



Model Aplikasi Ide Organisasi dan Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja

Sulistiyani^{1*}, Syamsul Haris¹

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Indonesia

*Corresponding author email: Sulistiyanisulistiyani67@gmail.com

Article Info

Article history:

Received November 25, 2024
Approved November 30, 2024

Keywords:

Aplikasi Ide Organisasi,
Dukungan Organisasi,
Kepemimpinan
Transformasional, Kinerja
Karyawan

ABSTRACT

In improving employee performance requires the application of ideas, organizational support and transformational leadership, where the application of ideas is the application or implementation of an idea or idea that has been previously developed into real actions, while organizational support is the interaction of individuals with the organization that specifically studies how the organization treats its employees. The spirit of transformational leadership is a charismatic leader, a leader who creates a vision and an environment that motivates employees to exceed expectations. The purpose of the research is to analyze the application of ideas and organizational support can improve employee performance through transformational leadership. The methodology used is Partial Least Square (PLS) which aims to test the predictive relationship between constructs by observing whether there is an influence or relationship between constructs. The results of the study show that the application of ideas and organizational support affects employee performance through transformational leadership.

ABSTRAK

Dalam meningkatkan kinerja pegawai memerlukan aplikasi ide, dukungan organisasi dan kepemimpinan transformasional, dimana aplikasi ide merupakan penerapan atau implementasi dari sebuah gagasan atau ide yang telah dikembangkan sebelumnya ke dalam tindakan nyata, sedang dukungan organisasi adalah interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya. Kemudian kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin kharismatik, pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis aplikasi ide dan dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan transformasional. Metodologi yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) memiliki tujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan mengamati apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk. Hasil penelitian menunjukkan aplikasi ide dan dukungan organisasi mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepemimpinan transformasional.

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Sulistiyani, S., & Haris, S. (2024). Model Aplikasi Ide Organisasi dan Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(4), 3916-3931. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i4.3606>

PENDAHULUAN

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam koperasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Koperasi dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi koperasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. (Sudirman et al., 2019) aspek kinerja karyawan yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan kinerja adaptif. Kemampuan karyawan untuk merencanakan sebelum melakukan pekerjaan mereka.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kepemimpinan (*leadership outcomes*), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap ketrampilan kepemimpinan (Adawiyah et al., 2024) Model kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Model kepemimpinan ini merupakan salah satu model kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan organisasi (Silaban et al., 2022) dukungan organisasi adalah suatu yang dinilai oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan sosial emosional mereka. Aplikasi ide adalah proses penerapan atau implementasi dari sebuah gagasan atau ide yang telah dikembangkan sebelumnya ke dalam tindakan nyata. Dalam konteks bisnis, aplikasi ide melibatkan berbagai langkah dari perencanaan, pengembangan, pengujian, hingga pelaksanaan di lapangan untuk memastikan ide tersebut memberikan dampak positif dan hasil yang diharapkan. (Hermanto & MM, 2020)

(Cao et al., 2022) perusahaan yang mengaplikasikan ide-ide kreatif dalam pengembangan produk dan layanan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih baik, yang berdampak positif pada kepuasan dan loyalitas pelanggan. Misalnya, penerapan ide baru dalam desain produk, penawaran fitur-fitur tambahan, atau pemberian layanan purna jual yang inovatif dapat meningkatkan daya tarik produk di mata konsumen.

Penelitian yang dilakukan (Metria & Riana, 2018) dengan analisis SEM-PLS menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Arifin & Darmawan, 2021) dengan analisis menggunakan SEM menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah: 1) Bagaimana perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2) Bagaimana dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3) Bagaimana dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional? 4) Bagaimana perilaku inovatif berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional? 5) Bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan, pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh perilaku dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional, pengaruh perilaku inovatif berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

(Fitriyani et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, serta tujuan, visi dan misi dari organisasi kemudian dijabarkan di dalam perencanaan strategis suatu

organisasi. sedangkan Kinerja karyawan menurut (Fitriyani et al., 2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

(Silaen et al., 2021) kinerja karyawan adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Nasution, 2022) Sedangkan Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka (Samsuni, 2017).

Aplikasi ide adalah proses penerapan atau implementasi dari sebuah gagasan atau ide yang telah dikembangkan sebelumnya ke dalam tindakan nyata. Dalam konteks bisnis, aplikasi ide melibatkan berbagai langkah dari perencanaan, pengembangan, pengujian, hingga pelaksanaan di lapangan untuk memastikan ide tersebut memberikan dampak positif dan hasil yang diharapkan. Hubungan antara penerapan ide dan kinerja individu merupakan topik yang banyak dibahas dalam literatur manajemen dan psikologi organisasi. Aplikasi ide, yang mengacu pada kemampuan untuk mengimplementasikan ide-ide baru atau kreatif dalam pekerjaan, telah terbukti memiliki dampak signifikan pada kinerja individu dalam berbagai konteks organisasi. Kinerja individu di sini merujuk pada efektivitas seorang pekerja dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Individu melihat ide-ide mereka diterima dan diimplementasikan, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Menurut teori self-determination dari (Ryan et al., 2021), ketika pekerja merasakan otonomi dan memiliki kesempatan untuk mengaplikasikan ide-ide kreatif mereka, mereka akan lebih termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian dari (Vivancos et al., 2022) menunjukkan bahwa individu yang berpartisipasi dalam inovasi dan aplikasi ide memiliki tingkat perkembangan keterampilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak.

(Kharimah & Frianto, 2017) konsep dukungan organisasi tmenjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya. Robbins & Judge, (2016) dukungan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Neves & Eisenberger, 2014) Ketika karyawan memegang persepsi bahwa pekerjaan mereka dihargai dan dipedulikan oleh organisasi akan mendorong karyawan untuk menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka.

Ide-ide karyawan dapat memberikan kontribusi nyata menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini meningkatkan keterlibatan kerja yang terbukti berhubungan positif dengan kinerja. (Shalley et al., 2009) menemukan bahwa aplikasi ide memperkuat engagement, yang berkontribusi pada kinerja kerja lebih baik dalam konteks pekerjaan modern. Shalley & Gilson (2023) menemukan bahwa aplikasi ide memperkuat engagement, yang berkontribusi pada kinerja kerja lebih baik dalam konteks pekerjaan modern.

(Vivancos et al., 2022) menunjukkan bahwa individu yang berpartisipasi dalam inovasi dan aplikasi ide memiliki tingkat perkembangan keterampilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak.

H1: Aplikasi ide berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. (Pati & Thackeray, 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan sebuah konstruk dalam hubungan kerja dimana karyawan memiliki keyakinan bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan mempertimbangkan kesejahteraan mereka. Ketika seorang karyawan merasa kontribusinya di hargai oleh perusahaan, karyawan tersebut akan memiliki kecenderungan untuk lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya sebagai karyawan.

(Agustyna & Prasetyo, 2020) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Nabila & Ratnawati, (2020) menyatakan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

H2: Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Handoko, 2016) menyatakan dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Prifti et al., 2012)

Penelitian yang dilakukan oleh (Rivai, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi pengikut untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi, sambil mempertahankan pengaruh yang ramah, merangsang, dan ideal. Ini mengarah pada peningkatan upaya dari pekerja, yang pada gilirannya menghasilkan efektivitas organisasi yang lebih baik.

H3: Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

(Grys, 2011), pemimpin transformasional menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berpikir kritis dan menghasilkan solusi kreatif. aplikasi ide dan kepemimpinan transformasional karena mendorong individu untuk berpartisipasi aktif dalam inovasi organisasi (Avolio & Yammarino, 2013)

(Wang et al., 2020) kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan komitmen dan kepercayaan karyawan, yang berperan penting dalam memastikan keberhasilan penerapan ide. (Huang et al., 2022), pemimpin transformasional yang fokus pada perkembangan individu mampu menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen dan perbaikan berkelanjutan.

