

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021

Volume 4, No 2, Juli-Desember 2019

Evaluasi Kebijakan Program *Full Day School* Pada Sekolah Umum
Risnita dan Nova Asvio

Peran Kepala Sekolah Dalam Mensukseskan Program Literasi
Dewi Kartini dan Yuhana

SMK Berbasis Teknologi di Era Otonomi Daerah (Permasalahan dan Tantangan)
Voenly

Pemanfaatan TIK dalam Menumbuhkan Karakter Religius
Peserta Didik Sekolah Dasar di Gelumbang
Dwi Ammelia Galuh Primasari, Sri Maryani, Suparmanto, dan Diana Juwita

Supervisi Klinis oleh Kepala Sekolah terhadap Kualitas Pembelajaran
Kartini dan Susanti

Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan
terhadap Keinovatifan Pejabat Administrator di Provinsi Jambi
Enadarlita

Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Guru
terhadap Prestasi Siswa SD Negeri Sekecamatan Pulau Rimau
Tobing Riyanto dan Masniar

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru
Susilo dan Slamet Sutoyo

Keterampilan Guru dalam Mengelola Kelas untuk Anak Berkebutuhan Khusus
Khoirul Khobir, Muhamad Yusuf, dan Amin Alhusaini

Pengelolaan Supervisi Akademik di Sekolah Dasar Negeri Pulau Rimau
Meili Kurniati dan Haeriyah

Membangun Karakter Peserta Didik Melalui *Green School* di SMK Negeri 2 Muara Enim
Muhammad Kristiawan, Nova Maryanti, dan Happy Fitria

Pola Pengasuhan Taruna Berbasis Keteladanan Pada Tarunapoliteknik Pelayaran Sumatera Barat
Budi Riyanto dan Rivolindo

Implementasi Sistem Informasi Manajemen di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 1 Padang
Hendri Budi Utama, Wachidi, dan Manap Somantri

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

Terbit dua kali dalam setahun pada Januari dan Juli. Berisi tulisan Ilmiah Ilmu Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan yang merupakan ringkasan hasil penelitian.

Pelindung:
Meilia Rosani

Penasihat:
Bukman Lian

Penanggung Jawab:
Houtman

Pimpinan Redaksi:
Happy Fitria

Ketua Penyunting:
Edi Harapan

Penyunting Ahli:
Enco Mulyasa (Universitas Islam Nusantara)
Anakagung Gede Agung (Universitas Pendidikan Ganesha)
Salahuddin Khan (Gomal University, Pakistan)
Inaad Mutlib Sayeer (University of Human Development, Sulaimaniya, Iraq)
Imron Arifin (Universitas Negeri Malang)
Muhammad Kristiawan (Universitas Bengkulu)
Muhamad Fahrur Saifudin (Universitas Ahmad Dahlan)
Yuyun Elisabeth Patras (Universitas Pakuan, Bogor)
Suhono (Institut Agama Islam Ma'arif NU Metro Lampung)

Penyunting Pelaksana:
Syarwani Ahmad
Tobari
Yasir Arafat

Tata Usaha:
M. Subhan Halid
Nur Hidayat

Penerbit
Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang
Jl. Jend. Ahmad Yani Lrg. Gotong Royong 9/10 Ulu Palembang
Telp. (0711) 510043 Fax. (0711) 514782
e-mail: jurnalmpupgripalembang@gmail.com

