti lingkungan organisasi, efikasi diri, dan kepemimpinan transformasional memengaruhi kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam pemecahan masalah yang kreatif di tempat kerja. *Startup* seringkali mengalami pertumbuhan yang sangat cepat, yang membutuhkan strategi perekrutan, pengembangan, dan retensi karyawan yang berbeda. Akan tetapi pertumbuhan yang sangat cepat tersebut menjadi kendala untuk karyawan, sedangkan karyawan startup mayoritas mahasiswa *fresh graduate* yang baru pertama kali bekerja.

Tujuan Penelitian

Mengingat permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab hal-hal berikut:

1. Tujuan untuk membedah bagaimana budaya perusahaan rintisan Daerah Istimewa Yogyakarta memengaruhi kecenderungan pekerja untuk berpikir kreatif dalam bekerja.
2. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana perusahaan rintisan di Daerah Istimewa Yogyakarta telah memperoleh manfaat dari kepemimpinan transformasional dalam hal inovasi karyawan.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak efikasi diri terhadap tindakan kreatif yang diambil oleh pekerja rintisan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Gusmayanti (2023), Nurhayati (2023), Asbari (2020), dan Sintia & Partina (2024) Hasilnya adalah bahwa budaya organisasi sangat memengaruhi kecenderungan karyawan untuk berpikir kreatif saat bekerja. Korelasi antara iklim organisasi perusahaan dan lingkungan kerjanya telah terdokumentasi dengan baik; penelitian telah menunjukkan bahwa ketika iklimnya kuat, karyawan akan berkembang, dan ketika iklimnya buruk, mereka akan kesulitan. Hal ini memungkinkan kita untuk mengajukan postulat berikut:

H1: Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Perusahaan *Startup* di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Raoush, (2023), Fathiyah, (2022), Pertiwi & Prasetyo, (2021) dan Sundiman, (2021) Pernyataan tersebut menegaskan bahwa perilaku kerja kreatif dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan transformasional. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa perilaku kerja kreatif meningkat di bawah kepemimpinan transformasional yang baik, sementara yang lain telah menunjukkan bahwa yang terjadi adalah sebaliknya ketika menyangkut kepemimpinan yang tidak efektif. Hal ini memungkinkan kita untuk mendalilkan hal berikut:

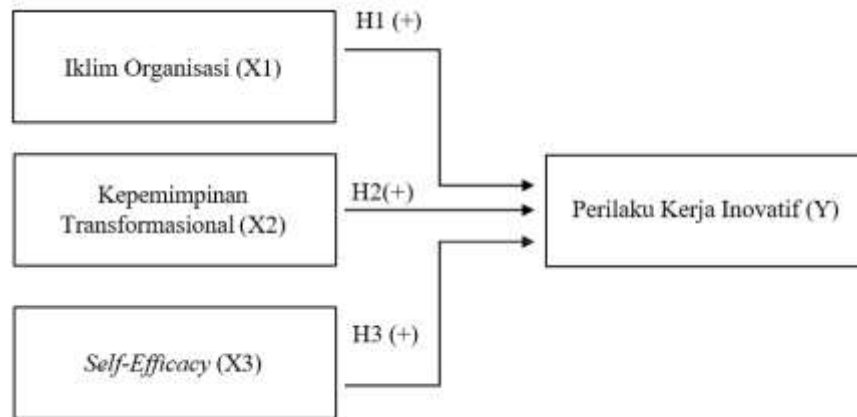
H2: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Perusahaan *Startup* di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pengaruh Self-efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Pertiwi & Prasetyo, (2021), Berliana & Arsanti, (2018), (Aprilia, 2018) dan (Azzahra, 2024) Pernyataan tersebut menegaskan bahwa efikasi diri secara signifikan memengaruhi tindakan kreatif di tempat kerja. Banyak penelitian menunjukkan korelasi positif antara tingkat efikasi diri yang tinggi dan peningkatan pemecahan masalah kreatif di tempat kerja, dan korelasi negatif antara tingkat efikasi diri yang rendah dan penurunan pemecahan masalah kreatif. Hal ini membawa kita pada teori berikut:

H3: *Self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Perusahaan *Startup* di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Analisis statistik data numerik yang dikumpulkan dengan metode penelitian kuantitatif memungkinkan pengujian hipotesis penelitian, dan studi ini menjelaskan berbagai bentuk penelitian kuantitatif. Angka, frekuensi, dan persentase merupakan bagian dari penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengevaluasi hipotesis menggunakan data dan memiliki ciri-ciri lain dengan metode sains kuantitatif universal (Syahrini, 2022). Dengan menerapkan metodologi kausal, kami berusaha memahami interaksi antara *Self-efficacy*, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan organisasi yang berkaitan dengan perilaku kerja kreatif.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016), peneliti dapat membuat kesimpulan tentang suatu populasi berdasarkan sifat-sifat yang dimiliki oleh anggotanya. Populasi ini dapat berupa apa saja, mulai dari orang, benda, nilai, hingga penyakit. Pekerja dari perusahaan rintisan di Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan populasi penelitian yang jumlahnya tidak diketahui. Dalam penelitian ini, Perusahaan Rintisan di Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi objek, sedangkan subjeknya adalah pekerja atau staf perusahaan tersebut.

Sampel

Secara substansial, sampel tersebut mewakili keseluruhan (Suharyadi, 2016). Menurut (Sugiyono, 2018), Pendekatan pengambilan sampel ini menggunakan metode purposive sampling, yaitu mempertimbangkan faktor-faktor tertentu saat pengambilan sampel. Sampel yang digunakan adalah pekerja yang berusia minimal 18 tahun dan telah bekerja minimal satu tahun. Yogyakarta Daerah Istimewa merupakan tempat berdirinya perusahaan rintisan ini.

Ukuran sampel ditentukan oleh parameter yang diberikan oleh rumus Lemeshow. Ukuran populasi tidak terbatas atau tidak dapat diketahui, itulah sebabnya Rumus Lemeshow ini digunakan. Berikut adalah rumus untuk Lemeshow:

$$n = \frac{Z^2 P (1 - P)}{d^2}$$
$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{0,1^2}$$
$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$
$$n = 96,04 = 100$$

Setelah dibulatkan menjadi 100 responden, nomor sampel (n) yang diperoleh dari rumus Lemeshow (di atas) adalah 96,04.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner, suatu metode pengumpulan informasi melalui serangkaian pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden, digunakan sebagai metodologi pengumpulan data dalam penelitian ini (Nurlan, 2019). Profil perusahaan rintisan, profil perusahaan, evaluasi lingkungan organisasi, efikasi diri, dan perilaku kerja kreatif merupakan bagian dari kuesioner. Perusahaan rintisan di Daerah Istimewa Yogyakarta didekati secara langsung untuk mendistribusikan kuesioner.

Uji Instrumen

Tujuan pengujian adalah untuk memverifikasi keakuratan dan keandalan alat ukur (Sugiyono, 2022). Penelitian ini mencakup dua pengujian, yaitu:

Uji Validitas

Untuk dapat mengumpulkan data atau melakukan pengukuran dengan baik, diperlukan instrumen yang valid (Sugiyono, 2022). Untuk memeriksa validitasnya, digunakan metode Pearson Product Moment. Salah satu cara untuk memeriksa apakah suatu item pada instrumen valid adalah dengan membandingkan skornya dengan skor keseluruhan. Jika r hasil hitung suatu item lebih besar (>) dari r tabelnya, maka item tersebut dianggap sah; jika tidak, maka item tersebut dianggap tidak sah (Sujarweni, 2015).

Uji Reabilitas

Indikasi validitas kuesioner adalah ketika jawaban responden tetap konsisten atau tidak berubah dari waktu ke waktu. Salah satu cara untuk mengukur ketergantungan adalah dengan menggunakan uji Cronbach Alpha. Simbol yang menunjukkan ketergantungan adalah (α). Ketika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,70, variabel tersebut dianggap dapat diandalkan (Ghozali dan Ratmono, 2017). Skala yang masih dalam tahap awal pengembangan mungkin dapat menggunakan koefisien alpha sebesar 0,60, tetapi nilai 0,70 diperlukan untuk stabilitas (Situmora, 2017).

