

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Kelincahan Organisasi, dan Kepercayaan Organisasi terhadap Kebaruan Organisasi di Lingkungan Pemda DIY

Dian Yuniarti¹, Dorothea Wahyu Ariani²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

Email: 210520455@student.mercubuana-yogya.ac.id, dorothea.w@mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Perkembangan lingkungan ekonomi dan bisnis yang dinamis serta tuntutan perubahan yang cepat menuntut organisasi, termasuk di sektor pemerintahan, untuk mampu berinovasi dan beradaptasi secara lincah. Kepemimpinan transaksional, kelincahan organisasi, dan kepercayaan organisasi dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi kebaruan organisasi, namun kajian empiris dalam konteks Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta (Pemda DIY) masih terbatas. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah menguji pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kebaruan organisasi, menguji pengaruh kelincahan organisasi terhadap kebaruan organisasi, dan menguji pengaruh kepercayaan organisasi terhadap kebaruan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 40 Pegawai Negeri Sipil di bagian keuangan Pemda DIY sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan transaksional, kelincahan organisasi, dan kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kebaruan organisasi. Namun, secara parsial ketiga variabel tersebut tidak menunjukkan pengaruh individu yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut harus bekerja bersama-sama untuk mendorong kebaruan organisasi. Kesimpulannya, untuk meningkatkan inovasi dan adaptasi di lingkungan Pemda DIY, perlu penerapan kepemimpinan transaksional yang efektif, peningkatan kelincahan organisasi, serta penguatan kepercayaan antara pimpinan dan pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya strategi kepemimpinan dan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi berkelanjutan di sektor publik.

Kata Kunci: kepemimpinan transaksional, kelincahan organisasi, kepercayaan organisasi, kebaruan organisasi, Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Abstract

The development of a dynamic economic and business environment and the demands of rapid change require organizations, including in the government sector, to be able to innovate and adapt agilely. Transactional leadership, organizational agility, and

organizational trust are considered important factors that affect organizational novelty, but empirical studies in the context of the Yogyakarta Special Regional Government (Pemda DIY) are still limited. The purpose of this study is to examine the influence of transactional leadership on organizational newness, test the influence of organizational agility on organizational newness, and test the influence of organizational trust on organizational newness. The research method used was quantitative with a survey approach, involving 40 Civil Servants in the finance department of the Yogyakarta Regional Government as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results of the study show that simultaneously transactional leadership, organizational agility, and organizational trust have a significant effect on organizational novelty. However, partially the three variables did not show significant individual influence. This indicates that the three variables must work together to encourage organizational novelty. In conclusion, to increase innovation and adaptation within the DIY Regional Government, it is necessary to implement effective transactional leadership, increase organizational agility, and strengthen trust between leaders and employees. The practical implications of this research emphasize the importance of leadership strategies and organizational cultures that support collaboration and sustainable innovation in the public sector.

Keywords: *transactional leadership, organizational agility, organizational trust, organizational novelty, Yogyakarta Special Regional Government.*

PENDAHULUAN

Lingkungan ekonomi dan bisnis yang serba cepat dan terus berubah saat ini, kemajuan teknologi yang berkembang pesat, kondisi pasar yang tidak dapat diprediksi, dan harapan pelanggan yang terus berkembang, kelincahan organisasi menjadi sebagai faktor penting untuk kesuksesan sebuah organisasi dalam jangka Panjang (Andi et al., 2024). Menurut Doeze Jager et al., (2022) Organisasi modern perlu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang sedang berlangsung. Studi yang dilakukan berupaya untuk menguji kelincahan karyawan selama periode perubahan yang tiba-tiba, tidak direncanakan, dan selama periode perubahan yang direncanakan. Menurut penelitian sebelumnya, kepemimpinan transaksional memiliki dampak terhadap kebaruan organisasi (Aga, 2016; Walter, 2021).

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transaksional terhadap kebaruan organisasi. Penelitian sebelumnya menyebutkan kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif. Pengaruhnya hanya muncul melalui mediasi berbagi pengetahuan dan keterlibatan kerja (Udin et al., 2022). Namun pada penelitian yang berbeda, ditemukan hasil yang berbeda pula. Menurut penelitian (Jun & Lee, 2023)., ditemukan bahwa Kepemimpinan transaksional memiliki dampak positif terhadap perilaku inovatif

karyawan. Pemimpin yang menerapkan sistem penghargaan dan hukuman mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen pada inisiatif perubahan (Jun & Lee, 2023).

Ambidexteritas organisasi atau kelincahan organisasi adalah kemampuan perusahaan untuk secara bersamaan mengejar eksplorasi dan eksploitasi melalui berbagai mekanisme struktural dan kontekstual. (Raisch et al., 2008). Studi oleh Mariza & Baskoro, (2024) menyoroti pentingnya ambidexteritas strategis dalam meningkatkan kinerja perusahaan manufaktur di Jakarta. Penelitian ini menunjukkan bahwa eksploitasi kapasitas organisasi dan eksplorasi kapabilitas organisasi secara signifikan memengaruhi ambidexteritas strategis, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Putra et al., 2020).