Daftar Isi

Evaluasi Kebijakan Program <i>Full Day School</i> Pada Sekolah Umum Risnita dan Nova Asvio	121 - 136
Peran Kepala Sekolah Dalam Mensukseskan Program Literasi Dewi Kartini dan Yuhana	137 - 144
SMK Berbasis Teknologi di Era Otonomi Daerah (Permasalahan dan Tantangan) Voently	145 - 151
Pemanfaatan TIK dalam Menumbuhkan Karakter Religius Peserta Didik Sekolah Dasar di Gelumbang Dwi Ammelia Galuh Primasari, Sri Maryani, Suparmanto, dan Diana Juwita	152 - 159
Supervisi Klinis oleh Kepala Sekolah terhadap Kualitas Pembelajaran Kartini dan Susanti	160 - 168
Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Keinovatifan Pejabat Administrator di Provinsi Jambi Enadarlita	169 - 179
Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Prestasi Siswa SD Negeri Sekecamatan Pulau Rimau Tobing Riyanto dan Masniar	180 - 187
Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Susilo dan Slamet Sutoyo	188 - 193
Keterampilan Guru dalam Mengelola Kelas untuk Anak Berkebutuhan Khusus Khoirul Khobir, Muhamad Yusuf, dan Amin Alhusaini	194 - 201
Pengelolaan Supervisi Akademik di Sekolah Dasar Negeri Pulau Rimau Meili Kurniati dan Haeriyah	202 - 209
Membangun Karakter Peserta Didik Melalui <i>Green School</i> di SMK Negeri 2 Muara Enim Muhammad Kristiawan, Nova Maryanti, dan Happy Fitria	210 - 217
Pola Pengasuhan Taruna Berbasis Keteladanan Pada Tarunapoliteknik Pelayaran Sumatera Barat Budi Riyanto dan Rivolindo	218 - 224
Implementasi Sistem Informasi Manajemen Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 1 Padang Hendri Budi Utama, Wachidi dan Manap Somantri	225 - 228

PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEINOVATIFAN PEJABAT ADMINISTRATOR DI PROVINSI JAMBI

Enadarlita

BPSDM Provinsi Jambi
e-mail: enadarlita@yahoo.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan terhadap keinovatifan pejabat administrator di Provinsi Jambi baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: (1) terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial terhadap keinovatifan pejabat administrator, dengan hasil koefisien kompetensi manajerial (X1) terhadap keinovatifan (Y) atau ρ_1 sebesar 0,273 dengan t hitung 3,960 dan Sig 0,000 t tabel 1,67, jadi t hitung > t tabel (3,960 > 1,67), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima; (2). Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keinovatifan, dengan hasil koefisien gaya kepemimpinan (X2) terhadap keinovatifan (Y) atau ρ_2 sebesar 0,650 dengan t hitung 9,442 dan Sig 0,000 t tabel 1,66, jadi t hitung > t tabel (9,442 > 1,66), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima; (3) Terdapatnya pengaruh positif secara bersama-sama variabel kompetensi manajerial (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap keinovatifan (Y), dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikan < 0,05. Hasil Uji Regresi diperoleh nilai Fhitung 127,201 > Ftabel 3,94 dengan nilai probabilitas (sig) 0,000 < 0,05 berarti kompetensi manajerial (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap keinovatifan (Y) dengan hasil signifikan.

Kata Kunci: Kompetensi Manajerial, Gaya Kepemimpinan, Keinovatifan

Abstract: This study aims to analyze the effect of managerial competence and leadership style on the innovativeness of administrator officials in Jambi Province both partially and simultaneously. Using quantitative methods, with data collection techniques in the form of interviews, observation, questionnaires, and documentation. The conclusions that can be drawn from this study are: (1) there is an influence between managerial competencies on the innovativeness of administrator officials, with managerial competency coefficients (X1) on innovativeness (Y) or ρ_1 of 0.273 with t count 3.960 and Sig 0,000 t table 1, 67, so t count > t table (3.960 > 1.67), meaning H_0 is rejected and H_a is accepted; (2). There is the influence of leadership style on innovativeness, with the results of the leadership style coefficient (X2) on innovativeness (Y) or ρ_2 of 0.650 with t count of 9,442 and Sig 0,000 t table 1.66, so t count > t table (9,442 > 1,66) , means that H_0 is rejected and H_a is accepted; (3) There is a positive influence jointly managerial competency variable (X1) and leadership style (X2) on innovation (Y), by comparing the probability value (sig) of the calculation results with a significant level < 0.05. Regression Test results obtained Fcount 127.201 > Ftable 3.94 with probability values (sig) 0,000 < 0.05 means managerial competence (X1) and leadership style (X2) together have a positive effect on innovation (Y) with significant results.

Keywords: Managerial Competence, Leadership Style, Innovation

PENDAHULUAN

Pada zaman milenium ini perubahan di segala bidang terjadi begitu cepat, baik pada bidang sosial, ekonomi, politik maupun budaya. Hal ini menimbulkan berbagai sikap atau reaksi individu dalam menghadapi perubahan. Sikap tersebut dapat secara positif (menerima) maupun negatif (menolak). Hal ini antara lain dipengaruhi oleh kesiapan individu dan organisasi dalam menghadapi suatu perubahan/inovasi.