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linier kuadrat terkecil biasa menyimpang dari asumsi klasik, dapat dilakukan pengujian asumsi klasik (Mardiatmoko, 2020). Berikut ini adalah pengujian asumsi tradisional yang dilakukan:

Uji Normalitas

Jika data tampaknya berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau jika data itu sendiri mengikuti distribusi normal, maka uji kenormalan akan berguna (Fahmeyzan, 2018). Data yang valid dan memiliki distribusi normal sangat ideal untuk regresi. Kami menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada tingkat signifikansi 0,05 untuk melengkapi pengujian statistik dalam penyelidikan ini dan untuk lebih memastikan kenormalan. Tingkat signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05 (atau 5%) menunjukkan bahwa data tersebut cocok untuk digunakan dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, data dianggap tidak valid jika nilai signifikansi turun di bawah 0,05 atau 5%.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen (Djuli Sjafei Purba, 2021). Nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance menunjukkan adanya uji multikolinearitas. Multikolinearitas baru dapat dikenali jika nilai Tolerance kurang dari 0,10 atau $VIF > 10$.

1. Dapat dinyatakan bahwa terjadi multikolinearitas, jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai *VIF* < 10.
2. Dapat dinyatakan bahwa terjadi multikolinearitas, jika nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai *VIF* > 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Hana, 2019), Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah varians residual berubah di seluruh data dari model regresi. Heteroskedastisitas dideteksi dalam penelitian ini menggunakan metode statistik dengan menganalisis grafik scatterplot. Heteroskedastisitas ditunjukkan jika titik-titik membentuk pola yang teratur, seperti gelombang atau pola yang mengembang dan kemudian menyempit; analisis pengujian ini didasarkan pada pencarian pola. Ketika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik sumbu Y

menyebar baik di atas maupun di bawah nol, dikatakan bahwa heteroskedastisitas tidak ada.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Dengan menggunakan SPSS, kami membandingkan nilai r yang dihitung dengan tabel r sebagai bagian dari uji validitas ini. Dengan nilai df 98 ($100-2=98$) dan $N-2$, tabel r adalah 0,1966.

Tabel 2 .Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)			
P1.X1	0,712	0,1966	Valid
P2.X1	0,751	0,1966	Valid
P3.X1	0,748	0,1966	Valid
P4.X1	0,744	0,1966	Valid
P5.X1	0,691	0,1966	Valid
Kepemimpinan Transformasional (X2)			
P1.X2	0,695	0,1966	Valid
P2.X2	0,756	0,1966	Valid
P3.X2	0,746	0,1966	Valid
P4.X2	0,750	0,1966	Valid
P5.X2	0,715	0,1966	Valid
Self-Efficacy (X3)			
P1.X3	0,793	0,1966	Valid
P2.X3	0,746	0,1966	Valid
P3.X3	0,733	0,1966	Valid
P4.X3	0,619	0,1966	Valid
Perilaku Kerja Inovatif (Y)			
P1.Y	0,815	0,1966	Valid

P2.Y	0,791	0,1966	Valid
P3.Y	0,762	0,1966	Valid
P4.Y	0,713	0,1966	Valid

Tabel 2 menunjukkan bahwa total nilai r-hitung untuk pernyataan kuesioner variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,1966, yang lebih besar dari nilai r-tabel. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian. Validitas dan kesesuaian setiap pernyataan dalam kuesioner telah ditinjau secara menyeluruh.

