

PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, KEPRIBADIAN PROAKTIF, DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR*

Angga Dwi Sugma Pamungkas¹, Awan Santosa²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

e-mail: 200510095@student.mercubuana-yogya.ac.id¹, awan@mercubuana-yogya.ac.id²

Abstrak – Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui serta melakukan analisis pengaruh Transformational Leadership, Kepribadian Proaktif, dan Work Environment terhadap Innovative Work Behavior Perusahaan Digital Marketing X Di Yogyakarta. Teknik sampling jenuh merupakan metode pengambilan sampel pada penelitian ini. Banyaknya populasi adalah 100 karyawan dan diambil sampel sebanyak 100 karyawan. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa Transformational Leadership, Kepribadian Proaktif, dan Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior.

Kata Kunci: Transformational Leadership, Kepribadian Proaktif, Work Environment, Innovative Work Behavior.

Abstract—This research aims to determine and analyze the influence of Transformational Leadership, Proactive Personality, and Work Environment on the Innovative Work Behavior of Digital Marketing Company X in Yogyakarta. Saturated sampling technique is the sampling method in this research. The population is 100 employees and a sample of 100 employees was taken. The analysis method uses multiple linear regression analysis, classical assumption testing, and hypothesis testing. The results of the research showed that Transformational Leadership, Proactive Personality, and Work Environment had a positive and significant effect on Innovative Work Behavior.

Keywords: Transformational Leadership, Proactive Personality, Work Environment, Innovative Work Behavior

PENDAHULUAN

Beberapa faktor telah diidentifikasi sebagai pengaruh penting terhadap kinerja inovatif, termasuk transformasional leadership, perilaku proaktif, dan work environment. Transformational Leadership merupakan suatu tindakan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama melalui pertukaran niat antara pemimpin dan pengikut (Nguon, 2022). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Nguon, 2022) transformational leadership yang lebih berpengaruh signifikan terhadap innovative work behavior. Namun pada penelitian yang dilakukan (Riauwati et al., 2023), transformational leadership tidak berpengaruh terhadap innovative work behavior.

Lebih lanjut, perilaku proaktif bermula dari kemampuan individu dalam melihat peluang, mengantisipasi perubahan, dan bertindak secara bertanggung jawab dalam melancarkan tugas. Individu dengan sikap proaktif secara konsisten lebih terbuka terhadap peluang baru, memiliki pandangan kedepan, dan mempertahankan perilaku proaktif guna membawa perubahan positif di tempat kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku proaktif memiliki hubungan positif dengan praktik kerja inovatif karena orang yang proaktif lebih cenderung mengambil risiko, memunculkan ide-ide kreatif, dan menghadapi kemunduran dengan solusi yang fleksibel (Tekel & Özkoç, 2022). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Tekel & Özkoç, 2022) kepribadian proaktif

yang lebih berpengaruh signifikan terhadap innovative work behavior, namun pada penelitian (Fiernaningsih et al., 2022), kepribadian proaktif tidak berpengaruh terhadap innovative work behavior.

Ketiga, work environment dapat mempunyai peran penting dalam meningkatkan atau menghambat praktik kerja inovatif. Lingkungan tempat kerja yang mendorong inovasi mencakup berbagai faktor seperti kemampuan seseorang untuk mengartikulasikan ide dengan jelas, lingkaran sosialnya, tingkat pendidikannya, dan budaya organisasinya, yang mendorong perubahan dan eksperimen. Work environment yang penting untuk inovasi akan memberikan peluang bagi individu untuk mengekspresikan kreativitas mereka, berbagai ide, dan menerapkan solusi baru (Ashlan & Bahri, 2023). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Nardo et al., 2019), work environment yang berlebihan berpengaruh signifikan terhadap innovative work behavior, namun pada penelitian yang dilakukan (Suryanto et al., 2023a), work environment tidak berpengaruh terhadap innovative work behavior