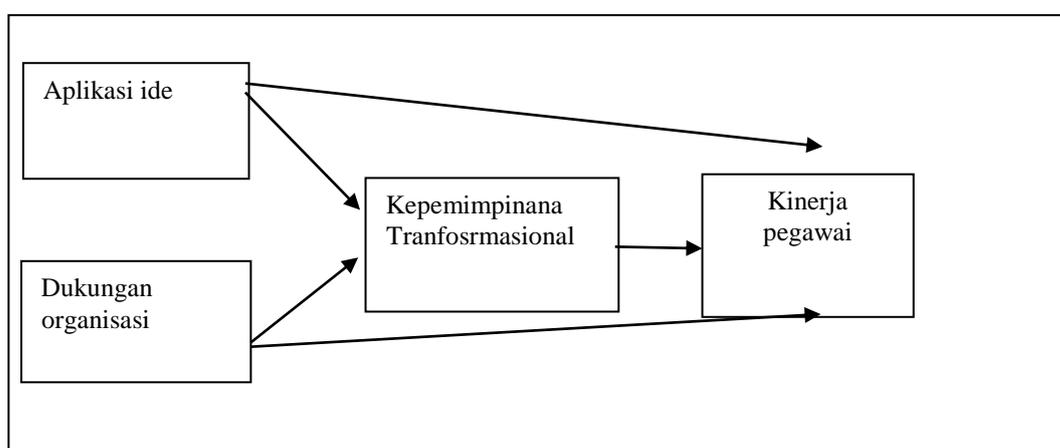
H4: Hubungan aplikasi ide dengan Kepemimpinan transformasional

(Kurniawan & Harsono, 2021) dukungan organisasi dan manajemen akan meningkatkan motivasi perilaku orientasi pelanggan dari para pekerjanya. Simatupang et al., (2023) mengemukakan bahwa individu tertarik dan merasa nyaman berada di organisasi dikarenakan adanya kesamaan karakteristik diantara keduanya.

(Muhammad Rizal et al., 2022) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Penelitian yang dilakukan oleh Gustiawan (2019) berpendapat bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional.

H5: Hubungan dukungan organisasi dengan Kepemimpinan transformasional

Dengan kepemimpinan yang baik dapat diterima semua anggota organisasi dengan aplikasi ide, dukungan organisasi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian dapat dibuat model kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1. Model kerangka pikir

METODE

Populasi adalah sekumpulan dari seluruh elemen-elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi KSP Kabupaten Pematang yang berjumlah 205 orang dan sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin sebesar 136, Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *proporsional stratified random sampling* yaitu menentukan jumlah sampel secara acak semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan: 1) Kuesioner. Data kuesioner ditentukan dengan menggunakan Skala *Likert*, 2) Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

Alat analisis yang dipergunakan adalah Partial Least Square (PLS) dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dalam uji analisis, PLS menggunakan dua evaluasi yaitu model pengukuran Outer Model dan Inner Model. Outer Model sering juga disebut (outer relation atau measurement model) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok item berhubungan dengan variabel latennya. Inner Model atau disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang menjadi permasalahan adalah ketidak konsistensi hubungan antara pengaruh dukungan otrganisasi terhadap kinerja karyawan, utntul lebih jelasnya dapat dilihat table berikut ini:

Table 1. Research gap

<i>Research Gap</i>	Hasil	Metode Analisis	Hasil
Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja	Metria & Riana (2018)	SEM-PLS	Dukungan oganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Arifin & Darmawan (2021)	SEM	Dukungan oganisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: dikembangkan untuk penelitian 2024

Dalam penelitian sebagai obyek penelitian adalah koperasi KSP Kabupaten Pemalang dimana perkembangan koperasi tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 yang dapat memberikan gambaran mengenai kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Pemalang akan dijelaskan pada tabel.1 dibawah ini sebagai berikut:

Tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 jumlah koperasi mengalami peningkatan sebesar 4-unit koperasi dengan modal sendiri dari tahun 2019 sampai dengan 2020 sebesar Rp. 52.468.129.870,00 atau 0,99 persen, modal luar naik sebesar 15.065.667.301,00 atau 0,05 persen dan sisa hasil usaha mengalami kenaikan sebesar Rp. 179.719.660,00 atau 0,067 persen. Pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2022 jumlah koperasi mengalami kenaikan 5 unit dengan jumlah modal sendiri sebesar Rp. 12.693.682.280 atau 0,22 persen, jumlah modal dari luar sebanyak Rp 99.931.893.536,00 atau 0,38 persen dan jumlah sisa hasil usaha Rp 175.735.692,00 atau 0,06 persen.

Tabel 2. Koperasi KSP Kabupaten Pemalang

No	Tahun	Jumlah Koperasi (Unit)	Jumlah Anggota (orang)	MODAL SENDIRI (Rp)	MODAL LUAR (Rp)	SISA HASIL USAHA (Rp)
1	2019	34	39255	52,522,136,894	229,136,804,853	2,712,563,207
2	2020	38	38506	54,007,024,729	244,202,372,154	2,892,282,867
3	2021	38	38623	57,056,683,315	259,826,819,930	3,174,416,205
4	2022	43	38194	44,636,001,035	159,894,926,394	3,350,151,897

Sumber: Koperasi KSP Kabupaten Pemalang

Sedangkan operasional variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
-----------	-----------------	-----------------------------	------------------

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Aplikasi ide (X1)	Aplikasi adalah timbulnya gagasan, pendapat, wawasan dalam diri seseorang untuk diterapkan dalam kenyataannya dengan alat media	1. Keterbukaan terhadap Ide Baru 2. Dukungan Manajemen dan Kepemimpinan 3. Pengelolaan Risiko
2.	Dukungan Organisasi (X2)	dukungan organisasi adalah keyakinan karyawan terhadap organisasi tempat kerja karyawan yang dapat mendorong persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan dirinya	1. Organisasi dapat dipercaya 2. Organisasi dapat diandalkan 3. Organisasi memperlihatkan minat anggota
3.	Kepemimpinan Transformasional (Z)	Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa	1. Peduli terhadap bawahan 2. Berkharisma 3. Menjaga kekompakan tim
4.	Kinerja pegawai (Y)	kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu	1. Kerjasama 2. Kualitas 3. Kuntitas 4. Kendalan 5. Tanggung jawab

Sumber: dikembangkan untuk penelitian 2023

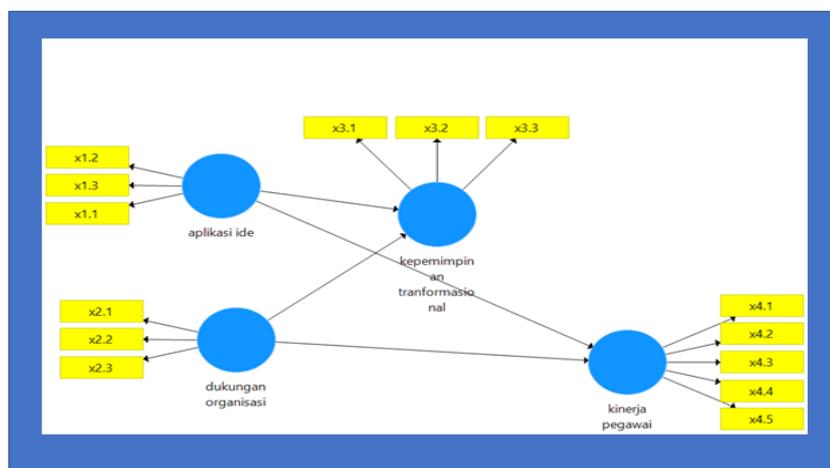
Dari data mentah yang telah diolah secara diskriptif dapat diperoleh rangkuman jawaban sebagai berikut:

Tabel 4. Diskriptif Responden

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki laki	34	37,7

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
2	perempuan	102	62,3
	Total	136	100
1	21 tahun-30 tahun	57	44.9
2	31 tahun-40 tahun	42	31.9
3	41 tahun-50 tahun	21	15.9
4	>50 tahun	16	7.2
	Total	136	100.0
no	Pendidikan terakhir		
1	SMK/SMA	55	46.4
2	Diploma	22	17.4
3	S1	44	14.5
4	S2	15	21.7
	total	136	100

Sumber: dikembangkan untuk penelitian 2024



Gambar 2. Hasil Outer Model

Tabel 5. Hasil Uji Outer Loading Model

Konstruk	Aplikasi ide (X1)	Dukungan Organisasi (X2)	Kepemimpinan Organisasi (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0.892			
X1.2	0.895			
X1.3	0.794			
X1.4	0.898			
X1.5	0.876			
X2.1		0.920		
X2.2		0.843		
X2.3		0.919		
X2.4		0.848		
X2.5		0.677		

Konstruk	Aplikasi ide (X1)	Dukungan Organisasi (X2)	Kepemimpinan Organisasional (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
Y1				0.954
Y2				0.983
Y3				0.963
Y4				0.934
Y5				0.945
Z1			0.788	
Z2			0.888	
Z3			0.886	
Z4			0.769	
Z5			0.806	

Sumber: Data Primer, 2024.

Tabel 6. Hasil Uji *Cross Loading*

Konstruk	Inovasi (Z)	Kepuasan konsumen (X1)	Kinerja pedagang (Y)	Variasi barang dagangan (X2)
X1.1	0,643	0,892	0,378	0,785
X1.2	0,647	0,895	0,382	0,753
X1.3	0,771	0,764	0,904	0,599
X1.4	0,678	0,898	0,425	0,847
X1.5	0,788	0,998	0,525	0,747
X2.1	0,726	0,825	0,487	0,920
X2.2	0,663	0,855	0,438	0,843
X2.3	0,771	0,733	0,472	0,919
X2.4	0,618	0,645	0,427	0,848
X2.5	0,804	0,557	0,797	0,877
Y1	0,829	0,653	0,954	0,662
Y2	0,769	0,613	0,983	0,614
Y3	0,762	0,668	0,963	0,614
Y4	0,769	0,613	0,983	0,614
Y5	0,662	0,678	0,976	0,627
Z1	0,788	0,647	0,447	0,770
Z2	0,888	0,604	0,882	0,664
Z3	0,986	0,643	0,928	0,664
Z4	0,769	0,591	0,734	0,616
Z5	0,906	0,841	0,466	0,838

Sumber: Data Primer, 2024

Menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 7. Nilai AVE

Konstruk	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Aplikasi ide (XI)	0,687
Dukungan Organisasi (X2)	0,746
Kinerja Pegawai (Y)	0,934
Kepemimpinan Organisasional (Z)	0,716

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Semua konstruk menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 yaitu dengan nilai terkecil 0,687 untuk perilaku inovatif dan terbesar 0,934 untuk variabel kinerja pegawai. Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai minimum AVE yang ditentukan yaitu 0,50.

Table 8. Nilai korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE

Konstruk	Aplikasi ide (XI)	Dukungan Organisasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Kepemimpinan transformasional (Z)
Aplikasi ide (XI)	0,829			
Dukungan Organisasi (X2)	0,817	0,864		
Kinerja Pegawai (Y)	0,815	0,668	0,967	
Kepemimpinan transformasional (Z)	0,871	0,857	0,653	0,846