Uji Realibilitas

Setelah melakukan pengujian reliabilitas terhadap instrumen angket penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Iklim Organisasi	0,779	0,60	Reliable
Kepemimpinan Transformasional	0,783	0,60	Reliable
Self-Efficacy	0,696	0,60	Reliable
Perilaku Kerja Inovatif	0,770	0,60	Reliable

Dari Tabel 3 terlihat bahwa semua variabel penelitian memberikan nilai lebih dari 0,60. Mengingat tingkat reliabilitasnya yang tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kuesioner layak untuk digunakan.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas diukur dengan nilai *Kolmogrov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84866172
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.069
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.015 ^c

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) adalah 0,15, yang lebih besar dari 0,05. Karena mengikuti distribusi normal, data residual penelitian dapat digunakan. Temuan tersebut mendukung hipotesis bahwa data terdistribusi normal, atau bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan sebagai berikut:

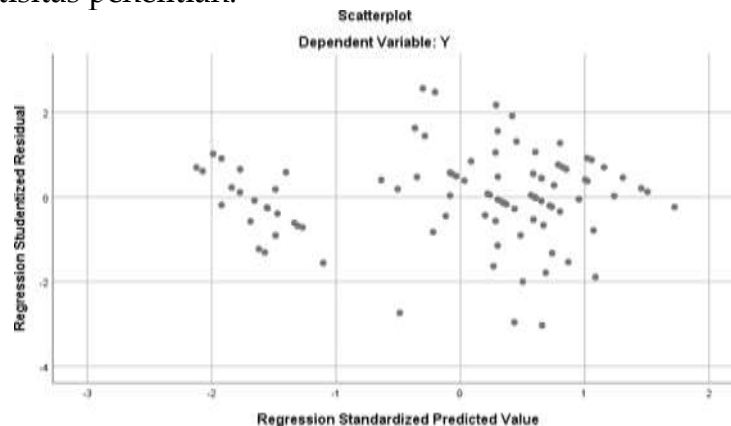
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.175	.999		-.175	.861		
	X1	.459	.082	.521	5.580	.000	.322	3.109
	X2	.204	.085	.224	2.404	.018	.324	3.082
	X3	.201	.104	.173	1.940	.055	.352	2.841

Tabel 5 menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas karena nilai VIF di bawah 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,05. Variabel independen dalam analisis kami tidak menunjukkan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini digunakan uji distribusi. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas penelitian:



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterokedastisitas

Titik-titik pada Gambar 2 tidak mengikuti pola tertentu; titik-titik tersebut tersebar baik di atas maupun di bawah titik nol pada sumbu Y. Temuan penelitian ini membantah teori heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Analisis Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan organisasi, efikasi diri, dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pada perusahaan rintisan di Daerah Istimewa Yogyakarta, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	-.175	.999		-.175	.861		
X1	.459	.082	.521	5.580	.000	.322	3.109
X2	.204	.085	.224	2.404	.018	.324	3.082
X3	.201	.104	.173	1.940	.055	.352	2.841

Berikut adalah persamaan untuk regresi linier berganda:

$$Y = -0,175 + 0,459X1 + 0,204X2 + 0,201X3 + e \quad (1)$$

Berikut ini adalah makna dari nilai konstanta dan koefisien sebagaimana disimpulkan dari persamaan ini:

1. Perilaku Kerja Inovatif memiliki nilai konstan sebesar -0,175 jika pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Efikasi Diri semuanya nol.
2. Koefisien regresi sebesar 0,459 untuk iklim organisasi (X1) menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel ini, penilaian perilaku kerja kreatif (X2) akan naik sebesar 0,459 unit. Variabel yang terkait dengan lingkungan organisasi memiliki hubungan positif dengan kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam praktik kerja kreatif.
3. Menurut nilai koefisien regresi sebesar 0,204, terdapat peningkatan sebesar 0,204 pada penilaian variabel Perilaku Kerja Inovatif untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X2). Faktor kepemimpinan transformatif memiliki efek yang menguntungkan pada tindakan kreatif yang diambil oleh karyawan.