Perusahaan digital marketing x di Yogyakarta, yang dimana pada perusahaan tersebut sudah berdiri sejak lama, perusahaan tersebut tentunya mempunyai leader dalam memimpin, dan para karyawan yang sudah terbagi disetiap divisinya masing-masing, serta work environment yang sudah pasti adanya di setiap perusahaan, namun didalam perusahaan ini dalam menjalankan pekerjaannya masih terbilang monoton, karena diperusahaan tersebut atasan dalam memimpin bawahan masih belum terlaksana dengan baik, dikarenakan tidak adanya ide baru yang berkembang untuk pekerjaan, kemudian masih terdapat karyawan yang lepas terhadap tanggungjawab pekerjaan masing-masing dan kurangnya inisiatif untuk bertindak, selanjutnya work environment diperusahaan ini seharusnya dapat mengembangkan kepribadian para karyawan agar mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Namun, meskipun terdapat penelitian mengenai dampak ketiga faktor ini secara individual, masih terdapat kekurangan dalam apresiasi tentang bagaimana ketiga faktor ini berinteraksi dan mendorong perilaku kerja yang inovatif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh transformasional leadership, kepribadian proaktif, dan work environment terhadap innovative work behavior.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan penyebaran kuesioner google form. Kuesioner berisi 21 pernyataan mencakup indikator-indikator dari penelitian ini. Setiap pernyataan harus dinilai dan dijawab oleh responden berdasarkan tingkat persetujuan mereka. Responden memberikan tanggapan mereka secara sukarela dan anonim.

Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan perusahaan digital media marketing x di Yogyakarta, yang berjumlah 100 karyawan dan diambil sampel 100 karyawan karena menggunakan teknik sampling jenuh. Uji statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data, dan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedasitas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Innovative Work Behavior, sedangkan variabel independennya adalah Transformational Leadership, Kepribadian Proaktif, dan Work Environment.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Naskah manuskrip yang sudah memenuhi petunjuk **Uji Instrumen Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Indikator Penelitian	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
<i>Transformational Leadership (X1)</i>	X1.1	0,767	0,196	0,000	Valid
	X1.2	0,798	0,196	0,000	Valid
	X1.3	0,783	0,196	0,000	Valid
	X1.4	0,749	0,196	0,000	Valid
	X1.5	0,661	0,196	0,000	Valid
Kepribadian Proaktif (X2)	X2.1	0,783	0,196	0,000	Valid
	X2.2	0,736	0,196	0,000	Valid
	X2.3	0,826	0,196	0,000	Valid
	X2.4	0,747	0,196	0,000	Valid
	X2.5	0,801	0,196	0,000	Valid
<i>Work Environment (X3)</i>	X3.1	0,615	0,196	0,000	Valid
	X3.2	0,749	0,196	0,000	Valid
	X3.3	0,768	0,196	0,000	Valid
	X3.4	0,704	0,196	0,000	Valid
	X3.5	0,794	0,196	0,000	Valid
	X3.6	0,742	0,196	0,000	Valid
<i>Innovative Work Behavior (Y)</i>	Y1.1	0,709	0,196	0,000	Valid
	Y1.2	0,735	0,196	0,000	Valid
	Y1.3	0,729	0,196	0,000	Valid
	Y1.4	0,826	0,196	0,000	Valid
	Y1.5	0,776	0,196	0,000	Valid

Sumber : Data kuesioner yang diolah di SPSS 22

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan di aplikasi SPSS 22 dengan sampel 100 responden. Disimpulkan bahwa variabel Innovative Work Behavior (Y), Transformational Leadership (X1), Kepribadian Proaktif (X2), Work Environment (X3). Dinyatakan valid dengan hasil r hitung diatas r tabel dan memiliki signifikan 0,000 pada keseluruhan yang diujikan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crobanh's Alpha	Batas Reabilitas	Keterangan
Transformational Leadership (X1)	0,806	0,60	Reliabel
Kepribadian Proaktif (X2)	0,838	0,60	Reliabel
<i>Work Environment (X3)</i>	0,824	0,60	Reliabel
<i>Innovative Work Behavior (Y)</i>	0,795	0,60	Reliabel

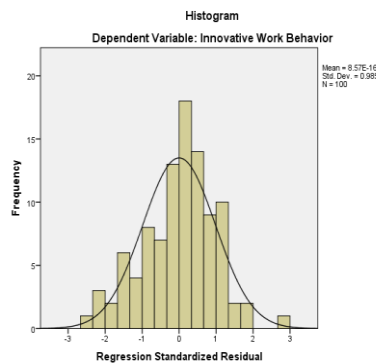
Sumber Data : Kuesioner yang telah diolah di SPSS 22

Tabel 2 menyajikan hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS 22 terhadap data yang dikumpulkan untuk tingkat keandalan data. Kami mencatat bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel yang diuji melebihi nilai minimum yang diisyaratkan agar dianggap andal, yaitu $> 0,6$. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diuji dinilai mempunyai tingkat reliabilitas yang memadai.

