

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMPENSASI TERHADAP PERILAKU INOVATIF DENGAN
MODERASI *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*: STUDY KASUS
HOTEL TUA DI KOTA BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Sarjana Pendidikan (S1)
pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

MAINIA CORNELA

17053053

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI

FA KULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2022

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Pendidikan Ekonomi*

Fakultas Ekonomi

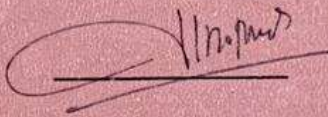
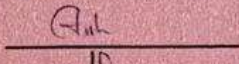
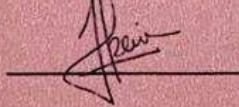
Universitas Negeri Padang

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI
TERHADAP PERILAKU INOVATIF DENGAN MODERASI *PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT*: STUDY KASUS HOTEL TUA DI KOTA
BUKITTINGGI**

Nama : Mainia Cornela
BP/NIM : 2017/17053053
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Desember 2022

Tim Penguji :

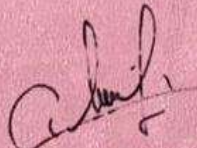
No	Nama	Jabatan	
1.	Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, MM	Ketua	
2.	Sri Arita, S.Pd, M.Pd,E	Anggota	
3.	Dr. Friyatmi, S.Pd, M.Pd	Anggota	


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**"PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI
TERHADAP PERILAKU INOVATIF DENGAN MODERASI *PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT*: STUDY KASUS HOTEL TUA DI KOTA
BUKITTINGGI**

Nama : Mainia Cornela
BP/NIM : 2017/17053053
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Disetujui oleh : Padang, Desember 2022
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Pembimbing


Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd
NIP. 19820311 200501 2 005


Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, MM
NIP. 19801004200501 1 002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mainia Cornela
NIM/Tahun Masuk : 17053053/2017
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Alam / 03 Mei 1999
Jurusan/Keahlian : Pendidikan Ekonomi/Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
No. Handphone / Whatsapp : 083800270450
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Moderasi *Perceived Organizational Support*: Study Kasus Hotel Tua Di Kota Bukittinggi

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya Tulis (Skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh Gelar Akademik (Sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis ini murni Gagasan, Rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Dosen Pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka
4. Karya Tulis/Skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji, dan Ketua Jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan Gelar Akademik yang telah diperoleh karena Karya Tulis/Skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, 15 Mei 2023

Menyatakan



Mainia Cornela

NIM : 17053053

Mainia Cornela, (2017/17053053): Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Moderasi *Perceived Organizational Support*: Study Kasus Hotel Tua di Kota Bukittinggi)

Pembimbing : Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, MM.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Perilaku Inovatif Karyawan dengan *Perceived Organizational Support* sebagai Variabel Moderasi pada Hotel Tua di Kota Bukittinggi. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan hotel tua di Kota Bukittinggi. Waktu penelitian dilakukan pada tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di 4 hotel di Kota Bukittinggi dengan sampel 82 karyawan yang diambil secara *simple random sampling*. Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, *Perceived Organizational Support* (POS) secara positif memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku inovatif, *Perceived Organizational Support* (POS) secara negatif memoderasi efek kompensasi pada perilaku inovatif

Kata Kunci : perilaku inovatif, kepemimpinan transformasional, kompensasi, *Perceived Organizational Support*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus pada Hotel Tua Di Kota Bukittinggi)”**. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan maupun rintangan. Meskipun demikian, atas bantuan, bimbingan, arahan serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, Ayah Maswar dan Ibu Asni yang telah memberikan dukungan moral dan material serta doa demi kelancaran penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, MM selaku selaku Dosen Pembimbing dalam penelitian ini yang telah memberikan wawasan dan bantuan selama proses penulisan skripsi hingga selesai.
3. Ibu Sri Arita, S.Pd., M.Pd. selaku penguji I skripsi
4. Ibu Friyatmi, S.Pd., M.Pd. selaku penguji II skripsi
5. Bapak Dr. Idris M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Ibu Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi

Universitas Negeri Padang yang memberikan motivasi dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi.