Pejabat administrator memegang peranan yang sangat penting dalam menggerakkan organisasi pemerintah terutama dalam pelayanan publik, hal ini sebagaimana termaktub dalam Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara, dalam pasal 51 disebutkan bahwa pejabat administrator bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrator pemerintahan dan pembangunan. Mereka dipilih dari individu yang berkualifikasi “star” yaitu individu yang berpotensi dan berkinerja tinggi. Ditegaskan seluruh kegiatan yang sudah direncanakan dengan baik dan efisien sesuai standar operasional prosedur dan terselenggaranya peningkatan kinerja secara berkesinambungan maka pejabat administrator dituntut untuk inovatif.

Pejabat administrator merupakan agen perubahan, hal ini karena agen perubahan merupakan pimpinan bagian/unit, beberapa individu yang respek dan berkomitmen terhadap perubahan yang akan dilakukan. Sisi administrator manajemen pejabat administrator menyangkut masalah bagaimana menghadapi kompleksitas, sedangkan sisi kepemimpinan menyangkut bagaimana menghadapi perubahan. Pemimpin yang sukses adalah seorang pemimpin yang berjiwa inovator (Kristiawan dkk, 2017) (Fitria dkk 2017). Menurut Sun (2013), indikator kesuksesan seorang inovator mampu menciptakan kesuksesan tim dengan menjadi pemain tim yang handal, mampu bekerjasama,

mampu memberi kontribusi yang besar kepada tim dan mampu memotivasi tim untuk berinovasi. Keinovatifan seorang inovator sangat dituntut untuk menjadi individu yang kreatif. Keinovatifan adalah kemampuan seorang inovator dalam memperkenalkan ide, cara, alat atau hal-hal baru lainnya, serta mampu mewujudkan ide-ide baru yang kreatif, bermanfaat agar bisa memberikan nilai tambah.

Seorang inovator minimal memiliki dua kualitas sebagai pemimpin sejati, yaitu kemampuan mempengaruhi dan kemampuan menciptakan perubahan berkesinambungan secara situasional disesuaikan dengan karakter para personal tim dalam organisasi yang dipimpinya. Dengan kemampuannya berinovasi, pemimpin yang berjiwa inovator selalu menjadi pemain tim yang andal, selalu membuat tim memiliki harapan dan mampu membuat tim bangkit lagi dari keterpurukan.

Untuk mewujudkan reformasi birokrasi sebagaimana tertera dalam Peraturan Presiden nomor 80 tahun 2011 tentang *Grand Design* reformasi Birokrasi Indonesia 2010-2025 Aparatur Sipil Negara dituntut selalu inovatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hasil penelitian Animar menemukan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional serta ada efek langsung motivasi kerja terhadap keinovatifan kepala sekolah.

Sebagai agen perubahan terdapat tujuh peran pejabat administrator dalam memperkenalkan inovasi: (1) Mengembangkan kebutuhan untuk berubah; (2) Menjalin komunikasi yang baik; (3) Mendiagnosis masalah; (4) Menciptakan niat untuk berubah di klien; (5) Menerjemahkan ide menjadi tindakan; (6) Menstabilkan adopsi/memberikan penguatan; (7) Memantapkan hubungan.

Kehadiran inovasi pada hakekatnya merupakan sesuatu yang natural dan manusiawi terjadi. Menurut Rogers (Suwarno, 2008) menjelaskan bahwa inovasi adalah

sebuah ide, praktek, atau objek yang dianggap baru oleh individu satu unit adopsi lainnya.

Inovasi adalah proses kreatif penciptaan pengetahuan dalam melakukan penemuan baru yang berbeda dan/atau modifikasi dari yang sudah ada. Dalam sebuah organisasi, inovasi dimulai dengan adanya individu yang cerdas yang mempunyai "sense" untuk menemukan kebutuhan baru, yang kemudian menciptakan atau mengimprovisasikannya menjadi metode, proses maupun sumber daya baru untuk memenuhi kebutuhan kebaruan tersebut lingkungan yang kondusif dan menyuburkan mampu mengarahkan para inovator berkarya dengan ide-ide kreatif mereka (Kristiawan dkk, 2018).