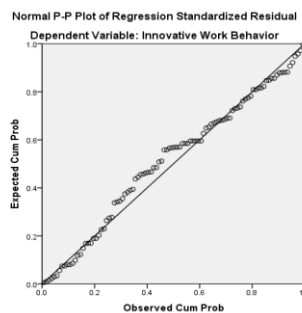
Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode P-P Plot dan kriteria yang digunakan adalah apakah data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah nya, atau apakah grafik histogram menunjukkan distribusi normal. Jika data tersebut memenuhi kriteria, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas. Maka hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS ditampilkan dibawah ini :

Grafik 1. Histogram



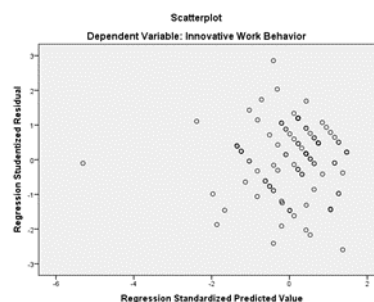
Grafik 2. P-P Plot



Dari kedua gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa data pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang berbentuk lonceng sempurna. Begitu pula, pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran sesuai dengan garis normal (garis lurus) / mengikuti sekitar garis diagonal dan mengikutti arahnya, menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi uji normalitas.

Hasil Uji Heterokedasitas

Metode untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedasitas adalah dengan menggunakan pengujian Scatterplot. Dalam Scatterplot, ke tidak ada heterokedasitas, pola titik-titik nya akan acak dan tersebar disekitar angka 0 pada sumbu Y. Namun, jika heterokedasitas terjadi, Scatterplot akan menunjukkan pola titik-titik yang beraturan seperti gelombang atau penyempitan.



Berdasarkan hasil uji scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik pada grafik tersebut tidak membentuk pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengandung heterokedasitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-.442	1.309		-.338	.736			
Transformational Leadership	.391	.081	.385	4.815	.000	.566	1.768	
Kepribadian Proaktif	.385	.083	.366	4.618	.000	.576	1.735	
Work Environment	.192	.087	.210	2.205	.030	.399	2.506	

Dari data diatas Transformational Leadership (X1) $0,566 \geq 0,10$, Kepribadian Proaktif (X2) $0,576 \geq 0,10$, dan Work Environment (X3) $0,399 \geq 0,10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai VIF variabel Transformational Leadership (X1) $1,768 \leq 10,00$, Kepribadian Proaktif (X2) $1,735 \leq 10,00$, dan Work Environment (X3) $2,506 \leq 10,00$ maka tidak terjadi Multikolinieritas.

Hasil Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi nilai rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum. Berikut hasil analisis deskriptif yang dijelaskan pada tabel berikut :

Besaran Nilai	Kategori
1,00 – 2,33	Tidak Setuju
2,34 – 3,66	Setuju
3,67 – 5,00	Sangat Setuju

Tabel 4. Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel Transformational Leadership (X1)

NO	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya merasa pemimpin sudah bertanggungjawab dengan pekerjaannya	3,40	SETUJU
2	Saya memiliki pemimpin disiplin dalam menjalankan pekerjaannya	3,39	SETUJU
3	Saya memiliki pemimpin yang kharismatik	3,28	SETUJU
4	Saya mempunyai pemimpin yang cerdas dalam memberikan	3,40	SETUJU

	arahan bagi karyawan		
5	Saya memiliki pemimpin terbuka dengan para karyawan	3,39	SETUJU
6	Total X1	3,37	SETUJU

Nilai indeks kepuasan terhadap point yang dilemparkan pada pernyataan dikuesioner yang penulis sebarakan pada variabel Transformational Leadership (X1). Mendapatkan respon yang cukup baik mendapatkan angka rata-rata maksimal 3,37 yang juga menyatakan keterangan sedang dipernyataan nomor 1 dan 4. Dan mendapatkan angka rata-rata terkecil diangka 3,28 dipernyataan nomer 3.

Tabel 5. Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel Kepribadian Proaktif (X2)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya	3,61	SETUJU
2	Saya bertindak dengan baik dalam pekerjaan	3,59	SETUJU
3	Saya mempunyai kesadaran terhadap pekerjaan	3,55	SETUJU
4	Saya bertanggungjawab terhadap job desk yang diberikan	3,68	SANGAT SETUJU
5	Saya mempunyai kondisi fisik yang baik dalam bekerja	3,54	SETUJU
6	Total X2	3,59	SETUJU

Pada hasil yang diperoleh pada variabel Kepribadian Proaktif (X2) juga mendapatkan respon yang cukup baik dengan rata-rata tertinggi diangka 3,59 yang dapat dilihat pada tabel diatas pernyataan nomor 4 yang menyatakan keterangan sangat setuju dan mendapatkan rata-rata terkecil diangka 3,54 yang diperoleh dipoint pertanyaan nomor 5.