Menurut Popadic (2015) meskipun eksplorasi dan eksploitasi secara individu meningkatkan kinerja inovasi, kombinasi keduanya justru memberikan efek negatif, menunjukkan adanya konflik atau trade-off saat keduanya dijalankan bersama secara intensif. Artinya ambidexteritas organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja inovasi. Di sisi lain penelitian seperti Gibson dan Birkinshaw (2004) menunjukkan bahwa kelincahan organisasi (*organizational ambidexterity*) yang dikelola secara efektif dapat meningkatkan kemampuan inovasi dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai kelincahan organisasi menjadi penting untuk dilakukan guna menggali sejauh mana keseimbangan antara eksplorasi dan eksploitasi dapat dicapai, serta bagaimana hal tersebut berdampak terhadap kinerja inovasi, kebaruan organisasi dan daya saing jangka panjang.

Kepercayaan organisasi adalah faktor kunci dalam membangun sinergi antara karyawan dan perusahaan, yang menentukan tingkat kontribusi karyawan dalam membangun organisasi (Razmi & Mohammad Ghasemi, 2015). Kepercayaan menjadi dasar dari kolaborasi, keterbukaan, dan komunikasi yang efektif ketiga elemen yang dianggap sebagai prasyarat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif (Dirks & Ferrin, 2001) (Hertina & Etikariena, 2024)(Khairy et al., 2023).

Penelitian oleh Hanifa et al., (2023) menyimpulkan bahwa kepercayaan terhadap pimpinan dan sesama karyawan mendorong kemauan untuk berbagi pengetahuan, terbuka terhadap masukan baru, serta lebih adaptif terhadap perubahan, yang semuanya merupakan fondasi dari proses kebaruan organisasi. Namun demikian, terdapat pula temuan penelitian yang menantang asumsi tersebut. Chams-Anturi et al., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul *Linking organizational trust and performance through ambidexterity* menyatakan bahwa Kepercayaan organisasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi, bertentangan dengan sebagian besar literatur yang menyatakan pengaruhnya positif. Tanpa kehadiran ambidexteritas, kepercayaan tidak cukup untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara langsung (Chams-Anturi et al., 2020). Menurut Jun & Lee, (2023) dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif menyatakan bahwa Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif pegawai.

Penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada sektor swasta, sedangkan kajian dalam ruang lingkup organisasi sektor publik khususnya di Pemda DIY masih relatif

terbatas. Padahal, Pemda DIY memiliki karakteristik unik dari sisi budaya birokrasi, nilai-nilai kearifan lokal, serta pendekatan kepemimpinan yang berbasis harmoni dan partisipasi sosial. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian empiris mengenai keterkaitan antara kepemimpinan, kelincahan organisasi, dan kepercayaan organisasi dalam lingkungan Pemda DIY, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait bagaimana ketiga faktor tersebut mempengaruhi dinamika birokrasi dan mendorong terciptanya kebaruan dalam sistem pemerintahan daerah.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah menguji pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kebaruan organisasi, menguji pengaruh kelincahan organisasi terhadap kebaruan organisasi, dan menguji pengaruh kepercayaan organisasi terhadap kebaruan organisasi. Penelitian ini di harapkan dapat mengkonfirmasi hasil-hasil penelitian sebelumnya tentang kepemimpinan transaksional, kelincahan organisasi, kepercayaan organisasi dan kebaruan organisasi. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam merumuskan kebijakan pengembangan organisasi yang lebih inovatif dan adaptif. Pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan transaksional, kepercayaan internal, serta kemampuan organisasi untuk bergerak lincah di tengah perubahan akan membantu pimpinan daerah dan aparatur dalam merancang strategi transformasi organisasi yang berkelanjutan. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi dasar dalam program pelatihan, pembinaan, serta evaluasi kinerja organisasi di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel berdasarkan data numerik yang dapat diukur secara statistik. Penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2018). Lokasi penelitian adalah di Lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, yang meliputi 11 instansi yang berada di dalamnya.

Data dalam penelitian ini berasal dari sumber primer, yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada para responden. Dalam pendekatan kuantitatif, data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan langsung dari pihak yang menjadi objek atau subjek penelitian. Data ini dapat diperoleh melalui wawancara dengan partisipan penelitian maupun melalui observasi langsung di lokasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Dalam rangka pengumpulan data, peneliti mengambil sampel sebanyak 40 orang PNS yang bertugas di bagian keuangan pada instansi Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian adalah teknik Non-Probability Sampling (Sampling Non-Probabilitas) dengan teknik Purposive Sampling dimana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Pada penelitian ini, responden yang menjadi sampel penelitian terbatas pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemda DIY yang bekerja di bagian keuangan.