Hasil Uji t

Dengan menggunakan uji-t, kita dapat menentukan apakah karakteristik yang terkait dengan lingkungan organisasi, kepemimpinan transformasional, dan efikasi diri berdampak signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam pemecahan masalah yang kreatif di tempat kerja. Kesimpulan berikut tentang temuan uji-t diambil dari tabel 13:

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	-.175	.999		-.175	.861			
X1	.459	.082	.521	5.580	.000	.322	3.109	
X2	.204	.085	.224	2.404	.018	.324	3.082	
X3	.201	.104	.173	1.940	.055	.352	2.841	

Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan Perusahaan *Startup* di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan Perusahaan *Startup* di Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi $0,055 > 0,05$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak, artinya *Self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan Perusahaan *Startup* di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Mencari tahu seberapa besar dampak variabel independen terhadap variabel dependen adalah inti dari koefisien determinasi.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.855 ^a	.730	.722	1.877	1.545

Berdasarkan Tabel 1, variabel yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, efikasi diri, dan kepemimpinan transformasional menyumbang 27,8% varians dalam perilaku kerja kreatif, sedangkan variabel yang tidak terkait dengan ketiganya menyumbang 72,2%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa perusahaan rintisan di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki lingkungan organisasi yang secara positif dan signifikan mempengaruhi perilaku kerja kreatif di kalangan pekerjanya. Pernyataan ini menunjukkan bahwa perilaku kerja kreatif berkorelasi positif dengan keberhasilan pengelolaan iklim organisasi dan berkorelasi negatif dengan penerapan iklim organisasi yang tidak efektif. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menemukan korelasi baik antara budaya organisasi dan tingkat kreativitas yang ditunjukkan para pekerjanya. Di sisi lain, karyawan cenderung tidak kreatif ketika keadaan di tempat kerja sedang buruk (Asmoro, 2021).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Pengujian hipotesis 2 menghasilkan bukti konklusif bahwa pekerja startup di Daerah Istimewa Yogyakarta memperoleh manfaat signifikan dari kepemimpinan transformatif. Klaim ini menunjukkan bahwa perilaku kerja kreatif berkorelasi positif dengan kepemimpinan transformasional yang berhasil dan berkorelasi negatif dengan penerapan gaya kepemimpinan ini yang tidak efektif. Klaim ini sejalan dengan penelitian lain yang menemukan korelasi negatif antara persepsi pekerja terhadap kepemimpinan transformatif dan tingkat inovasi mereka di tempat kerja (Asmoro & Handoyo, 2021).

Pengaruh Self-efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Pekerja di perusahaan rintisan di Daerah Istimewa Yogyakarta tidak terlalu terpengaruh oleh efikasi diri mereka dalam hal perilaku kerja kreatif mereka, menurut hasil pengujian hipotesis 3. Pernyataan ini menunjukkan bahwa perilaku kerja kreatif karyawan di Perusahaan Rintisan Daerah Istimewa Yogyakarta tidak terpengaruh oleh tingkat efikasi diri mereka. Dengan demikian, tingkat efikasi diri yang diterapkan di perusahaan-perusahaan ini tidak akan mempengaruhi kekuatan atau kelemahan perilaku kerja inovatif. Meskipun efikasi diri pekerja memiliki, namun tidak mempengaruhi perilaku kerja kreatif di perusahaan rintisan, menurut pernyataan ini (Wardhani & Gulo, 2017).

Implikasi Teoritis

Menguji pengaruh lingkungan organisasi, efikasi diri, dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja kreatif merupakan signifikansi teoritis dari simpulan penelitian ini. Dalam penelitian ini, kami menemukan bahwa budaya organisasi memang memiliki pengaruh terhadap kecenderungan karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan. Hipotesis tentang unsur-unsur yang memengaruhi perilaku kerja kreatif konsisten dengan pengujian tersebut. Penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa efikasi diri dan kepemimpinan transformasional tidak efektif dalam mendorong tindakan kreatif di tempat kerja. Temuan penelitian ini bertentangan dengan anggapan yang menyatakan bahwa efikasi diri dan kepemimpinan yang kuat merupakan fondasi tindakan kreatif di tempat kerja. Oleh karena itu, untuk memverifikasi kesenjangan penelitian, peneliti masa depan perlu melakukan pengujian ulang empiris dengan item dan peserta lain.

