

**DETERMINASI MOTIVASI KERJA, BUDAYA
ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP PENINGKATAN
KEINOVATIFAN**
(Studi Empirik Mempergunakan Analisis Jalur Pada Aparatur Sipil
Negara Eselon IV di Pemerintah Kabupaten Bogor)

DISERTASI

Oleh:

APID JUNAEDI

NPM 073218004

Diajukan Sebagai Syarat Dalam Rangka Memperoleh Gelar
Doktor Ilmu Manajemen



**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2021**

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN**

PERSETUJUAN DISERTASI

Bogor, 24 Agustus 2021.

Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan

Doktor Yang Dipromosikan


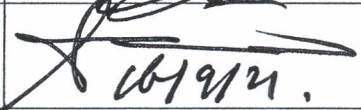
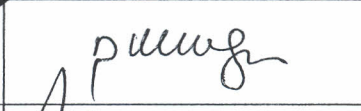
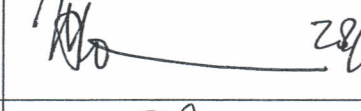
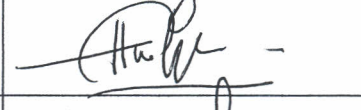

APID JUNAEDI

NPM. 073218004

Judul Proposal Disertasi:

**DETERMINASI MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PENINGKATAN
KEINOVATIFAN
(Studi Empirik Mempergunakan Analisis Jalur Pada Aparatur Sipil Negara
Eselon IV di Pemerintah Kabupaten Bogor)**

Telah dipromosikan pada Sidang terbuka yang dilaksanakn pada Tanggal 24 Agustus 2021 dengan hasil yudisium **Sangat Memuaskan.**

NO	TIM PROMOTOR	TANDA TANGAN
1	<u>Prof. Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd</u> Penanggung Jawab/Ketua Sidang	
2	<u>Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata</u> Sekretaris Sidang	
3	<u>Prof. Dr.rer.pol. H. Didik Notosudjono, M.Sc</u> Ketua Tim Promotor	
4	<u>Dr. Widodo Sunaryo, S.Psi, MBA</u> Anggota Tim Promotor	
5	<u>Prof. Dr. H. Hari Gursida, CA., MM., CPA.</u> Anggota Oponen Ahli-Dalam-Unpak	
6	<u>Prof. Dr. Aida Vitalaya Syafri Hubeis</u> Anggota Oponen Ahli-Luar Unpak	

PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN

PERNYATAAN MENGENAI PLAGIARISME

Saya menyatakan bahwa Penelitian Disertasi yang saya serahkan kepada dosen Promotor dan Ko-promotor, adalah benar-benar hasil penelitian/pekerjaan saya. Jika saya mengutip dan/atau menggunakan hasil penelitian atau pekerjaan orang lain dalam penelitian dan/atau tugas pribadi saya, maka saya akan mengindikasikan hal itu secara jelas, dengan mencantumkan sumber kutipan yang bersangkutan.

Jika saya melanggar pernyataan tersebut di atas maka saya menyatakan bersedia dikenakan sanksi plagiarisme dan sanksi akademik lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku di program Doktor Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan.

Nama Mahasiswa : APID JUNAEDI
NPM : 073218004
Judul Seminar Hasil : **DETERMINASI MOTIVASI KERJA,
Penelitian Disertasi : BUDAYA ORGANISASI, DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DALAM PENINGKATAN KEINOVATIFAN**
(Studi Empirik Mempergunakan Analisis Jalur
Pada Aparatur Sipil Negara Eselon IV di
Pemerintah Kabupaten Bogor)
Anggota Tim Promotor yang ditetapkan
Promotor : Prof.Dr.rer.pol.Ir.H.Didik Notosudjono, M.Sc
Ko-Promotor : Dr. Widodo Sunaryo, S.Psi., MBA

Saya menandatangani pernyataan ini dengan sadar dan pernyataan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 24 Agustus 2021



APID JUNAEDI

Abstrak

Determinasi Motivasi Kerja Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinovatifan (Studi Empirik Mempergunakan Analisis Jalur Pada Aparatur Sipil Negara Eselon IV di Pemerintah Kabupaten Bogor)

Apid Junaedi
NPM 073218004

Penelitian ini dilatarbelakangi pemikiran bahwa pemerintah sebagai lembaga publik dipandang perlu meningkatkan tata kelola dan pelayanan kepada masyarakat. Upaya yang telah dan sedang dilakukan saat ini adalah dengan kebijakan Reformasi Birokrasi. Sebagai bagian dari kebijakan tersebut maka peningkatan keinovatifan pegawai pemerintah daerah diperlukan untuk dapat menghasilkan inovasi dalam pelayanan sehingga harapannya bahwa selain peningkatan kinerja, keinovatifan ini juga dapat memperbaiki citra pemerintahan menjadi lebih baik. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan keinovatifan yaitu diantaranya adalah budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan keinovatifan pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara. Lokasi penelitian dilaksanakan di Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor, dengan unit analisis adalah pegawai eselon IV/pejabat pengawas pada Dinas dan Badan se-Kabupaten Bogor dengan sampel sebanyak 153 pegawai. Penelitian ini mempergunakan metode analisis jalur dengan teknik model persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian menemukan fakta empirik bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap keinovatifan pegawai, kepemimpinan transformasional juga tidak berpengaruh langsung terhadap keinovatifan pegawai. Budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap keinovatifan pegawai melalui motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap keinovatifan pegawai melalui motivasi kerja. Maka untuk meningkatkan keinovatifan pegawai di Pemerintah Kabupaten Bogor adalah dengan dengan penerapan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional melalui penguatan motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Keinovatifan Pegawai, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional, Pegawai Aparatur Sipil Negara

Abstract

Determination of Work Motivation, Organizational Culture and Transformational Leadership towards innovativeness

(Empirical Study Using Path Analysis in echelon IV/Supervisory Officials of Government Employees in Bogor Regency)

Apid Junaedi
NPM 073218004

This research is motivated by the idea that the government as a public institution is necessary to improve governance and services to the community. Efforts that have been and are currently being made are the Bureaucratic Reform policy. As part of this policy, increasing the innovativeness of local government employees is needed to be able to produce innovation in services, so that the hope is that in addition to improving performance and this innovations can also improve a government image to the better. There are many factors that influence the improvement of innovativeness, including organizational culture, transformational leadership and work motivation. So that the purpose of this study is to determine the effect of organizational culture, transformational leadership on increasing employee innovativeness with work motivation as an intervening variable. The research location was carried out in the Bogor Regency Regional Government, with the unit of analysis being echelon IV (supervisory officials) at the Agencies in Bogor Regency with a sample of 153 employees. This study uses the path analysis method with structural equation modeling (SEM) techniques. The results of the study found empirical facts that organizational culture have not direct effect to employee innovativeness, and transformational leadership have not direct effect to employee innovativeness. Organizational culture have a direct effect on employee innovativeness through work motivation, and transformational leadership have a direct effect on employee innovativeness through work motivation. With the result that to increase employee innovativeness at Bogor Regency is the application of organizational culture and transformational leadership through strengthening work motivation.

Keywords: Employee Innovativeness, Work Motivation, Organizational Culture and Transformational Leadership, government employees