Metode Pengumpulan Data

a. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam proses penelitian kuantitatif, karena data yang dikumpulkan akan digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis serta penarikan kesimpulan. Menurut (Sugiyono, 2018), pengumpulan data adalah proses sistematis untuk memperoleh data yang valid dan reliabel guna menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden.

b. Alat yang digunakan untuk Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah instrumen tertulis yang berisi sejumlah pertanyaan tertutup atau skala Likert yang harus dijawab oleh responden secara mandiri.

Menurut Creswell, W. John, (2018), “the use of questionnaires is a typical strategy for collecting quantitative data in a standardized manner across a large population.” Artinya, kuesioner memberikan standar yang seragam bagi seluruh responden, sehingga meningkatkan reliabilitas pengukuran. Jenis skala yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah Skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, atau tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan tertentu.

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian. Uji instrumen bertujuan untuk menilai sejauh mana butir-butir instrumen mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat dan konsisten. Pengujian instrumen meliputi dua aspek utama, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat untuk memastikan bahwa model regresi yang dibangun memenuhi kaidah statistik yang berlaku dan menghasilkan estimasi yang valid serta tidak bias. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji Multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari dua tahap, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial melalui Uji T dan Uji F, yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik data serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penulisan

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas terhadap instrumen penelitian dengan cara membandingkan hasil r hitung dengan r tabel. Adapun r tabel ditentukan dari tabel korelasi dengan tingkat signifikansi 5% dan diperoleh hasil r tabel sebesar 0,3120.

Tabel 1. Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Y (OAG)

<i>Item-Total Statistics</i>					
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
OAG1	10,9250	6,533	0,776	0,653	0,847
OAG2	10.8500	7.413	0,742	0,598	0,863
OAG3	11.1750	6.712	0,776	0,630	0,847
OAG4	11.1500	6.541	0,734	0,576	0,865

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 26

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Y (OAG) valid.

Tabel 2. Uji Validitas Item Pernyataan Variabel X1 (TL)

<i>Item-Total Statistics</i>					
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
TL1	9,5500	5,638	0,453	0,454	0,656
TL2	10,0250	5,051	0,348	0,430	0,693
TL3	10,4500	3,485	0,609	0,575	0,518
TL4	10,9250	3,866	0,543	0,553	0,571

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 26

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X1 (TL) valid.

Tabel 3. Uji Validitas Item Pernyataan Variabel X2 (OAM)

<i>Item-Total Statistics</i>					
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
OAM1	4,0500	0,562	0,629	0,395	.
OAM2	3,8750	0,881	0,629	0,395	.

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 26

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X2 (OAM) valid.

Tabel 4. Uji Validitas Item Pernyataan Variabel X3 (OT)

<i>Item-Total Statistics</i>					
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
OT1	29,9250	18,789	0,493	0,559	0,820
OT2	30,1250	16,881	0,665	0,566	0,800
OT3	30,3750	17,574	0,470	0,407	0,827
OT4	30,0250	19,820	0,428	0,556	0,827
OT5	30,0750	18,174	0,531	0,532	0,816
OT6	30,0000	18,359	0,529	0,616	0,817
OT7	29,9750	17,615	0,709	0,735	0,798
OT8	30,1000	17,323	0,602	0,712	0,808
OT9	30,2000	18,369	0,472	0,414	0,823

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 26

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X3 (OT) valid.

b. Uji Reliabilitas

Tingkat reliabilitas instrumen dinilai dengan menggunakan metode evaluasi Cronbach's alpha. Sebuah instrumen penulisan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha nya lebih besar dari 0,06. Dalam penelitian ini, penulis telah melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen pelatihan dengan menggunakan uji statistik Cronbach's alpha dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas nilai	Hasil
1.	Kepemimpinan Traksaksional (X1)	0,686	0,600	Reliabel
2.	Kelincahan Organisasi (X2)	0,887	0,600	Reliabel
3.	Kepercayaan Organisasi (X3)	0,832	0,600	Reliabel
4.	Kebaruan Organisasi (Y)	0,887	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer (2025)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada semua variabel baik variabel independent maupun variabel dependen nilainya diatas 0,6 sehingga item pernyataan dalam instrumen yang diuji reliabel.