Sejak terjadinya pergeseran sistem pemerintahan dari sentralisasi ke desentralisasi, daerah dituntut untuk mandiri yakni penciptaan daerah yang kompetitif bagi keberlangsungan daerah tersebut dan pemerintah Provinsi Jambi juga dituntut untuk inovatif. Inovasi itu penting karena berkaitan erat dengan proses perubahan. Inovasi akan gagal, bila menginterpretasikannya secara sempit, lamban, dan hanya memandang dengan sebelah mata, bahkan salah dalam memahaminya (Kristiawan dan Rahmat, 2018). Konsep ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa sinergi antara faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi (teknologi, budaya, dan organisasi).

Berdasarkan uraian di atas, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap keinovatifan pejabat administrator yaitu kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan. Hasil penelitian Andriani dkk (2018) dan Tobari dkk (2018) menyebutkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan guru dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Pejabat administrator dalam melakukan pelayanan publik serta administrator pemerintahan dan pembangunan harus mempunyai kompetensi manajerial.

Kompetensi manajerial (*managerial competence*) adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial adalah *soft competency* yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap tugas dan atau fungsi jabatan. Menurut Clelland dalam Djohan (2016) kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki seseorang yang membuatnya mampu menunjukkan kinerja yang lebih hebat (*superior*) dari pada rata-rata orang pada umumnya. Clelland juga menyatakan kompetensi dibangun oleh beberapa elemen yaitu *skill, knowledge, sosial role, self image, trait, motive*. *Soft competence* disebut juga kompetensi perilaku, *Soft competence* diperlukan guna mendukung *hard competence* seperti kecerdasan emosi, orientasi keberhasilan, perangai, motif, bakat, humor, pembelajar. Dimensi kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), sikap (*attitude*).

Wibowo (2013) mengungkapkan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi: (1) Motif sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan; (2) Sifat (karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi); (3) Konsep diri (sikap, nilai-nilai, citra diri seseorang); (4) Pengetahuan (informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik; dan (5) Keterampilan (kemampuan mengerjakan tugas fisik/mental).

Hasil penelitian tentang hubungan kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja membuktikan bahwa peningkatan kompetensi tidak terlepas dari peran kepemimpinan. Kompetensi bidang generik/ manajerial adalah kompetensi yang diperlukan oleh setiap pejabat struktural sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian

dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance* dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendaya gunakan kemanfaatan sumber daya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud ada ayat (1) diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.

Menurut kamus kompetensi manajerial indikator kompetensi manajerial terdiri dari: (1) Kompetensi berfikir (fleksibel, berfikir, inovasi, berfikir analitis, berfikir konseptual); (2) Mengelola diri (adaptasi terhadap perubahan, integritas, keuletan, pengendalian diri, komitmen terhadap organisasi, inisiatif, semangat berprestasi); (3) Mengelola orang lain (kerjasama, mengembangkan potensi orang lain, kepemimpinan, membimbing); (4) Mengelola tugas (orientasi pelayanan, kesadaran akan keselamatan kerja, membangun hubungan kerja, negosiasi, kewirausahaan, pencarian informasi, perhatian terhadap keteraturan, komunikasi lisan dan tulisan, pengambilan keputusan, pengorganisasian/kordinasi, perencanaan, manajemen perubahan, berorientasi pada kualitas, manajemen konflik); dan (5) Mengelola sosial budaya (tanggap terhadap pengaruh budaya, empati, interaksi sosial).

Berdasarkan kajian teori dan hasil beberapa penelitian oleh para peneliti dapat disintesis, variabel kompetensi manajerial adalah yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi, dengan dimensi beserta indikator: (1) Kompetensi berfikir (fleksibel berfikir, kemampuan menyusun rencana, berfikir analisis, berfikir konseptual); dan (2) Mengelola tugas

(pencarian informasi, komunikasi lisan, komunikasi tertulis, berorientasi pada pelayanan).

Keterampilan manajerial adalah merencanakan, pengembangan kepribadian, mengorganisasi, mengkoordinasi, administratif, memotivasi, kemampuan membimbing, menginstruksikan, mendelegasikan, mengambil keputusan, mendengarkan, memecahkan masalah, manajemen strategis, manajemen waktu, berkomunikasi interpersonal, membangun tim, menginterview, relasi pelanggan manajemen krisis, pelatihan, pengamatan, pemberdayaan, kreatifitas, inovasi.