Tabel 6. Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel Work Environment (X3)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Lingkungan kerja saya sangat bersih	3,41	SETUJU
2	Perlengkapan di lingkungan kerja saya sangat lengkap	3,40	SETUJU
3	Kondisi di lingkungan kerja saya sangat baik	3,34	SETUJU
4	Kelembapan di lingkungan pekerjaan saya stabil	3,22	SETUJU

5	Sirkulasi udara didalam pekerjaan saya sangat baik	3,34	SETUJU
6	Penerangan di tempat kerja saya baik	3,52	SETUJU
7	Total (X3)	3,37	SETUJU

Pada hasil yang diperoleh pada variabel Work Environment (X3) juga mendapatkan respon yang cukup baik dengan rata-rata tertinggi diangka 3,52 yang dapat dilihat pada tabel diatas pernyataan nomor 6 yang menyatakan keterangan setuju dan mendapatkan rata-rata terkecil di angka 3,22 yang diperoleh dipoin pernyataan nomor 4.

Tabel 7. Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel Innovative Work Behavior (Y)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya sudah memberikan ide kepada perusahaan	3,32	SETUJU
2	Saya sudah melakukan promosi dengan baik	3,32	SETUJU
3	Saya mempunyai kualitas kerja sangat mumpuni	3,45	SETUJU
4	Saya memiliki sifat kreatif	3,45	SETUJU
5	Saya berani dalam mengambil risiko	3,43	SETUJU
6	Total Y	3,39	SETUJU

Pada hasil yang diperoleh divariabel Innovative Work Behavior (Y) juga mendapatkan respon yang cukup baik dengan rata-rata tertinggi diangka 3,45 yang dapat dilihat pada tabel diatas pernyataan nomor 3 dan 4 yang menyatakan keterangan setuju dan mendapatkan rata-rata terkecil diangka 3,32 yang diperoleh dipoint pernyataan nomor 1 dan 2.

Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan regresi linier berganda untuk memprediksi status (naik dan turun) suatu variabel terikat, atau regresi linier berganda jika jumlah variabel bebas minimal dua.

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.442	1.309		-.338	.736		
Transformational Leadership	.391	.081	.385	4.815	.000	.566	1.768
Kepribadian Proaktif	.385	.083	.366	4.618	.000	.576	1.735
Work Environment	.192	.087	.210	2.205	.030	.399	2.506

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

Rumus persamaan analisis linier berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -442 + 0,391 + 0,385 + 0,192 + e$$

Hasil dari persamaan tersebut adalah :

1. Konstanta a yang memiliki nilai -442 serta bertanda negative artinya menyatakan bahwa apabila variabel Transformasional, Kepribadian Proaktif dan Work Environment. Mereka memiliki nilai sama dengan nol (0), maka variabel dependen Innovative Work Behavior sebesar -442.
2. $\beta X_1 = 0,391 = 0,391$. Artinya apabila variabel Transformational Leadership (X1) mengalami kenaikan satu satuan yang mengakibatkan variabel lain tetap, maka

variabel dependen Innovative Work Behavior (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,391 satuan.

3. $\beta X_2 = 0,385 = 0,385$. Artinya apabila variabel Kepribadian Proaktif (X2) mengalami kenaikan satu satuan yang mengakibatkan variabel lain tetap, maka
4. variabel dependen Innovative Work Behavior (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,385 satuan.
5. $\beta X_3 = 0,192 = 0,192$. Artinya apabila variabel Work Environment (X3) mengalami kenaikan satu satuan yang mengakibatkan variabel lain tetap, maka variabel dependen Innovative Work Behavior (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,192 satuan.

Uji R

Tabel 9. Hasil Uji R Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.642	1.37521

a. Predictors: (Constant), Work Environment, Kepribadian Proaktif, Transformational Leadership

b. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

Dari tabel diatas menunjukan hasil uji determinasi R-Square yang peneliti lakukan atas data yang peneliti oleh melalui aplikasi SPSS22 sebagai aplikasi pengolah data. Data ditabel menunjukan bahwa besarnya nilai R-Square yaitu 0,653 yang berarti variabel independent pada penelitian ini yang terdiri dari variabel Transformational Leadership (X1), Kepribadian Proaktif (X2), dan Work Environment (X3) berpengaruh sebesar 65,3% terhadap variabel independen Innovative Work Behavior (Y).