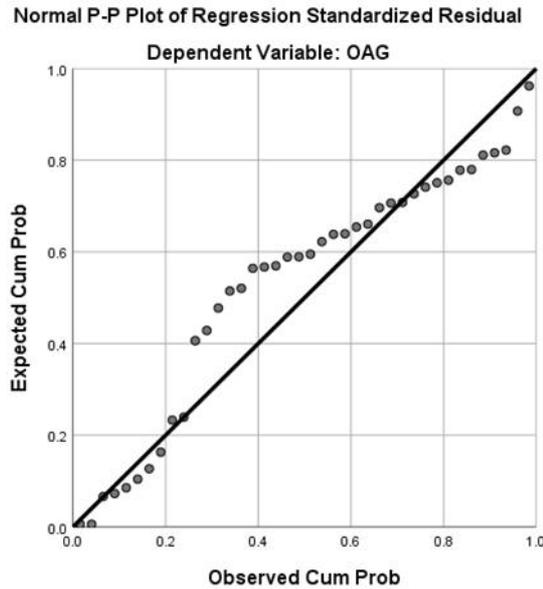
Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini penulis melakukan uji normalitas dengan metode regresi linier dengan menganalisis grafik histogram dan grafik probability plot perangkat lunak SPSS. Uji normalitas dengan model regresi linier dapat dinilai dengan metode sebagai berikut:

- 1) Data disebut berdistribusi normal jika grafiknya mengikuti pola di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

- 2) Data akan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal pada tabel P-Plot.



Gambar 1. Grafik Probability Plot (P-Plot)

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 26

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik yang menyebar di sekitar garis dan arahnya sesuai dengan arah garis menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas dengan model regresi linier ini telah memenuhi syarat normalitas dan layak untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Sebuah model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai toleransinya $\geq 0,1$ dan nilai VIF nya ≤ 10 . Pada penelitian ini, penulis melakukan uji multikolinearitas dengan model regresi yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.062	1,009		-.062	0,951					
TL	.277	0,201	0,218	1,374	0,178	0,404	0,223	0,193	0,781	1,280

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Kelincahan Organisasi, dan Kepercayaan Organisasi terhadap Kebaruan Organisasi di Lingkungan Pemda DIY

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
OAM	.272	0,171	0,243	1,593	0,120	0,375	0,257	0,224	0,849	1,178
OT	.457	0,241	0,282	1,894	0,066	0,394	0,301	0,266	0,892	1,121

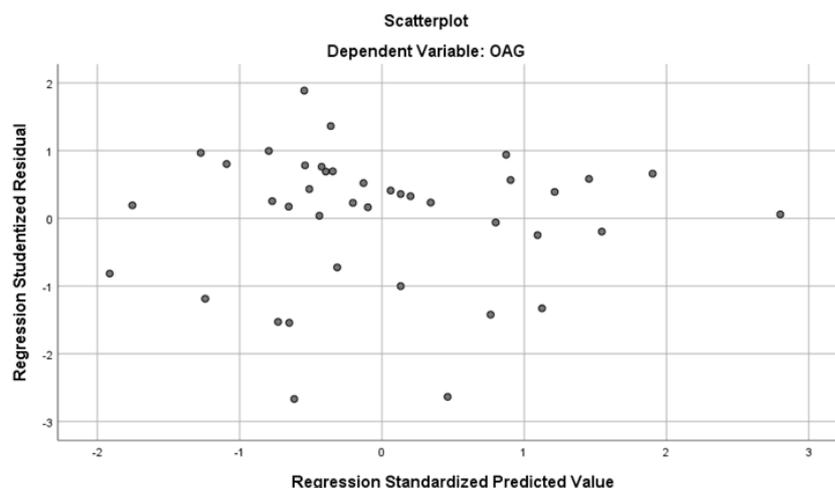
a. Dependent Variabel: OAG

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 26

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance atau toleransi dari variabel Kepemimpinan Transaksional (TL) adalah 0,781. Nilai toleransi dari variabel Kelincahan Organisasi (OAM) adalah 0,849 dan Nilai toleransi dari variabel Kepercayaan Organisasi (OT) adalah 0,892. Semua variabel memiliki nilai toleransi $\geq 0,1$. Nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari variabel Kepemimpinan Transaksional (TL) adalah 1,280. Nilai VIF dari variabel Kelincahan Organisasi (OAM) adalah 1,178 dan Nilai VIF dari variabel Kepercayaan Organisasi (OT) adalah 1,121. Semua variabel memiliki nilai VIF ≤ 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan uji asumsi klasik dengan model regresi linear. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik scatterplot dari aplikasi SPSS. Dari uji yang dilakukan penulis menunjukkan hasil:



Gambar 2. Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 26

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar ke segala arah secara acak. Titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu baik diatas maupun dibawah angka 0 dalam sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisa Data

a. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Dalam statistik deskriptif, untuk mengetahui tinggi rendahnya hasil pengukuran masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan 3 kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1 dengan rentang nilai sebagai berikut:

$$i = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$i = 1,33$$

Dari pehitungan diatas, ditemukan bahwa rentang nilai atau interval sebesar 1,33. Maka dapat ditentukan rentang nilai jawaban responden sebagai berikut:

Skor 1 – 2,33 = Rendah
 Skor 2,34 – 3,66 = Sedang
 Skor 3,67 – 5,00 = Tinggi

Berdasarkan rentang diatas, analisis statistik deskriptif dilakukan dengan bantuan pengkat lunak IBM SPSS Statistics Versi 26 dengan hasil sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Transaksional

Tabel 7. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepemimpinan Transaksional

No. Var	Pernyataan	Mean	Kategori
TL. 1	Ketika saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya, manajer saya menegur saya.	4,1000	Tinggi
TL. 2	Manajer saya mencatat dengan tepat setiap kesalahan saya.	3,6250	Sedang
TL. 3	Manajer saya memberi saya apa yang ingin saya tukarkan dengan kerja keras saya.	3,2000	Sedang
TL. 4	Manajer saya memberi tahu saya bahwa saya bisa mendapatkan hadiah khusus ketika saya muncul.	2,7250	Sedang
Rata-rata		3,4125	Sedang

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata Mean adalah 3,41. Hal ini menunjukkan bahwa deskriptif penilaian jawaban responden terhadap variabel ini adalah sedang. Indikator nomor 1 memiliki nilai Mean tertinggi yaitu 4,10 sehingga menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan komponen utama yang dinilai untuk menilai kepemimpinan.

2) Kelincahan Organisasi

Tabel 8. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kelincahan Organisasi

No. Var	Pernyataan	Mean	Kategori
OAM. 2	Organisasi Pemerintah mengurangi biaya operasional bisnis saat ini.	3,8750	Tinggi
OAM. 3	Organisasi Pemerintah meningkatkan efisiensi operasional bisnis yang ada.	4,0500	Tinggi
Rata-rata		3,9625	Tinggi

Sumber: Data Primer (2025)

Dari tabel diatas, nilai rata-rata Mean adalah 3,96 (tinggi). Nilai Mean tertinggi ada pada item pernyataan ke 2 ini dengan nilai 4,05 yang menunjukkan bahwa variabel ini merupakan aspek kunci yang diukur dari indikator.

3) Kepercayaan Organisasi

Tabel 9. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepercayaan Organisasi

Var	Pernyataan	Mean	Kategori
OT 1	Kebijakan personalia menunjukkan bahwa Instansi Pemerintah memiliki kepercayaan pada karyawan	3,9250	Tinggi
OT 2	Secara umum, praktik kepegawaian instansi pemerintah ini tampaknya mencerminkan ketidakpercayaan terhadap karyawan (n).	3,7250	Tinggi
OT 3	Kebijakan kepegawaian di instansi pemerintah ini mendorong favoritisme (n).	3,4750	Sedang
OT 4	Secara umum, kebijakan kepegawaian tampaknya mendorong kerja sama antar karyawan.	3,8250	Tinggi
OT 5	Kebijakan kepegawaian di sini tampaknya menghambat terciptanya 'semangat tim' (n).	3,7750	Tinggi
OT 6	Sistem penilaian kinerja menunjukkan bahwa instansi pemerintah ini memercayai karyawannya.	3,8500	Tinggi
OT 7	Sistem kepegawaian tampaknya mempersulit saya untuk mencapai tujuan saya (n).	3,8750	Tinggi
OT 8	Praktik pengukuran kinerja di sini tampaknya menimbulkan rasa tidak percaya dan kebencian di antara karyawan (n).	3,7500	Tinggi
OT 9	Kebijakan pembayaran instansi pemerintah ini mendorong kerja sama.	3,6500	Tinggi
Rata-rata		3,7611	Tinggi

Sumber: Data Primer (2025)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai rata-rata Mean variabel Kepercayaan Organisasi adalah sebesar 3,76 masuk kategori tinggi. Maka deskriptif penilaian jawaban responden terhadap variabel ini adalah tinggi. Nilai mean tertinggi ada pada item pernyataan nomor 1, artinya item tersebut merupakan elemen utama yang digunakan untuk mengukur kepercayaan organisasi.

4) Kebaruan Organisasi

Tabel 10. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kebaruan Organisasi

Var	Pernyataan	Mean	Kategori
OAG 1	Instansi pemerintah adalah organisasi yang gesit yang mampu beradaptasi dengan perubahan.	3,7750	Tinggi
OAG 2	Instansi pemerintah dapat memprediksi dan mengidentifikasi perubahan.	3,8500	Tinggi
OAG 3	Instansi pemerintah perjalanan dapat merespons perubahan dengan cepat.	3,5250	Sedang
OAG 4	Instansi pemerintah dapat merespons secara fleksibel terhadap permintaan baru untuk layanan yang muncul, menyesuaikannya dengan sumber daya dan sarana yang tersedia.	3,5500	Sedang
Rata-rata		3.675	Tinggi

Sumber: Data Primer 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai rata-rata Mean variabel Kebaruan Organisasi adalah sebesar 3,675 masuk kategori tinggi. Maka deskriptif penilaian jawaban responden terhadap variabel ini adalah tinggi. Nilai mean tertinggi ada pada item pernyataan nomor 2, menunjukkan bahwa item tersebut merupakan komponen utama yang digunakan untuk mengukur kebaruan organisasi.

b. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dua atau lebih variabel bebas/ independent (X) terhadap variabel terikat/ dependen (Y). Pada penelitian ini penulis melakukan uji regresi linier berganda dengan uji T dan uji F.