Pemimpin harus mampu mempelopori semua perbuatan yang baik, agar diikuti oleh bawahan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Toha (2015) terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan di antaranya gaya kepemimpinan kontinum, managerial grid. Salah satu gaya kepemimpinan yang diduga dapat menumbuhkan perilaku inovatif adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan (*follower development*), perilaku pemimpin dan bawahan dapat saling meningkatkan motivasi dan moral kerja.

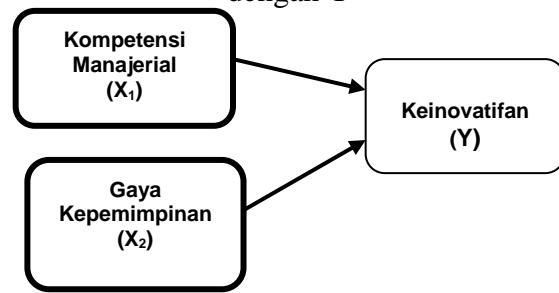
Dalam pengambilan keputusan terdapat empat gaya kepemimpinan, yaitu Instruksi, Konsultasi, Partisipasi, dan Delegasi. Pemimpin akan berhasil secara efektif memimpin dengan syarat: (1) Mempunyai kecerdasan yang tinggi memikirkan dan mencari cara pemecahan masalah; (2) Mempunyai emosi yang stabil; (3) Mampu memberi kenyamanan pada bawahan; (4) Mampu mengorganisasi dan menggerakkan bawahan; dan (5) Mempunyai ketrampilan manajemen.

Seorang pemimpin yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda. Berdasarkan teori yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disintesis gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan dalam mengambil keputusan dan dalam mengendalikan organisasinya. Dimensi dan Indikator penelitian: (1) Kepemimpinan (kemampuan meyakinkan, mempengaruhi dan memotivasi orang lain, pengambilan keputusan, penyelesaian konflik; (2) Mengelola orang lain (kerjasama, mengembangkan orang lain, membangun hubungan kerja; dan (3) Membimbing (membimbing dan memberi *feed back*, bertindak cepat dan tepat dalam mengambil keputusan, mengkoordinasikan pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disintesis yang dimaksud keinovatifan pejabat administrator dalam penelitian ini adalah perubahan perilaku yang nyata dalam mengelola organisasi, menunjukkan keterampilan dan kreativitasnya dalam memanager bawahan, menciptakan perubahan dalam organisasi. Dengan dimensi 2 dimensi, pertama aspek ide, indikatornya: (1) Memunculkan ide/gagasan dan pemikiran baru; (2) Negosiasi; (3) Membangun hubungan kerja; (4) Perhatian terhadap keteraturan; dan (5) Interaksi sosial. Kedua, aspek tindakan, indikatornya: (1) Menciptakan serta menerapkan cara kerja teknologi dan produk baru; (2) Manajemen Perubahan; dan (3) Berorientasi pada kualitas.

Dari hasil kajian teori diatas, maka dapat di tuangkan dalam *frame work* berikut ini:

Gambar 1. Konstelasi hubungan Antara X_1 , X_2 dengan Y



Dan hipotesis sebagai berikut: (1) Kompetensi Manajerial (X_1), secara langsung berpengaruh positif terhadap keinovatifan pejabat administrator di Provinsi Jambi (Y); (2) Gaya Kepemimpinan (X_2) secara langsung berpengaruh positif terhadap keinovatifan pejabat administrator di Provinsi Jambi (Y); dan (3) Kompetensi Manajerial (X_1), dan Gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung terhadap keinovatifan pejabat administrator di Provinsi Jambi (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan survei. Penelitian survei yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap suatu gejala atau pengumpulan informasi dari populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel sebagai mewakili data populasi tersebut. Menurut Creswell (2008):

“Quantitative research is a type of educational research in which the researcher decides what to study, asks specific, narrow question, collect quantifiable data for participant, analyzes these numbers using statistics and conduct the inquiry in an unbiased, objective manner.”

Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat

dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

Tujuan penelitian kuantitatif meliputi variabel-variabel dalam penelitian dan hubungan antar variabel tersebut, para partisipan dan lokasi penelitian. Tujuan ditulis dengan bahasa yang berhubungan dengan penelitian kuantitatif, dan juga mencakup pengujian deduktif atas hubungan atau teori tertentu. Tujuan penelitian kuantitatif biasanya dimulai dengan mengidentifikasi variabel utama dalam penelitian (bebas, intervening atau terikat) beserta model visualnya, lalu mencari dan menentukan bagaimana variabel-variabel itu akan diukur atau diamati.