Sumber: Data Primer, 2024

Menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE (blok hitam) untuk masing-masing konstruk lebih besar daripada nilai korelasinya sehingga konstruk dalam model penelitian ini masih dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji determinan yaitu untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural *R-Squares* digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten oksigen tertentu terhadap variabel dependen apakah memiliki pengaruh substantif dengan ketentuan 0,75, 0,05 dan 0,25 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah. Berikut uji variabelnya:

Tabel 9. Hasil Uji R-Square

Konstruk	R-square	Adjusted R-square
Kepemimpinan transformasional (Z)	0,778	0,773
Kinerja pegawai (Y)	0,870	0,859

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 10. Hasil Uji Q² Predictive Relevance

Konstruk	Q ² prediksi
----------	-------------------------

Konstruk	Q ² prediksi
Kepemimpinan transformasioanl (Z)	0,765
Kinerja pegawai (Y)	0,831

Sumber: Data Primer, 2022

Menunjukkan bahwa Q² setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,35 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasioanl dan kinerja pegawai memiliki *predictive relevancen* yang baik.

Tabel 11. Hasil Uji *Quality Indeks*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	R Square
Aplikasi Index (X1)	0,687	0,778
Dukungan Organiasi (X2)	0,746	0,870
Kinerja Pegawai (Y)	0,934	
Kepemimpinan Transformasioan (Z)	0,716	

Sumber: Data Primer, 2024

Kriteria nilai GoF adalah 0,10 (GoF *small*), 0,25 (GoF *medium*) dan 0,36 (GoF *large*). Nilai GoF menunjukkan nilai GoF sebesar 0,550. Dengan demikian model ini termasuk ke dalam kriteria *large*.

Tabel 12. Hasil Uji t-statistik

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
H1 Aplikasi ide (X1) -> Kinerja pegawai (Y)	0,409	0,449	0,186	2,199	0,028
H2 Dukungan organisasi (X2) -> Kinerja pegawai (Y)	0,302	0,268	0,217	3,394	0,002
H3 Aplikasi ide (X1) -> Kepemimpinan transformasional (Z)	0,265	0,259	0,105	2,527	0,012
H4 Dukungan organisasi (X2) ->Kepemimpinan transformasional (Z)	0,644	0,651	0,104	5,198	0,000

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan transformasional (Z) -> Kinerja pegawai (Y) H5	0,877	0,894	0,068	3,823	0,000

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 13. Hasil Uji Signifikansi Mediasi

Konstruksi	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Aplikasi ide (X1) -> Kepemimpinan Transformasional (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,503	0,704	0,135	3,735	0,000
Dukungan Organisasi (X2) ->Kepemimpinan Transformasional (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,693	0,898	0,055	2,064	0,039

Sumber: Data Primer, 2024

Nilai t-statistik aplikasi ide terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan transformasional adalah signifikan dengan nilai 3,735 >1,656. Nilai t-statistik dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan transformasional adalah signifikan dengan nilai 2,064 >1,656.

Pembahasan

Aplikasi ide berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

(Alviani & Nuvriasari, 2022) menyatakan bahwa perilaku inovatif dengan aplikasi ide berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hadi et al., 2020) menyatakan bahwa perilaku inovatif dengan aplikasi ide berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya, dengan persaingan yang semakin meningkat membuat perusahaan dituntut untuk terus meninjau dan meningkatkan pegawai dalam menerapkan aplikasi ide untuk berkontribusi menyumbangkan ide-ide kreatif.

Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

(Kurniawan & Harsono, 2021) yang menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasinya, cenderung tidak akan mencari pekerjaan lain atau tidak akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. Penelitian yang dilakukan oleh (Arifin & Darmawan, 2021) dan menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.(Putra, 2019)

Aplikasi ide berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional

Penelitian yang dilakukan oleh (Santoso & Nugraheni, 2022) menyatakan bahwa perilaku inovatif dengan indikator aplikasi ide berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. (Kusdiana & Safrizal, 2022) menyatakan bahwa bahwa perilaku inovatif dengan indikator aplikasi ide berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan

Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan Organisasi

(Metria & Riana, 2019) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Artinya pentingnya dukungan organisasi yang baik akan meningkatkan kepemimpinan transformasional yang baik pula.