7. Bapak/Ibu Dosen staf pengajar dan staf administrasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang khususnya Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu.
8. Kedua adik perempuan saya Rahayu Nengsih dan Febi Alia yang telah memberikan dukungan dan juga doa, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Hafiz Hamdhany yang selalu mendukung dan memotivasi saya selama penulisan skripsi ini.
10. Memel, Uli, Cici, Mida, Viga, Wanda, Tia dan teman-teman administrasi perkantoran yang sama-sama berjuang dengan penulis untuk menyelesaikan perkuliahan dan juga memberikan banyak motivasi, saran serta dukungan yang sangat berguna bagi penulis.
11. Serta kepada semua yang telah membantu dalam proses perkuliahan dan dalam penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Semoga segala bantuan dan dukungna dari segala pihak dinilai ibadah di sisi Allah SWT . Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat.

Padang, 08 September 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR BAGAN.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB PENDAHULUAN I.....	1
Latar Belakang.....	1
Identifikasi Masalah	11
Batasan Masalah.....	12
Rumusan Masalah	12
Tujuan Penelitian.....	13
Manfaat penelitian.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
Kajian Teori.....	15
Penelitian Relevan	32
Kerangka Konseptual	33
Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
Desain Penelitian	36
Tempat dan Waktu Penelitian	36
Tempat penelitian	36
Waktu penelitian.....	37
Populasi dan Sampel.....	37
Populasi.....	37
Sampel	38
Jenis dan Sumber Data	40
Jenis pengambilan data penelitian	40
Sumber Data	40

Teknik Pengumpulan Data	41
Observasi	41
Kuesioner	41
Definisi Operasional.....	42
Perilaku Inovatif (Y).....	42
Kepemimpinan Transformasional.....	43
Kompensasi.....	43
<i>Perceived Organizational Support</i>	44
Instrumen Penelitian.....	44
Bentuk Instrumen.....	44
Kisi-kisi Instrumen	45
Uji Coba Instrumen	46
Uji Validitas.....	47
Uji reabilitas.....	49
Metode Analisis Data	50
Analisis Deskriptif.....	51
Analisis Statistik Inferensial	53
Uji Hipotesis.....	56
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	58
Gambaran Umum Objek penelitian.....	58
Hotel Ambun Suri.....	58
Hotel Yuriko	58
Lima's Hotel	59
Hotel Pusako	60
Hasil Penelitian.....	61
Karakteristik Responden.....	61
Deskripsi Variabel Penelitian	64
Analisis Data	78
Model Pengukuran (<i>outer model</i>).....	78
Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	83
Uji Hipotesis	85

Keterbatasan	98
BAB V PENUTUP.....	99
Kesimpulan.....	99
Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1. fenomena perilaku inovatif karyawan pada Hotel tua di Kota Bukittinggi	3
Tabel 2. Fenomena Kepemimpinan Transformasional pada Hotel Tua di Kota Bukittinggi.....	5
Tabel 3. Fenomena Kompensasi pada Hotel Tua di Kota Bukittinggi	7
Tabel 4. Fenomena <i>Perceived Organizational Support(POS)</i> pada Hotel Tua Kota Bukittinggi.....	10
Tabel 5. Penelitian Yang Relevan.....	32
Tabel 6. Populasi Karyawan di Hotel Kota Bukittinggi	38
Tabel 7. Rincian karyawan.....	38
Tabel 8. Perhitungan Jumlah Sampel Karyawan di Hotel Kota Bukittinggi	40
Tabel 9. Alternatif Jawaban Setiap Variabel.....	45
Tabel 10. Kisi-Kisi Instrumen.....	46
Tabel 11. hasil uji validitas Kepemimpinan transformasional.....	47
Tabel 12. Hasil uji validitas kompensasi.....	48
Tabel 13. Hasil uji validitas <i>Perceived Organizational Support</i>	48
Tabel 14. Hasil uji validitas Perilaku Inovatif	48
Tabel 15. Hasil uji coba instrument yang dibuang.....	49
Tabel 16. hasil uji reabilitas	49
Tabel 17. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 18. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 19. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	62
Tabel 20. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 21. Karakteristik Responden Berdasarkan Perusahaan.....	64
Tabel 22. Distribusi Frekuensi Perilaku Inovatif.....	65
Tabel 23. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional	69
Tabel 24. Distribusi Frekuensi Kompensasi	72
Tabel 25. Distribusi Frekuensi <i>Perceived Organizational Support</i>	75
Tabel. 26 <i>Output Outer Loadings</i>	81
Tabel 27. Hasil Analisis <i>Square Roof of Average (AVE)</i>	82