Menurut Arikunto (2010) bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Menurut Sugiono(2006), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan masalah dan tujuan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei hubungan kausal, yang akan menguji pola hubungan dan pengaruh langsung dan tidak langsung, antara variabel eksogen kompetensi manajerial (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap variabel endogen keinovatifan pejabat administrator (Y). Menurut Gay dalam Mukhtar, ukuran minimum sampel yang dapat diterima sebaiknya didasarkan pada desain atau metode penelitian yang digunakan. Secara umum, pandangan tentang populasi lebih disepakati untuk sebuah penelitian, dimana populasi yang dipandang relatif homogen, maka

populasi dapat ditarik minimal 5 % dan maksimal 30%.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi. Meneliti sampel atau bagian dari populasi disebut penelitian sampel. Sampel adalah satu subset atau tiap bagian dari populasi berdasarkan apakah itu representatif atau tidak. Mengingat jumlah populasi dari ketiga wilayah tersebut cukup besar sekitar 522 orang maka peneliti menggunakan teori menurut Gay dalam Mukhtar, dimana populasi yang dipandang relatif homogen, maka populasi dapat ditarik minimal 5 % dan maksimal 30%. Pada penelitian ini peneliti menetapkan sample sebesar 131 orang (25,09 %) dari 131 orang tersebut sebanyak 30 orang dijadikan sebagai sampel uji coba dan 101 orang sebagai sampel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Penentuan dan pengujian Koefisien

Tabel 1. Model Summary

Model R	R Square	Adjusted R	Std Error of the estimate	
1	,850 ^a	,722	,716	,28193

Keterangan:

Predictors: (Constant), Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan, dan
Dependent Variabel: Keinovatifan.

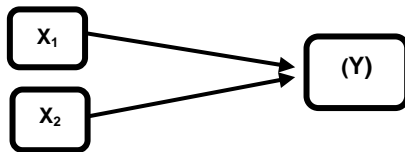
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisiensi determinasi adjusted Square adalah sebesar 0,716 atau (71,6%). Hal ini berarti bahwa kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan pengaruh terhadap keinovatifan adalah sebesar 71,6 % sedangkan sisanya 28,6 % dipengaruhi faktor lain diluar itu.

Tabel 2. *Coefficients*^a

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Coefficients		
	td.	Beta		
	Error			
(Constant)	443	305	1,454	149
Kompetensi Manajerial	335	085	,273	,960
Gaya Kepemimpinan	748	079	,650	000

a. Dependent Variabel: Keinovatifan

Model struktural yang disajikan dalam gambar 2.



Gambar 2. Model Struktural hasil perhitungan

Persamaan regresinya adalah :

$$Y = -,443 + 0,0335X_1 + 0,0748X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil perhitungan berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 21, didapat seluruh koefisien masing-masing variabel bertanda positif dan signifikan dengan $\alpha < 0,05$

2. Pengujian Hipotesis

Hasil perhitungan koefisien dengan SPSS 21 dijadikan dasar untuk menguji Hipotesis yang disusun sebelumnya dan untuk mengukur variabel independen terhadap variabel dependen sesuai dengan model struktural yang dibuat dalam penelitian ini. Dalam pengujian hipotesis jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien signifikan dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka koefisien tidak signifikan. Hasil uji hipotesis danap dijelaskan sebagai berikut:

1) Hasil uji Hipotesis 1

Untuk membuktikan bahwa terdapat hubungan positif variabel Kompetensi

Manajerial (X_1) terhadap Keinovatifan (Y) hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0: \rho_{y1} \leq 0 \text{ (} H_0 \text{ diterima, } H_1 \text{ ditolak)}$$

$$H_i: \rho_{y1} > 0 \text{ (} H_0 \text{ di tolak, } H_1 \text{ di terima)}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien Kompetensi Manajerial (X_1) terhadap Keinovatifan (Y) atau ρ_{y1} sebesar 0,273 dengan t_{hitung} 3,960 dan Sig 0,000 t tabel 1,67, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,960 > 1,67$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kompetensi Manajerial pejabat administrator (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Keinovatifan (Y) Pejabat Administrator. Atau dapat juga dilihat dari level signifikan $0,000 < 0,05$ (alpha) berarti Kompetensi Manajerial (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Keinovatifan Pejabat Administrator (Y). Kesimpulannya adalah jika Pejabat Administrator memiliki Kompetensi Manajerial, baik secara vertikal maupun secara horizontal maka Pejabat Administrator tersebut akan lebih inovatif dalam memimpin unit organisasinya, begitu juga sebaliknya.