Hasil Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.442	1.309		-.338	.736		
Transformational Leadership	.391	.081	.385	4.815	.000	.566	1.768
Kepribadian Proaktif	.385	.083	.366	4.618	.000	.576	1.735
Work Environment	.192	.087	.210	2.205	.030	.399	2.506

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

Dari hasil uji t yang penulis ringkas di tabel diatas maka dapat di diskripsikan sebagai berikut:

1. Variabel Transformational Leadership (X1) menunjukkan nilai signifikansi uji t yaitu sebesar 0,000. Dimana nilai $0,000 < 0,05$ yang berate bahwa variabel Transformational Leadership (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Innovative Work Behavior (Y). Dengan kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel Kepribadian Proaktif (X2) menunjukkan nilai signifikansi uji t yaitusebesar 0,000. Dimana $0,000 < 0,05$ yang berate bahwa variabel Kepuasan Merek (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Innovative Work Behavior (Y).

Dengan kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Work Environment (X3) menunjukkan nilai signifikansi uji t yaitu sebesar 0,030. Dimana $0,030 < 0,05$ yang berate bahwa variabel Work Environment (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Innovative Work Behavior (Y). Dengan kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Maka dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independent yang diujikan terhadap variabel dependen pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji f

Tabel 11. Hasil Uji f ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	341.355	3	113.785	60.166	.000 ^b
Residual	181.555	96	1.891		
Total	522.910	99			

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

b. Predictors: (Constant), Work Environment, Kepribadian Proaktif, Transformational Leadership

Dari data hasil Uji F tersebut dapat diambil nilai signifikansi uji f yaitu 0,000. Untuk mengetahui pengaruh maka nilai signifikansi hasil uji f harus $< 0,05$. Jadi dari keterangan tersebut hasil uji f sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel bebas pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Innovative Work Behavior (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Innovative Work Behavior

Dari hasil analisis dan uji asumsi klasik yang telah penulis laksanakan dengan aplikasi SPSS 22 sebagai aplikasi pengolah data, yang juga telah penulis tuliskan dan deskripsikan diatas maka dapat dihasilkan kesimpulan bahwa variabel Transformational Leadership (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Innovative Work Behavior (Y). Maka dari hasil tersebut penelitian ini sesuai dengan teori menurut (Abun et al., 2022) “Examining the Effect of Transformational and Transactional Leadership Styles on the Innovative Work Behavior: Educational Context”.

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa nilai uji t sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Transformational Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Transformational Leadership, semakin baik Innovative Work Behavior.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif “Saya merasa pemimpin sudah bertanggungjawab dengan pekerjaannya”, serta “Saya mempunyai pemimpin yang cerdas dalam memberikan arahan bagi karyawan” mendapatkan penilaian tertinggi sebesar 3,40 atau setuju oleh responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa banyak responden merasa puas terhadap pemimpinnya.

Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Innovative Work Behavior.

Dari hasil analisis dan uji asumsi klasik yang telah penulis laksanakan dengan aplikasi SPSS 22 sebagai aplikasi pengolah data, yang juga telah penulis tuliskan dan diskripsikan diatas maka dapat dihasilkan kesimpulan bahwa variabel Kepribadian Proaktif

(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Innovative Work Behavior (Y). Maka dari hasil tersebut penelitian ini sesuai dengan teori yang dilakukan oleh (Tekel & Özkoç, 2022) dengan judul *The Effect of Proactive Personality and Locus of Control on Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Work Engagement*.

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa nilai uji t sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepribadian Proaktif, semakin baik Innovative Work Behavior.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif “Saya bertanggung jawab terhadap job desk yang diberikan” mendapatkan penilaian tertinggi sebesar 3,68 atau sangat setuju oleh responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa banyak responden merasa sudah bertanggung jawab terhadap job desk yang diberikan.

Pengaruh Work Environment Terhadap Innovative Work Behavior.

Dari hasil analisis dan uji asumsi klasik yang telah penulis laksanakan dengan aplikasi SPSS 22 sebagai pengolah data, yang juga telah penulis tuliskan dan diskripsikan di atas maka dapat dihasilkan kesimpulan bahwa variabel Work Environment (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Innovative Work Behavior (Y). Maka dari hasil tersebut penelitian ini sesuai dengan teori yang dilakukan oleh (Nardo et al., 2019) dengan judul *The Effect of Transformational Leadership and Non Physical Work Environment on Innovative Behavior with Work Motivation as a Mediation For Employees of Tour And Travel Companies In West Sumatera*.