Tabel 28. Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i>	83
Tabel 29. Hasil analisis <i>R-square</i>	84

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Perilaku Inovatif dengan *Perceived Organizational Support* sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus pada Hotel Tua di Kota Bukittinggi) .. 34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Analisis <i>Outer Model</i> dengan SmartPLS	80
Gambar 2. Hasil PLS Inner Model.....	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dengan kondisi persaingan yang semakin ketat, menuntut perusahaan agar lebih inovatif dalam mengelola Sumber Daya Manusia. Selain itu perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dan mampu menciptakan inovasi agar dapat meningkatkan dan mempertahankan kelangsungan usahanya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan melakukan inovasi, perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi, tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang baik, maka tujuan dan sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan. Sumber Daya Manusia juga merupakan pelaku dari keseluruhan kegiatan dalam suatu perusahaan, mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan juga harus mampu mengelola karyawan sesuai dengan kemampuannya agar dapat mewujudkan perilaku inovatif dari karyawan tersebut.

Menurut De Jong dan Den Hartog (2008), perilaku inovatif karyawan adalah perilaku individu untuk memperkenalkan ide-ide baru yang berguna terhadap proses, produk atau prosedur kepada kelompok kerja atau organisasi guna memperoleh keuntungan. Perilaku inovatif

diartikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan dan penerapan dari suatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi (Kleysen & Street, 2001) Karyawan yang memiliki perilaku inovatif sangat dibutuhkan agar perusahaan mampu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Begitu juga dengan hotel, hotel adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan pelayanan. Sebagai salah satu industri yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, maka setiap karyawan hotel selalu dituntut untuk menciptakan ide-ide inovatif agar pekerjaan yang dihasilkan bisa mencapai target sesuai dengan yang diharapkan.

Inovasi juga merupakan salah satu hal yang harus selalu dilakukan untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik dari sebelumnya, keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan inovasi tergantung pada kreativitas karyawan Artinya, menjadi perusahaan yang inovatif mampu aktif untuk mendorong dan mendukung seluruh karyawannya agar berperilaku inovatif, karena perilaku inovatif merupakan salah satu cara agar perusahaan lebih unggul dari perusahaan lainnya dalam persaingan bisnis.

Bukittinggi adalah kota wisata yang memiliki banyak destinasi yang mampu menarik perhatian pengunjung. Mengingat Bukittinggi merupakan kota wisata dengan tingkat pengunjung yang tinggi, tak hanya wisatawan domestik, wisatawan asing pun turut berkunjung untuk melihat keindahan wisatanya, dengan banyaknya objek wisata di Kota Bukittinggi

membuat perusahaan di Kota Bukittinggi lebih banyak bergerak dibidang jasa salah satunya yaitu penginapan seperti hotel, home stay, villa, dll.

Hotel merupakan salah satu penginapan yang banyak tersebar di Kota Bukittinggi. Berdasarkan data BPS Kota Bukittinggi dalam angka 2021 terdapat 118 hotel berbintang/non bintang. Dari banyaknya hotel yang tersebar di Kota Bukittinggi terdapat sejumlah hotel yang sudah beroperasi cukup lama bahkan puluhan tahun. Dengan demikian hotel-hotel tua ini harus lebih giat dalam mengembangkan inovasi baru atau ciri khas tersendiri agar mereka mampu menarik minat pengunjung dan bersaing dengan hotel-hotel baru yang tentu fasilitas dan pelayanannya lebih modern.