2) Hasil Uji Hipotesis 2

Untuk membuktikan bahwa terdapat hubungan positif variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Keinovatifan (Y) hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0: \rho_{y1} \leq 0 \text{ (} H_0 \text{ diterima, } H_1 \text{ ditolak)}$$

$$H_i: \rho_{y1} > 0 \text{ (} H_0 \text{ di tolak, } H_1 \text{ di terima)}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Keinovatifan (Y) atau ρ_{y2} sebesar 0,650 dengan t_{hitung} 9,442 dan Sig 0,000 t tabel 1,66, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,442 > 1,66$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau Gaya

Kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Keinovatifan Pejabat Administrator (Y). Atau dapat juga dilihat dari level signifikan $0,000 < 0,05$ (alpha) berarti Gaya Kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Keinovatifan Pejabat Administrator (Y). Kesimpulannya adalah jika Pejabat Administrator memiliki Gaya Kepemimpinan yang baik (demokratis, transformasional), baik secara vertikal maupun secara horizontal maka Pejabat Administrator tersebut akan lebih inovatif dalam memimpin unit organisasinya, begitu juga sebaliknya.

3) Hasil Uji Hipotesis 3

Untuk membuktikan hipotesis ketiga dari penelitian ini yaitu terdapatnya pengaruh positif secara bersama-sama variabel Kompetensi Manajerial (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Keinovatifan (Y) pejabat administrator dapat dilihat dari hasil perhitungan Anova.

Uji Simultan (keseluruhan) variabel independen (Kompetensi Manajerial (X_1) dan Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Keinovatifan) pejabat administrator, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikan $< 0,05$.

- 1) Jika hasil perhitungan nilai probabilitas $\text{sig} < 0,05$ maka dinyatakan signifikan
- 2) Jika hasil perhitungan nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan

Dapat juga membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kaedah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka dinyatakan signifikan
- 2) Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka dinyatakan tidak signifikan

Tabel 3. ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	20,222	2	10,111	127,201	,000 ^b
Regression					
Residual	7,790	98	,079		
Total	28,011	100			

a. Dependent Variable: Keinovatifan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Manajerial (X_1), Instrumen Gaya Kepemimpinan (X_2),

Adapun perhitungan hasil Uji Regresi disajikan pada tabel 3. Hasil perhitungan Anova diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} 127,201 > F_{\text{tabel}} 3,94$ dengan nilai probabilitas (sig) $0,000^b < 0,05$ berarti Kompetensi Manajerial (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Keinovatifan (Y) dengan hasil signifikan.

Penentuan besar pengaruh variabel independen disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Besar pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y)

Variabel Independen	Terhadap Keinovatifan (Y)	Total
Kompetensi Manajerial	$0,273^2 = 0,074529$	7,5 %
Gaya Kepemimpinan	$0,650^2 = 0,4225$	42,25 %

Berdasarkan tabel 4 diatas, besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dimana Kompetensi Manajerial berpengaruh sekitar 7,5 % terhadap Keinovatifan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh sebesar 42,25% terhadap Keinovatifan. Berikut uraian besar pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen:

Pengaruh variabel Kompetensi Manajerial terhadap Keinovatifan. Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian, menunjukkan Kompetensi Manajerial berpengaruh langsung secara

positif dan signifikan terhadap Keinovatifan Pejabat administrator. Besar koefisien jalur antara Kompetensi Manajerial terhadap Keinovatifan sebesar $\rho_{y1} = 0,273$.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Manajerial sangat berperan dalam meningkatkan Keinovatifan Pejabat Administrator di Provinsi Jambi.

Fredlen dan Nilson (Sedarmayanti, 2017) mengatakan bahwa kompetensi "*the ability to do what needs to be done to deal productively with another person and their environments*". Kompetensi adalah kemampuan mengerjakan apa yang perlu dilakukan pada saat berhubungan kerja secara produktif dengan orang lain dan lingkungan mereka. Untuk mewujudkan pegawai yang kompeten dalam mengerjakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya, dibutuhkan kompetensi memadai sesuai bidang pekerjaan dan tugas tanggung jawab yang diembannya.

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) (2011), pemimpin termasuk didalamnya pejabat administrator (eselon III) harus memiliki kompetensi kepemimpinan. Kompetensi kepemimpinan adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh pejabat Struktural Eselon I-IV agar mampu memimpin bawahannya secara efektif. Dengan Kompetensi Manajerial yang baik tentu akan mampu menciptakan inovasi-inovasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pejabat administrator.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Keinovatifan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Keinovatifan. Besar Koefisien jalur antara

gaya kepemimpinan terhadap Keinovatifan sebesar $\rho_{y2} = 0,650$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berperan dalam meningkatkan keinovatifan pejabat administrator di Provinsi Jambi.

Dubrin (2009) dalam bukunya "*The Complete Ideal's Guides Leadership*" menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Pemimpin yang inovatif adalah pemimpin yang bertindak tepat waktu dan sesuai dengan perubahan rencana dan metode yang ada dalam pemikiran serta memikirkan tujuan, ide, dan pemecahan masalah baru yang lebih baik. Kemampuan berfikir kreatif, menganalisis masalah dan kesempatan dan cara baru yang inovatif dipandang sebagai salah satu ketrampilan paling bernilai yang dapat dikembangkan dalam diri sendiri dan organisasi.

Keberhasilan inovasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, terutama gaya kepemimpinan transformational. Menurut Keller (Fatimah, 2015) mengemukakan bahwa: "Kepemimpinan transformational adalah suatu gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemenuhan terhadap tingkatan tertinggi dari hirarki Maslow yakni kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri". Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada

suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi Manajerial berpengaruh sekitar ρ_{y1} 0,273 atau 7,5 % terhadap Keinovatifan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh sebesar ρ_{y1} 0,650 atau 42,25% terhadap Keinovatifan. Variabel Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Keinovatifan adalah dilihat dari nilai koefisiensi determinasi adjusted Square sebesar 0,716 atau (71,6%), sedangkan sisanya 28,6 % dipengaruhi faktor lain diluar itu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel dependen.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi masukan kepada pengambil kebijakan dalam menilai calon pejabat pimpinan tinggi, pejabat administrator dan pengawas yang akan menduduki jabatan tersebut, dengan mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki serta gaya kepemimpinan yang mengayomi bawahan dan inovatif. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu terutama ilmu manajemen sumberdaya manusia dan sebagai referensi untuk pengembangan penelitian lain yang bermaksud mengadakan penelitian mengenai keinovatifan pejabat di Indonesia. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah baru terhadap teori pengaruh kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan terhadap keinovatifan pejabat administrator di Provinsi Jambi. Serta dapat menambah wawasan peneliti dan dapat dijadikan informasi empiris tentang kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan terhadap keinovatifan pejabat administrator.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek Jakarta*; Rineka Cipta, Cet. Ke-14.
- Creswell, J. W. 2008. *Educational Research, Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (Amerika: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Djohan, A. J. (2016) *5 Pilar Kepemimpinan di Abad 21*. Malang: Media Nusa Creatif.
- Dubrin, A. J. (2009). *The Complete Ideal's Guides: Leadership*, Edisi Kedua. Cet. 3. Prenada. Jakarta
- Fatimah. (2015). *Manajemen Kepemimpinan islam. Aplikasinya dalam organisasi pendidikan*.
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure And Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101-112.
- Kristiawan, M., Suryanti, I., Muntazir, M., & Ribuwati, A. (2018). *Inovasi Pendidikan*. Jawa Timur: Wade Group National Publishing.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373-390.
- LAN. (2011). *Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur, standar Kompetensi*.
- Tobari., Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on

- Upgrading Educational Quality In Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Toha, M. (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. cetakan ke 18, Jakarta Raja Grafindo Persada, 2015
- Sun, P. K. (2013). *To be an Innovator. Menciptakan kesuksesan personal dan profesional dengan berinovasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktifitas kerja* Bandung: Refika Aditama, Cetakan kesatu.
- Sugiono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suwarno, Y. (2008). *STIA- LAN Inovasi di Sektor Publik*, Jakarta Press.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke 7, Jakarta Raja Grafindo Persada.