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa nilai uji t sebesar $0,030 < 0,05$ yang berarti variabel Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Work Environment, semakin baik Innovative Work Behavior.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif “Penerangan ditempat kerja saya sangat baik” mendapatkan penilaian tertinggi sebesar 3,52 atau setuju oleh responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa banyak responden merasa puas terhadap lingkungan kerja yang diberikan.

Pengaruh Transformational Leadership, Kepribadian Proaktif dan Work Environment Terhadap Innovative Work Behavior.

Berdasarkan analisa uji t diketahui bahwa ketiga variabel independent mampu mempengaruhi variabel Innovative Work Behavior secara parsial. Signifikansi variabel Transformational Leadership 0,000, Kepribadian Proaktif sebesar 0,000, dan Work Environment sebesar 0,030. Hal ini menyimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior. Maka dari hasil tersebut penelitian ini sesuai dengan teori yang dilakukan oleh (Khasanah & Himam, 2019).

Transformational Kepemimpinan transformasi yaitu tindakan bekerjasama untuk mencapai tujuan atau matlamat bersama melalui pertukaran niat antara pemimpin dan pengikut (Nguon, 2022). Kepribadian Proaktif umumnya dianggap sebagai kepribadian yang membangun atau sebagai karakter seseorang terhadap tindakan yang akan diambil untuk mempengaruhi lingkungan sekitar (Khasanah & Himam, 2019). Work environment merupakan suatu hal yang ada disekitar pekerja, yang mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan (Suryanto et al., 2023b). Innovative work behavior yaitu eksplorasi perilaku

individu yang disengaja untuk menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan konsep-konsep baru ditingkat organisasi manapun (Nguon, 2022).

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif “Saya mempunyai kualitas kerja sangat mumpuni” serta “Saya memiliki sifat kreatif” mendapatkan penilaian tertinggi sebesar 3,45 atau setuju oleh responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa banyak responden merasa bangga terhadap dirinya sendiri.

Studi ini menguji ketiga variabel independen secara bersamaan dan signifikan terhadap variabel dependent. Hal ini menyatakan bahwa Transformational Leadership, Kepribadian Proaktif, dan Work Environment Terhadap Innovative Work Behavior Perusahaan Digital Marketing X Di Yogyakarta.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Transformational Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior Perusahaan Digital Marketing X Di Yogyakarta.
2. Kepribadian Proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior Perusahaan Digital Marketing X Di Yogyakarta.
3. Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior Perusahaan Digital Marketing X Di Yogyakarta.
4. Transformational Leadership, Kepribadian Proaktif, dan Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior Perusahaan Digital Marketing X Di Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Julian, F. P., & Macaspac, L. G. R. (2022). Examining the Effect of Transformational and Transactional Leadership Styles on the Innovative Work Behavior: Educational Context.
- Ashlan, S., & Bahri, S. (2023). Effect of Work Environment and Innovative Behavior on Teachers Work for Motivation State High School in Banda Aceh City. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(1), 210–224. <https://doi.org/10.51276/edu.v4i1.323>
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Widayani, A. (2022). Pengaruh Work Engagement dan Proactive Personality terhadap Innovative Work Behavior.
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2), 143. <https://doi.org/10.22146/gamajop.46361>
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Non Physical Work Environment on Innovative Behavior with Work Motivation as a Mediation For Employees of Tour And Travel Companies In West Sumatera. *Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*. *Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*, Padang, Indonesia. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.99>
- Nguon, V. (2022). Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Innovative Behavior, and Work Performance: A Conceptual Review. *International Journal of Business and Management*, 17(12), 75. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n12p75>
- Riauwati, J., Surtiani, A., Widiati, E., & Astuti, S. (2023). PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DI BALAI BESAR SURVEI DAN PEMETAAN GEOLOGI KELAUTAN (BBSPLG) BANDUNG. 10.

- Suryanto, S., Hadi, S., & Subiyanto, D. (2023a). Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation. *JBTI: Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 14(1), 306–322. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i1.18804>
- Suryanto, S., Hadi, S., & Subiyanto, D. (2023b). Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation. *JBTI: Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 14(1), 306–322. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i1.18804>
- Tekel, M., & Özkoç, A. G. (2022). THE EFFECT OF PROACTIVE PERSONALITY AND LOCUS OF CONTROL ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: THE MEDIATING ROLE OF WORK ENGAGEMENT.