1) Uji T

Uji T adalah uji statistik yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara individu (sendiri) dari variabel bebas/ independent (X) terhadap variabel terikat/ dependen (Y). Dasar untuk pengambilan keputusan pada Uji T adalah dengan melihat nilai signifikansinya. Sebuah variabel X dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel Y apabila nilai signifikansinya dibawah 5% atau $<0,05$. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya lebih dari 5% atau $>0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X secara individu terhadap variabel Y.

Pengambilan keputusan juga dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Cara menentukan t tabel dapat dilakukan dengan rumus:

$$t (\alpha/2 ; n-k-1) \text{ Maka, } t \text{ tabel} = t (0,025 ; 36) = 2,028$$

Pada penelitian ini penulis melakukan uji T dengan aplikasi SPSS. Sebelumnya, penulis telah menyusun hipotesis sebagai berikut:

- a) H1= Terdapat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y
- b) H2= Terdapat pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y

c) H3= Terdapat pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y

Tabel 11. Hasil Uji T pada Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	-.062	1.009		-.062	.951					
TL	.277	.201	0,218	1.374	.178	.404	.223	.193	.781	1.280
OAM	.272	.171	0.243	1.593	.120	.375	.257	.224	.849	1.178
OT	.457	.241	0,282	1.894	.066	.394	.301	.266	.892	1.121

a. Dependent Variabel: OAG

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 26

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- a. Nilai signifikansi variabel X1 adalah sebesar $0,178 > 0.05$. Nilai t hitung pada variabel X1 adalah sebesar 1,374 sedangkan nilai t tabelnya adalah 2,028. Karena nilai signifikansinya $>0,05$ dan nilai t hitungnya $< t$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H1) ditolak, atau tidak terdapat pengaruh secara individu dari variabel X1 terhadap variabel Y. Dengan demikian:
H1: Tidak terdapat pengaruh secara individu Kepemimpinan Transaksional terhadap kebaruan organisasi.
- b. Nilai signifikansi variabel X2 adalah $0,120 > 0.05$. Nilai t hitung pada variabel X2 adalah 1,593 sedangkan nilai t tabelnya adalah 2,028. Karena nilai signifikansinya $>0,05$ dan nilai t hitungnya $< t$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (H2) ditolak, atau tidak terdapat pengaruh secara individu dari variabel X2 terhadap variabel Y. Dengan demikian:
H2: Tidak terdapat pengaruh secara individu variabel kelincahan organisasi terhadap kebaruan organisasi.
- c. Nilai signifikansi variabel X3 adalah $0,066 > 0.05$. Nilai t hitung pada variabel X3 adalah 1,894 sedangkan nilai t tabelnya adalah 2,028. Karena nilai signifikansinya $>0,05$ dan nilai t hitungnya $< t$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (H3) ditolak, atau tidak terdapat pengaruh secara individu dari variabel X1 terhadap variabel Y. Dengan demikian:
H3: Tidak terdapat pengaruh secara individu variabel kepercayaan organisasi terhadap kebaruan organisasi.

2) Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan variabel X (dependen) terhadap variabel Y (independent). Untuk mengetahui hasil dari Uji F adalah dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) hasil output tabel Anova

pada aplikasi SPSS. Sebuah variabel bebas/ independent akan memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama jika nilai signifikansi pada tabel anova nya dibawah 5% atau <0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya diatas 5% atau >0,05 maka tidak terdapat pengaruh antara variabel-variabel bebas secara simultan/ bersama-sama terhadap variabel terikat.

Cara yang kedua adalah dengan cara membandingkan nilai f hitung pada tabel anova dengan nilai f tabel. Jika f hitung lebih besar dari f tabel, maka terdapat pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat dan berlaku juga sebaliknya. Dalam penelitian ini penulis telah menentukan nilai f tabel dan ditemukan hasilnya adalah 2,86.