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 30 orang karyawan pada hotel tua di Kota Bukittinggi menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi di bawah ini:

Tabel 1. fenomena perilaku inovatif karyawan pada Hotel tua di Kota Bukittinggi

NO	Fenomena-fenomena	Jumlah yang menjawab YA	Jumlah pengamatan	%
1	Saya suka menyumbangkan ide mengenai hal baru yang terkait dengan pekerjaan	9	30	30
2	Saya mencari peluang yang ada dari setiap ide yang saya dapatkan	6	30	20
3	Saya sering mengumpulkan informasi mengenai hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan.	9	30	30

Sumber: Hasil Survey Awal Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa perilaku inovatif pada hotel tua di Kota Bukittinggi masih kurang sesuai dengan yang diharapkan. Kurangnya perilaku inovatif dari karyawan diduga dipengaruhi oleh rendahnya antusias karyawan dalam menyampaikan ide-ide baru, begitu juga dalam mencari peluang dan informasi mengenai hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan.

Fenomena ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan HRD hotel yang mengatakan bahwa karyawan tidak dituntut untuk berperilaku inovatif, hal ini tentu dapat menurunkan semangat karyawan untuk berinovasi karena perusahaan juga kurang memberikan dukungan agar karyawan berperilaku inovatif. Selain itu perusahaan juga hanya memberikan pelatihan yang bersifat umum bukan pelatihan yang dapat memancing inovasi-inovasi dari karyawan.

Salah satu faktor pendorong karyawan berperilaku inovatif adalah kepemimpinan yang baik. diantara gaya kepemimpinan yang berbeda, kepemimpinan transformasional telah dipertimbangkan sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang paling efektif (le et al., 2018). Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang bersifat modern, dalam kepemimpinan transformasional tidak ada batasan antara pimpinan dan karyawan.

Menurut Prasad dan Junny (2016) kepemimpinan transformasional mampu membujuk dan memotivasi karyawan tentang perlunya menerapkan perubahan dan inovasi, ini juga memastikan bahwa karyawan

akan mendukung dan memberikan reaksi positif terhadap upaya inovasi yang bersumber dari pemimpin transformasional

Tipe kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugasnya (Rivai dkk., 2013:14).

Jia et al. (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kemampuan inovasi karyawan melalui keterbukaan inovasi. Selain itu Prasad dan Junny (2016) juga menunjukkan bukti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi karyawan dan inovasi perusahaan.

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 30 orang karyawan pada hotel tua di Kota Bukittinggi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain:

Tabel 2. Fenomena Kepemimpinan Transformasional pada Hotel Tua di Kota Bukittinggi

NO	Fenomena-fenomena	Jumlah yang menjawab YA	Jumlah pengamatan	%
1	Pimpinan memberikan reward kepada saya saat melakukan pekerjaan dengan baik	20	30	67
2	Pimpinan memberikan standar pencapaian hasil yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	12	30	40
3	Pimpinan mendorong saya untuk lebih kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	10	30	33

4	Pimpinan memberikan tantangan kepada saya dalam melaksanakan pekerjaan	18	30	60
---	--	----	----	----

Sumber: Hasil Survey Awal Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional pada hotel tua di Kota Bukittinggi belum berjalan dengan optimal. fenomena ini dapat dilihat dari tabel diatas kurangnya dorongan dari pimpinan agar karyawannya lebih kreatif dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu pimpinan juga kurang memberikan standar pencapaian hasil yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan tidak tertantang untuk berperilaku inovatif.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi secara tidak langsung dapat memotivasi karyawan agar lebih berperilaku inovatif. Menurut Hasibuan (2007:117), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai kontribusi mereka kepada organisasi (Aritonang, 2005).