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (King et al., 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Ong et al., 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan Transformasional dapat memediasi pengaruh aplikasi ide terhadap kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh (Tolu et al., 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memediasi pengaruh aplikasi ide terhadap kinerja pegawai artinya ide ide kreatif cenderung lebih mudah dalam menciptakan dan mengkombinasikan ide-ide meningkatkan performa kerjanya.

Kepemimpinan Transformasional dapat memediasi pengaruh dukungan Organisasi terhadap kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh (Ariyanti & Rijanti, 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. (Novitasari et al., 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Aplikasi ide dengan indikator Keterbukaan terhadap Ide Baru, dukungan Manajemen dan Pengelolaan Risiko, dapat meningkatkan kinerja pegawai

Dukungan organisasi yang memiliki indikator Organisasi dapat dipercaya, Organisasi dapat diandalkan, Organisasi memperlihatkan minat anggota, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Aplikasi ide mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Aplikasi ide mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan transformasional. Dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan transformasional.

Keterbatasan penelitian

Penelitian terbatas pada obyek koperasi pada kabupaten Pemalang, alangkah baiknya jika obyeknya koperasi lebih besar atau luas, serta sampelnya lebih banyak.

Agenda Penelitian Kedepan

Penelitian selanjutnya agar menambah variabel lain misalnya budaya organisasi, etika kerja. Lingkungan kerja, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., Hakim, L., Kurniawan, K., Abdurrohman, A., Amirullah, F., & Idris, I. (2024). Workshop Akselerasi Mutu Pembelajaran Melalui Differentiated Learning Pada Kurikulum Merdeka Belajar Di MAN 4 Jakarta. *Al-Ijtimā: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 288–298.
- Agustyna, A., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(1), 28–38.
- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 231–238.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33–43.
- Ariyanti, V. M. D., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 60–70.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*. Emerald Group Publishing.
- Cao, Y., Yisimayi, A., Jian, F., Song, W., Xiao, T., Wang, L., Du, S., Wang, J., Li, Q., & Chen, X. (2022). BA. 2.12. 1, BA. 4 and BA. 5 escape antibodies elicited by Omicron infection. *Nature*, 608(7923), 593–602.
- Fitriyani, Y., Fauzi, I., & Sari, M. Z. (2020). Motivasi belajar mahasiswa pada pembelajaran daring selama pandemik covid-19. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 6(2), 165–175.
- Grys, J. W. (2011). *Implicit leadership theory and Bass and Riggio's (2006) transformational leadership model as a means of leader-renewal at the Napa Community Seventh-day Adventist Church*.
- Hadi, S., Puspita, F., Ati, A. P., & Widiyanto, S. (2020). Penyuluhan dan pembelajaran karakter melalui pelaksanaan idul adha pada siswa SMA. *Jurnal Pemberdayaan: Publikasi Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 205–210.
- Handoko, T. H. (2016). BPFPE. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 21(2), 177–184.
- Hermanto, Y. B., & MM, V. A. S. (2020). *Kepemimpinan Integratif: Strategi Menumbuhkan Totalitas Kerja dan Perilaku Ekstra-Peran—Teori, Perilaku, dan Aplikasi dalam Penelitian di Organisasi Pendidikan*. PT Kanisius.
- Huang, H.-Y., Lin, Y.-C.-D., Cui, S., Huang, Y., Tang, Y., Xu, J., Bao, J., Li, Y., Wen, J., & Zuo, H. (2022). miRTarBase update 2022: an informative resource for experimentally validated miRNA–target interactions. *Nucleic Acids Research*, 50(D1), D222–D230.

- Kharimah, F. L., & Frianto, A. (2017). Pengaruh LMX Terhadap Kinerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN UID Jatim. *Jurna l Ilmu Manajemen*, 7(3), 885–894.
- King, G. G., Bates, J., Berger, K. I., Calverley, P., de Melo, P. L., Dellacà, R. L., Farré, R., Hall, G. L., Ioan, I., & Irvin, C. G. (2020). Technical standards for respiratory oscillometry. *European Respiratory Journal*, 55(2).
- Kurniawan, I. S., & Harsono, M. (2021). Dukungan organisasi yang dirasakan: Anteseden, proses, dan hasil. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(1), 67–80.
- Kusdiana, Y., & Safrizal, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Keuangan Keluarga. *JAS (Jurnal Akuntansi Syariah)*, 6(1), 127–139.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(9), 2117–2146.
- Muhammad Rizal, N., Iqbal, M., & Zahriyanti, E. (2022). Kompetensi guru PAUD dalam mengimplementasikan profil pelajar pancasila di sekolah penggerak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 6924–6939.
- Nasution, S. W. (2022). Asesment kurikulum merdeka belajar di sekolah dasar. *Prosiding Pendidikan Dasar*, 1(1), 135–142.
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 187–205.
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Work-family conflict and worker's performance during Covid-19 pandemic: What is the role of readiness to change mentality. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(4), 122–134.
- Ong, F., Purwanto, A., Supono, J., Hasna, S., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Does Quality Management System ISO 9001: 2015 Influence Company Performance? Answers from Indonesian Tourism Industries. *Test Engineering & Management*, 83, 24808–24817.
- Pati, S. K., & Thackeray, T. (2018). The freshwater crab genera *Ghatiana* Pati Sharma, *Gubernatoriana* Bott, and *Inglethelphusa* Bott (Crustacea: Decapoda: Brachyura: Gecarcinucidae) revisited, with descriptions of a new genus and eleven new species. *Zootaxa*, 4440(1), 1–73.
- Prifti, H., Parasuraman, A., Winardi, S., Lim, T. M., & Skyllas-Kazacos, M. (2012). Membranes for redox flow battery applications. *Membranes*, 2(2), 275–306.
- Putra, Y. M. (2019). Analysis of factors affecting the interests of SMEs using accounting applications. *Journal of Economics and Business*, 2(3).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Ryan, R. M., Deci, E. L., Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2021). Building a science of motivated persons: Self-determination theory's empirical approach to human experience and the regulation of behavior. *Motivation Science*, 7(2), 97.
- Santoso, D., & Nugraheni, D. (2022). Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformational, Knowledge sharing dan Employee Engagement Bagi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 118–132.
- Shalley, C. E., Gilson, L. L., & Blum, T. C. (2009). Interactive effects of growth need strength, work context, and job complexity on self-reported creative performance. *Academy of*

Management Journal, 52(3), 489–505.

- Silaban, P. H., Chen, W.-K., Nababan, T. S., Eunike, I. J., & Silalahi, A. D. K. (2022). How travel vlogs on YouTube influence consumer behavior: A use and gratification perspective and customer engagement. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2022(1), 4432977.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sudirman, A., Lie, D., Sherly, S., & Dharma, E. (2019). The impact of work discipline and work ethic on the teacher performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers TA 2018/2019. *International Journal of Business Studies*, 3(3), 125–135.
- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Tolu, L. B., Ezeh, A., & Feyissa, G. T. (2021). Vertical transmission of severe acute respiratory syndrome coronavirus 2: a scoping review. *PloS One*, 16(4), e0250196.
- Vivancos, R., Anderson, C., Blomquist, P., Balasegaram, S., Bell, A., Bishop, L., Brown, C. S., Chow, Y., Edeghere, O., & Florence, I. (2022). Community transmission of monkeypox in the United Kingdom, April to May 2022. *Eurosurveillance*, 27(22), 2200422.
- Wang, W., Bao, H., Huang, S., Dong, L., & Wei, F. (2020). Minilmv2: Multi-head self-attention relation distillation for compressing pretrained transformers. *ArXiv Preprint ArXiv:2012.15828*.