Tabel 12. Hasil Uji F pada Regresi Linier Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,235	3	2,745	4,900	0,006 ^b
	Residual	20,165	36	0,560		
	Total	28,400	39			

a. Dependent Variable: OAG
 b. Predictors: (Constant), OT, OAM, TL

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 26

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) adalah sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai f hitungnya adalah 4,900 > 2,86. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan/ bersama-sama variabel Kepemimpinan Transaksional (X1), Kelincahan Organisasi (X2), dan Kepercayaan Organisasi (X3) terhadap Kebaruan Organisasi (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah suatu teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, penulis melakukan uji koefisien determinasi dengan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26. Nilai koefisien determinasi dapat diketahui dengan melihat hasil tabel Model Summary pada kolom Adjusted R Square.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	Sig. F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,538 ^a	0,290	0,231	0,74843	0,290	4,900	3	36	0,006

a. Predictors: (Constant), OT, OAM, TL

b. Dependent Variable: OAG

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 26

Dari tabel diatas dapat diketahui besarnya pengaruh variabel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama/ simultan terhadap variabel Y, yaitu sebesar 0,231.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kebaruan Organisasi

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dijelaskan bahwa variabel (X1) mewakili paparan kepemimpinan transaksional atau Transactional Leadership yang mempengaruhi variabel terikat Kebaruan Organisasi atau Organizational Agility (Y). Dari hasil analisis regresi berganda, tidak ditemukan pengaruh secara parsial/ individu Kepemimpinan Transaksional terhadap Kebaruan Organisasi. Namun secara simultan/ bersama-sama dengan variabel lain terdapat pengaruh dari Kepemimpinan Transaksional terhadap Kebaruan Organisasi.

Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Akkaya, B., & Tabak, A. (2020) dalam jurnal *The Link Between Organizational Agility and Leadership: A Research in Science Parks* yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki pengaruh positif terhadap kebaruan organisasi.

Pengaruh Kelincahan Organisasi terhadap Kebaruan Organisasi

Dari penelitian yang dilakukan, dijelaskan bahwa variabel (X2) mewakili Kelincahan Organisasi atau Organizational Ambidexterity (OAM) berpengaruh terhadap variabel terikat Y yang mewakili Kebaruan Organisasi atau Organizational Agility (OAG). Semakin sebuah organisasi dapat secara lincah berinovasi dan beradaptasi, maka organisasi tersebut akan lebih mudah dalam mengembangkan organisasinya menjadi semakin terbaru. Penelitian kali ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyawijaya dalam Setyawijaya et., al. (2022). Studi tersebut menunjukkan bahwa strategi eksploitasi dalam ambidexterity organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja inovasi organisasi.

Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Kebaruan Organisasi

Dalam penelitian ini, variabel X3 mewakili Kepercayaan Organisasi atau Organizational Trust (OT), yang mempengaruhi variabel Y yaitu Kebaruan Organisasi atau Organizational Agility (OAG). Dari hasil analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa variabel Kepercayaan Organisasi bersama-sama dengan variabel bebas lainnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kebaruan Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepercayaan organisasi, maka kebaruan organisasi akan semakin mudah dicapai. Penelitian ini mendukung penelitian dari Stefanie Gustafsson dalam Gustafsson, et., al. (2021) dalam jurnal yang berjudul *Preserving Organizational Trust During Disruption* yang menyimpulkan bahwa Kepercayaan Organisasi memfasilitasi kemampuan anggota organisasi untuk menavigasi dan

merespon perubahan secara konstruktif, yang mendukung kebaruan dan ketahanan organisasi (Desalegn et al., 2024).

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional, kelincahan organisasi, dan kepercayaan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kebaruan organisasi, maka penelitian ini memberikan beberapa implikasi signifikan baik dari sisi teoritis maupun praktis.

Implikasi Teoretis

Hasil penelitian ini memperkuat kerangka teori Resource-Based View (Barney, 1991) yang menyatakan bahwa sumber daya internal organisasi, termasuk gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif. Kepemimpinan transaksional terbukti bukan hanya berfokus pada efisiensi dan kepatuhan, tetapi juga berperan dalam menciptakan struktur yang memungkinkan munculnya ide-ide baru secara sistematis. Kelincahan organisasi juga merupakan salah satu elemen penting dalam mendukung inovasi organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Zhen et al. (2021) yang menunjukkan bahwa ambidexterity atau kelincahan organisasi berkontribusi besar terhadap kemampuan inovatif perusahaan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Kepercayaan organisasi menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kolaborasi dan eksplorasi ide baru.

Implikasi Praktis

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini memberikan arahan bagi pimpinan organisasi, khususnya pada organisasi yang berada dalam lingkungan pemerintahan yang harus bereformasi dan menuntut perubahan cepat. Organisasi pemerintah sebaiknya memiliki pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan secara tepat dapat mendorong munculnya inovasi melalui penetapan tujuan yang jelas, pemberian insentif berbasis pencapaian, dan pemberian umpan balik yang terukur. Hal ini mendukung terciptanya struktur kerja yang terarah namun fleksibel, yang menjadi dasar dari kebaruan organisasi. Organisasi pemerintah juga perlu membangun kelincahan (Ambidexterity) organisasi sebagai kemampuan untuk bertindak cepat dan tepat terhadap perubahan lingkungan. Dengan memperkuat elemen fleksibilitas, kecepatan respons, dan desentralisasi keputusan, organisasi akan lebih mampu menciptakan inovasi produk, proses, maupun strategi.

Ditengah-tengah sorotan masyarakat terhadap kinerja pemerintahan saat ini, membangun kepercayaan organisasi menjadi strategi kunci dalam menumbuhkan keberanian dan keterlibatan karyawan untuk menyampaikan ide-ide baru tanpa rasa takut terhadap kegagalan. Kepercayaan antara pimpinan dan bawahan menciptakan lingkungan psikologis yang aman untuk berinovasi, sebagaimana ditekankan dalam studi (Razmi & Mohammad Ghasemi, 2015).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: Variabel Kepemimpinan Transaksional (Transactional Leadership) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dengan variabel lain terhadap variabel Kebaruan Organisasi (Organizational Agility). Variabel Kelincahan organisasi (Organizational Ambidexterity) memiliki pengaruh signifikan bersama-sama dengan variabel lainnya terhadap variabel Kebaruan Organisasi (Organizational Agility). Organisasi yang memiliki tingkat kelincahan tinggi mampu menyesuaikan diri secara cepat dan efisien terhadap perubahan lingkungan. Kepercayaan organisasi secara simultan bersama variabel-variabel lainnya berpengaruh positif terhadap kebaruan organisasi. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap penguatan budaya inovasi di lingkungan Pemerintah Daerah DIY, yang ditunjukkan melalui keberhasilan dalam menciptakan berbagai inisiatif kebijakan baru, digitalisasi layanan publik, serta penerapan praktik kerja yang lebih adaptif dan responsif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aga, D. A. (2016). Transactional Leadership and Project Success: The Moderating Role of Goal Clarity. *Procedia Computer Science*, 100, 517–525. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2016.09.190>
- Andi, D., Wiguna, M., & Yunanti, S. (2024). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Strategic Agility dan Organizational Agility dalam Menjawab Tantangan Transformasi Digital pada PT. Wira Kharisma Properti. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 9883–9899.
- Chams-Anturi, O., Moreno-Luzon, M. D., & Escorcía-Caballero, J. P. (2020). Linking Organizational Trust and Performance Through Ambidexterity. *Personnel Review*, 49(4), 956–973.
- Creswell, W. John, And J. D. C. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative And Mixed Methods Approaches*.
- Desalegn, E. G., Guedes, M. J. C., Da Silva Gomes, J. F., & Tebeka, S. M. (2024). Disentangling Organizational Agility from Flexibility, Adaptability, and Versatility: A Systematic Review. *Future Business Journal*, 10(1), 117.
- Doeze Jager, S. B., Born, M. P., & Van Der Molen, H. T. (2022). The Relationship Between Organizational Trust, Resistance to Change and Adaptive and Proactive Employees' Agility In An Unplanned and Planned Change Context. *Applied Psychology*, 71(2), 436–460. <https://doi.org/10.1111/apps.12327>
- Hertina, D. A., & Etikariena, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif: Peran Motivasi Untuk Belajar dan Budaya Organisasi Ambidextrous: The Effect of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior: The Role of Motivation to Learn and Ambidextrous Organizational Culture. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 14(02), 128–145.
- Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational Leadership And Followers' Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for

- Creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4), 320. <https://doi.org/10.3390/bs13040320>
- Khairy, H. A., Baquero, A., & Al-Romeedy, B. S. (2023). The Effect Of Transactional Leadership on Organizational Agility in Tourism and Hospitality Businesses: The Mediating Roles of Organizational Trust and Ambidexterity. *Sustainability*, 15(19), 14337. <https://doi.org/10.3390/su151914337>
- Mariza, I., & Baskoro, G. (2024). Strategic Ambidexterity and Organizational Performance of Manufacturing Companies in Jakarta, Indonesia. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Keilmuan dan Aplikasi Teknik Industri*, 26(2), 181–192. <https://doi.org/10.9744/jti.26.2.181-192>
- Putra, A. S., Waruwu, H., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2020). Leadership In The Innovation Era: Transactional or Transformational Style? *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 89–94. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v1i1.10>
- Razmi, B., & Mohammad Ghasemi, H. (2015). Designing A Model of Organizational Agility: A Case Study of Ardabil Gas Company. *International Journal of Organizational Leadership*, 4.
- Sugiyono, S. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D. *Alfabeta, Bandung*.
- Udin, U., Dananjoyo, R., & Isalman, I. (2022). The Effect Of Transactional Leadership on Innovative Work Behavior: Testing The Role Of Knowledge Sharing and Work Engagement As Mediation Variables. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 17(3).
- Walter, A.-T. (2021). Organizational Agility: Ill-Defined and Somewhat Confusing? A Systematic Literature Review and Conceptualization. *Management Review Quarterly*, 71(2), 343–391.