Zhang dan Begley (2011) menunjukkan bahwa ketika perusahaan menggunakan sistem kompensasi untuk memberi sinyal kepada karyawan bahwa perilaku inovasi itu diakui dan dihargai, maka karyawan akan menganggap jika mereka berperilaku inovatif maka mereka akan mendapatkan kompensasi. dengan demikian, kompensasi diharapkan dapat mendorong karyawan untuk berinovasi (Fernandez & Moldogazirv, 2012).

kompensasi merupakan aspek terpenting untuk memotivasi karyawannya meningkatkan kinerja, memberikan motivasi kepada karyawannya agar memicu munculnya perilaku inovatif merupakan hal penting bagi perusahaan, salah satunya dengan pemberian kompensasi, hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Gunawan (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. System kompensasi memiliki dampak yang signifikan pada perilaku inovatif karyawan (Bysted & Jaspersen, 2014).

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 30 orang karyawan pada hotel tua di Kota Bukittinggi menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain:

Tabel 3. Fenomena Kompensasi pada Hotel Tua di Kota Bukittinggi

NO	Fenomena-fenomena	Jumlah yang menjawab YA	Jumlah pengamatan	%
1	Besar gaji pokok yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	12	30	40
2	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan jabatan yang saya tempati	8	30	27
3	Insentif yang saya terima dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja	23	30	77

Sumber: Hasil Survey Awal Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat gaji pokok yang diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Tunjangan yang diterima juga kurang sesuai dengan jabatan yang mereka tempati, hal

inihlah yang mengakibatkan menurunnya semangat karyawan dalam bekerja dan berperilaku inovatif

Fenomena di atas juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan HRD hotel, dimana perusahaan tidak memberikan kompensasi berupa bonus dengan alasan untuk menghindari kecemburuan antar karyawan. Perusahaan tidak menyadari bahwa dengan tidak diberlakukannya bonus karyawan tentu tidak akan tertarik untuk berinovasi. Hal inilah yang menjadi penyebab karyawan kurang berperilaku inovatif karena dapat dilihat pada tabel dimana insentif yang diterima karyawan dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam berperilaku inovatif sedangkan perusahaan tidak memberikan bonus apapun yang dapat memancing semangat karyawan untuk berinovasi.

Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap perilaku inovatif karyawan diperkuat dengan *perceived organizational support*. Menurut Patterson & Roissard (2009) dukungan organisasi memiliki peran penting pada perilaku inovatif karyawan. Karyawan yang secara aktif diberi dukungan oleh organisasi tempat kerjanya cenderung memberikan kinerja yang positif untuk ikut serta membantu organisasi dalam pembentukan inovasi dan berupaya untuk dapat melaksanakan inovasi tersebut.

Dengan adanya persepsi dukungan organisasi dapat memperkuat pengaruh dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap perilaku inovatif. Karena jika seorang karyawan merasa kalau dirinya didukung oleh

organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja, karyawan tersebut akan lebih terpacu dalam memberikan inovasi-inovasi baru dengan harapan bisa meningkatkan citra perusahaan dimata konsumen.

Dukungan organisasi yang dirasakan dianggap sebagai kontribusi yang mendukung dari suatu organisasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan (Rhoades dan Eisenberger, 2002), karena itu POS dapat mendorong karyawan untuk berdedikasi penuh pada kegiatan inovasi di perusahaan dengan memastikan mekanisme yang mendukung dan karyawan akan berkontribusi untuk perkembangan perusahaan dan inovasi dengan menerapkan ide-ide kreatif

Choi dkk, (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa POS secara positif memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovasi karyawan. dengan kata lain Pos dapat membantu para pemimpin transformasional untuk menyatukan dan memotivasi karyawannya untuk mencapai visi organisasi melalui inovasi. Bos-Nehles & Veenendal (2019) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh negative terhadap hubungan kompensasi dengan perilaku inovatif karyawan . Persepsi karyawan terhadap kompensasi yang ditawarkan dapat menyebabkan rasa kewajiban pada diri karyawan untuk memberikan ide-ide atau inovasi baru kepada perusahaannya (Janssen, 2000).