Implikasi Manajerial

Temuan penelitian ini memiliki signifikansi manajerial karena menunjukkan bahwa, dengan berfokus pada elemen lingkungan organisasi, manajer dapat menggunakannya sebagai alat untuk menilai perilaku kerja kreatif pekerja dalam menciptakan bisnis. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi pekerja perusahaan rintisan untuk meningkatkan perilaku kerja kreatif mereka melalui peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Untuk memperoleh hasil sebagai berikut, penelitian ini menganalisis unsur-unsur yang mempengaruhi perilaku kerja kreatif:

1. Perilaku kerja kreatif pekerja di perusahaan rintisan di Daerah Istimewa Yogyakarta sangat dipengaruhi oleh suasana organisasi.
2. Pekerja rintisan di Daerah Istimewa Yogyakarta jauh lebih mungkin menunjukkan perilaku kerja kreatif ketika mereka dipimpin oleh seorang pemimpin yang transformasional.
3. Pekerja rintisan di Daerah Istimewa Yogyakarta tidak secara signifikan mengubah perilaku kerja kreatif mereka dalam menanggapi perubahan dalam efikasi diri mereka.

PENELITIAN LANJUTAN

Akan tetapi, penelitian ini tidak memberikan jawaban yang konklusif terhadap topik perilaku kerja kreatif karena hanya mempertimbangkan dampak faktor lingkungan organisasi, kepemimpinan transformasional, dan efikasi diri. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa faktor-faktor lain menyumbang 27,8% varians perilaku kreatif di tempat kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya sangat menghargai saran dan masukan berharga dari rekan-rekan saya. Diskusi yang konstruktif dan ide-ide kreatif yang mereka berikan telah membantu memperkaya pemikiran saya dan meningkatkan kualitas penelitian ini. Tanpa dukungan dan kolaborasi dari mereka, makalah ini tidak akan mencapai hasil yang memuaskan. Akhir kata, terima kasih kepada semua yang telah berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga kerja sama dan dukungan ini dapat terus berlanjut di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainulisany, Metha Aurum Zukhrufani, & Radikun, Tulus Budi Sulisty. (2022). Peran Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Industry Pariwisata). *Efektor*, 9(1), 87–100
- Asmoro, H., & Handoyo, S. (2021). Efek Mediasi Berbagi Pengetahuan Dalam Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Ecopsy*, 8(2), 95. <https://doi.org/10.20527/Ecopsy.2021.03.009>
- Djuli Sjafei Purba, Wico Jontarudi Tarigan, Mahaitin Sinaga, Vitryani Tarigan (2021). Pelatihan Penggunaan Software Spss Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19.
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., & Etmy, D. (2018). Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi Dengan Menggunakan Skewness Dan Kurtosis.
- Ghozali, Mohammad (2018) Konsep Pengelolaan Keuangan Islam Menurut Pemikiran Abu Ubaid. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4 (1). Pp. 64-77. Issn 2442-6563
- Hana, P., Rusliyawati, R., & Damayanti, D. (2019). Pengaruh Media Richness Dan Frequently Update Terhadap Loyali Tas Civitas Akademika Perguruan Tinggi. *Jurnal Tekno Kompak*, 13(2), 7. <https://doi.org/10.33365/Jtk.V13i2.328>
- Karina, D., Alfiyatus Sa'diyah, S., Nabilah, H., & Panorama, M. (2021). Pengaruh Perusahaan Startup Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Selama Pandemi Covid-19. *Berajah Journal*, 2(1), 156–166. <https://doi.org/10.47353/Bj.V2i1.69>
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/Barekengvol14iss3pp333-342>
- Nurmala, S., & Widyasari, S. D. (2021). Self Efficacy Dan Openness Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Kementerian Dalam Negeri. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 4(2), 92–100. <https://doi.org/10.36341/Psi.V4i2.1508>
- Pertiwi, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Slb N Tamanwinangun Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 3(4), 683–697. <https://doi.org/10.32639/Jimmba.V3i4.898>

Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta, 2016.

Sujarweni, V. Wiratna. (2015) Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Wardhani, D. T., & Gulo, Y. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. 19(1).