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 30 orang karyawan pada hotel tua di Kota Bukittinggi menunjukkan bahwa POS yang dirasakan

karyawan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain

Tabel 4. Fenomena *Perceived Organizational Support(POS)* pada Hotel Tua Kota Bukittinggi

NO	Fenomena-fenomena	Jumlah yang menjawab YA	Jumlah pengamatan	%
1	Perusahaan memberikan simpati kepada karyawan yang mengalami masalah keluarga	20	30	67
2	Perusahaan memberikan kesempatan naik jabatan jika saya melakukan pekerjaan dengan baik	7	30	23
3	Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada saya untuk menjadi lebih maju	21	30	70

Sumber: Hasil Survey Awal Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4. dapat dilihat bahwa perusahaan kurang memberikan kesempatan naik jabatan jika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik Selain itu simpati yang diberikan perusahaan terhadap karyawan juga rendah, hal ini tentu dapat mempengaruhi persepsi karyawan yang sewaktu-waktu dapat berubah.

Fenomena ini diperkuat dengan wawancara dengan HRD hotel, dimana saat ada karyawan yang memberikan ide-ide mengenai inovasi baru perusahaan kurang mengapresiasi ide tersebut dengan alasan tidak mau mengambil resiko dan mengalami kerugian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk meneliti berbagai aspek yang berkenaan dengan fenomena diatas, serta mengetahui lebih lanjut ke dalam bentuk skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi

terhadap Perilaku Inovatif Karyawan dengan *Perceived Organizational Support* sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus pada Hotel Tua di Kota Bukittinggi)”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya dorongan dari pimpinan agar karyawannya lebih kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pimpinan hanya memberikan dukungan berupa pelatihan yang bersifat umum bukan yang mengarah pada pelatihan yang meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap inovasi-inovasi baru.
3. Pimpinan kurang memberikan standar pencapaian hasil yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Ide karyawan kurang diapresiasi dengan alasan perusahaan tidak mau mengambil resiko atau mengalami kerugian jika inovasi tersebut tidak berjalan dengan lancar.
5. Gaji pokok yang diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan.
6. Tunjangan yang diterima karyawan kurang sesuai dengan jabatan yang mereka tempati.
7. Perusahaan tidak memberikan bonus untuk karyawan yang berinovasi dengan alasan menghindari kecemburuan antar karyawan.

8. Perusahaan kurang memberikan kesempatan naik jabatan jika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.
9. Simpati yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang mengalami masalah cukup rendah.
10. Rendahnya antusias karyawan dalam menyampaikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan inovasi perusahaan
11. Rendahnya antusias karyawan mencari peluang dan informasi mengenai hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dilaksanakan sebelumnya, banyak ditemukan masalah yang muncul serta fenomena yang ditemukan, maka dari itu, perlu dilakukan pembatasan masalah. Hal ini bertujuan untuk memperjelas permasalahan yang diteliti agar lebih fokus mengingat banyaknya permasalahan yang ada. Penelitian ini akan memfokuskan permasalahan pada Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap perilaku inovatif karyawan dengan *perceived organizational support* sebagai variabel moderasi pada hotel tua di Kota Bukittinggi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Karyawan pada Hotel tua di Kota Bukittinggi?

2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Karyawan pada Hotel tua di Kota Bukittinggi?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Karyawan yang dimoderasi oleh *Perceived Organizational Support* pada Hotel tua di Kota Bukittinggi?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Karyawan yang dimoderasi oleh *Perceived Organizational Support* pada Hotel tua di Kota Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan pada Hotel tua di Kota Bukittinggi?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap perilaku inovatif karyawan pada Hotel tua di Kota Bukittinggi?
3. Untuk menguji apakah *perceived organizational support* memoderasi hubungan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan pada Hotel tua di Kota Bukittinggi?
4. Untuk menguji apakah *perceived organizational support* memoderasi hubungan Kompensasi terhadap Perilaku Inovatif Karyawan pada Hotel tua di Kota Bukittinggi?

F. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi, penambahan wawasan, serta pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan perilaku inovatif.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya tentang sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan terkait dengan variabel yang diteliti.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan

c. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak hotel dalam pengambilan keputusan serta kebijakan untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan