**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN PERILAKU INOVATIF ANGGOTA POLSEK JAJARAN POLRES SLEMAN DI KECAMATAN DEPOK, KABUPATEN SLEMAN**

**Ari Stiyawan¹, Nur Fachmi Budi S²,**

Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Yogyakarta

[**¹**](mailto:ifahzhirfan@gmail.com)arisetyawan255@gmail.com

**²**setyawanfachmi1@gmail.com

087843160001

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between innovative behavior with perceptions of transformational leadership styles among members of the Sleman Police Resort in Depok District, Sleman Regency. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between innovative behavior and perceptions of transformational leadership styles among members of the Sleman Police Resort in Depok District, Sleman Regency. The subjects in this study amounted to 75 people who have the characteristics of members of the Sleman Police Sector Police Officers who served in the District of Depok, Sleman Regency. Subject selection method using purposive sampling method. The data collection method in this study uses an Innovative Behavior Scale and a Transformational Leadership Style Scale. The data analysis technique used is the product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (R) of 0.281 (p ≤ 0.050). These results indicate that there is a significant positive relationship between innovative behavior and perceptions of transformational leadership styles among members of the Sleman District Police Sector in Depok District, Sleman Regency so that the hypothesis in this study is accepted.*

***Keywords:*** *innovative behavior, perception of transformational leadership style*

**PENDAHULUAN**

Institusi POLRI merupakan organisasi yang terpisah dari Angkatan Bersenjata Republik Indonesia serta Departemen Pertahanan dan Keamanan. Saat ini POLRI menjadi institusi tersendiri dibawah langsung presiden yang tertuang dalam ketetapan Majelis Permusawaratan Rakyat No.VI/MPR/2000 tentang pemisahan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Republik Indonesia. Berdasarkan undang-undang no 2 tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 5 di jelaskan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negri. Perkembangan POLRI sebagai pelayan masyarakat dituntut kinerjanya untuk lebih profesional dan independen. Secara universal tugas Kepolisian dari masa ke masa yaitu memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum dan ketentraman, memberikan pengayoman, perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat serta memelihara keselamatan orang, benda serta memberikan pertolongan dan perlindungan sebagaimana tugas Kepolisian menangani masalah-masalah keamanan dalam negeri yang pada intinya menangani penegakan hukum dalam supremasi hukum.

Berdasarkan keputusan Kapolri No : KEP/366/VI/2010 Pasal 26 Polsek adalah unsur pelaksana tugas kewilayahan polres yang berada di bawah Kapolres. Polsek bertugas menyelenggarakan tugas pokok POLRI dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, dan pemberian perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta tugas-tugas POLRI lain dalam wilayah hukumnya, sesuai ketentuan hukum dan peraturan serta kebijakan yang berlaku dalam organisasi POLRI. Polres Sleman terdiri dari 17 kecamatan yang ada di kabupaten Sleman dan memiliki 19 Polsek jajaran. Seluruh kecamatan terbagi dalam satu Polsek, kecuali Kecamatan Depok yang memiliki 3 Polsek tersendiri yaitu Polsek Depok Barat, Polsek Depok Timur dan Polsek Bulaksumur.

Kecamatan Depok terdiri dari 3 desa yaitu Desa Caturtunggal, Maguwoharjo, dan Condongcatur, serta terdiri dari 58 padukuhan. Untuk mempermudah koordinasi, setiap dusun terbagi menjadi beberapa Rukun Warga (RW), dan setiap RW dibagi menjadi beberapa Rukun Tetangga (RT). Desa Caturtunggal terdiri dari 20 Dusun, 93 RW, dan 296 RT. Desa Maguwoharjo terdiri dari 20 Dusun, 71 RW, dan 200 RT. Desa Condongcatur terdiri dari 18 Dusun, 64 RW, dan 211 RT. Berdasarkan hasil proyeksi penduduk 2010, jumlah penduduk Kecamatan Depok tahun 2016 sebesar 188.771 jiwa, terdiri dari 98.255 laki-laki dan 90.516 perempuan. Perbandingan jenis kelamin di Kecamatan Depok adalah 109. Dengan luas wilayah 35,55 km2, maka kepadatan penduduk Kecamatan Depok adalah 5.310 jiwa per km2. Desa yang relatif padat penduduknya adalah Desa Caturtunggal dengan 7 .402 jiwa per km2. Wilayah hukum kecamatan depok terdapat banyak sekali universitas dan tempat perkuliahan diantaranya 12 Universitas, 10 sekolah tinggi, 2 politeknik dan 12 akademi. Dengan adanya banyak tempat kuliah di wilayah hukum Kecamatan Depok sehingga banyak mahasiswa yang berasal dari berbagai daerah dari seluruh penjuru Indonesia. Mahasiswa yang banyak dan terdapat budaya yang di bawa oleh setiap mahasiswa dari daerah masing-masing, sehingga hal ini memunculkan fenomena baru di Kecamatan Depok. Banyak kejadian kriminalitas maupun lakalantas yang terjadi di wilayah Depok. Berdasarkan data di Satuan Reserse Kriminal di Polres Sleman pada tahun 2017 di polsek depok barat terdapat 98 laporan kejadian kemudian di polsek Depok timur terdapat 54 Laporan dan di Polsek Bulaksumur terdapat 46 laporan kejadian kriminal. Kemudian pada tahun 2018 di Polsek Depok barat terdapat 82 Laporan kejadian, kemudian di Polsek Depok Timur terdapat 93 laporan kejadian dan di polsek Bulaksumur terdapat 50 laporan kejadian. Dengan banyaknya kejadian tersebut perlu adanya inovasi-inovasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat oleh anggota Polsek jajaran Polres Sleman di Kecamatan Depok. Setiap anggota perlu meningkatkan kinerja agar bisa mencapai tujuan organisasi. Menurut Inkeles et al (dalam Purba, 2009) mengartikan proses modernisasi dikaitkan dengan perilaku inovatif sebagai proses perubahan kehidupan masyarakat, ditekankan bahwa perubahan kehidupan akibat perilaku inovatif modernisasi ini diikuti oleh perubahan sikap, sifat atau gaya hidup individu-individu dalam masyarakat.

Gaynor (dalam Prayudhayanti, 2014) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide, pemikiran atau cara-cara baru untuk diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Perilaku inovatif merupakan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi menurut Kleysen & Street, (2001). Selanjutnya Kanter dalam Janssen (2003) menyebutkan perilaku inovatif memiliki tiga aspek yaitu: *Idea generation* pada tahap ini individu mampu menghasilkan sesuatu yang baru berupa ide-ide yang bermanfaat. *Idea promotion* pada tahap individu yang sudah mampu menghasilkan ide baru, berusaha mengajak individu lain untuk mendukung ide yang dimilikinya. *Idea generalization* pada tahap ini individu mewujudkan ide dengan menghasilkan model inovasi yang dapat dijadikan pengalaman dan diaplikasikan dalam suatu peran kerja di dalam organisasi. Sebuah institusi dituntut dapat mengerti dan memahami apa yang terjadi di masyarakat, bagaimana pelayanan yang di inginkan oleh masyarakat dan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja serta situasi dan kondisi masyarakat tertentu. Yuan dan Woodman (2010) menjelaskan bahwa karyawan yang dapat berperilaku inovatif dan dapat mengaplikasikan menjadi faktor penting bagi keberhasilan organisasi.

Salah satu contoh fenomena yang memaparkan tentang tidak adanya perilaku inovatif pada anggota polsek jajaran Polres Sleman di Kecamatan Depok. Hal ini peneliti menemukan sendiri dengan melakukan wawancara kepada narasumber yang merupakan anggota polsek jajaran Polres Sleman di Kecamatan Depok. Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil wawancara dengan anggota Polsek jajaran Polres Sleman di Kecamatan Depok dapat disimpulkan bahwa berdasarkan aspek perilaku inovatif anggota polsek jajaran Polres Sleman di kecamatan Depok belum bisa menghasilkan ide atau solusi baru yang bersifat orisinil untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun membuat terobosan baru pada proses kerja yang sudah ada sebelumnya. Selain itu anggota polsek jajaran polres Sleman juga belum bisa mempromosikan ide kepada rekan-rekan kerja dan memberikan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan untuk diimplementasikan kepada institusi.

Perilaku inovatif yang belum muncul pada anggota polsek jajaran Polres Sleman di kecamatan Depok bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Etikariena dan Muluk (2014) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku yaitu faktor internal (tipe kepribadian, gaya individu dalam memecahkan masalah) dan faktor eksternal (Kepemimpinan, dukungan berinovasi, tuntutan dalam pekerjaan, iklim psikologis). Dalam faktor eksternal gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempengaruhi munculnya perilaku inovatif. Faktor perilaku inovatif yang dibahas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan. Amabile (dalam Ancok, 2012) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor utama pengungkit inovasi. Kepemimpinan transformasional mampu memunculkan perilaku inovatif karyawan. Kepemimpinan transformasional berbeda dengan transaksional, dimana kepemimpinan transformasional efektif dalam menimbulkan perilaku inovatif anggota (Pieterse, 2010).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang proaktif, meningkatkan kesadaran bawahan tentang kepentingan kolektif yang inspirasional, dan membantu bawahan mencapai hasil kerja yang tinggi, Hoy dan Miskel (dalam Wibowo 2011). Kepemimpinan transformasional ditunjukkan dengan perilaku dari pemimpin yang efektif dalam mengubah dasar nilai, keyakinan, dan sikap yang ditunjukan di lingkungan organisasi sehingga para pengikutnya bersedia untuk meningkatkan kinerjanya bagi organisasi Menurut Podsakoff et al., (2000). Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif terus berkembang dari tahun ke tahun. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Choi et al (2016) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang besar pada perilaku inovatif yang ditunjukkan karyawan sehingga memberikan kemudahan bagi organisasi dalam membangun inovasi. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Ahamad dan Kasim (2016) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat pada perilaku inovatif yang membuktikan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan menunjukan perilaku peduli pada pengikutnya, memberikan contoh yang baik, dan mampu memberikan inspirasi kepada pengikutnya untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariyani & Hidayati (2018) dengan menggunakan variabel kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif dengan menggunakan metode purposive sampling dengan sampel 378 orang. Diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada perilaku inovatif karyawan perbankan. Saran penelitian yaitu perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada pimpinan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasionalnya dan menyediakan ruang bagi anggota tim untuk melakukan perubahan dan hal-hal baru. Penelitian Ratnaningsih & Octavia (2017) dengan judul Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (Supporting) PT Indocement Tunggal Prakarsa TBK Plant Palimanan. Melalui hasil analisis regresi sederhana pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan perilaku inovatif karyawan Gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 5% terhadap perilaku inovasi.

Berdasarkan dari semua uraian diatas kehadiran anggota polisi ditengah masyarakat dengan inovasi dalam pelayanan dan memberikan rasa aman sangat dinantikan masyarakat. Masyarakat menyatakan kehadiran Polisi di lingkungan tempat tinggal mereka menjadikan situasi disana lebih aman. Perilaku inovatif diharapkan dapat memberikan masukan dan titik cerah untuk mewujudkan kinerja anggota Polisi yang berdaya guna dalam usaha mencapai sasaran dan tujuan Institusi sesuai harapan masyarakat Indonesia. Polsek jajaran Polres Sleman di Kecamatan Depok belum memiliki inovasi maupun perilaku inovatif pada anggotanya. Beban kerja yang berat dan tuntutan tugas membuat anggota Polsek di Kecamatan Depok belum bisa berperilaku inovatif. Kemudian persepsi anggota tentang belum adanya motivasi dan dukungan dari pimpinan juga mempengaruhi anggota untuk berperilaku inovatif. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang bisa memunculkan perilaku inovatif pada anggota di Polsek jajaran Polres Sleman di Kecamatan Depok. Karena pengaruh pemimpin untuk membangun kepercayaan bersama dan potensi yang diperlukan oleh anggota organisasi untuk meraih keberhasilan ketika berhadapan dengan tantangan yang sulit di waktu mendatang. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kesadaran karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat difokuskan permasalahan pokok dalam penelitian ini yaitu apakah ada Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpnan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Anggota Polsek Jajaran Polres Sleman di Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman.

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota Polsek jajaran Polres Sleman di Kecamatan depok kabupaten Sleman dengan jumlah 75 personil, dengan pengambilan sample menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* yaitu penarikan sample yang dilakukan peneliti dengan memilih subjek berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu (Azwar, 2018). Metode pengumpulan data sebagai pola dasar pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala model *Likert.*

Skala yang di gunakan adalah skala Perilaku Inovatif dan skala Persepsi gaya Kepemimpinan Tranformasional, dengan aitem-aitem skala yang dibagi dalam dua kelompok, yaitu kelompok *favourable* dan *Unfavourable*. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Pada penelitian ini Skala Perilaku Inovatif terdiri dari 24 butir aitem dengan koefisiem aitem-total (Rix) dengan daya beda aitem bergerak dari rentang 0.423 – 0.801. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala Perilaku Inovatif diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.946. Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Tranformasionalterdiri atas 31 aitem dengan kriteria koefisiem aitem-total (Rix) dengan daya beda aitem bergerak dari rentang 0.480 – 0.806. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala Persepsi Gaya Kepimimpinan Tranformasional diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.960. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi product moment. Keseluruhan data yang dihasilkan dari penelitian ini dianalisis menggunakan program analisis data.

**PEMBAHASAN DAN HASIL**

Bass & Avolio (dalam Muenjohn &Armstrong, 2008), menunjukkan bahwa pemimpin transformasional biasanya menampilkan perilaku mereka yang diasosiasikan dengan empat dimensi yaitu pengaruh ideal atau *(idealized influence),* motivasi inspirasi *(inspirational motivation)*, pengembangan intelektual *(intellectual stimulation),* dan perhatian pribadi *(individualized consideration).* Sasaran pekerjaan yang jelas dan terukur, akan memperkuat upaya bawahan dalam meningkatkan arah perilaku mereka dalam mencari cara-cara yang tepat untuk pencapaiannya Bandura (dalam Franken, 2002). Lebih jauh dalam hasil penelitian Yuan & Woodman (2010) menyimpulkan bahwa, perilaku inovatif sebagai suatu persyaratan kerja memiliki hubungan yang sangat positif terhadap perilaku inovatif di dalam pelaksanaan tugas**.** Melalui aspek pengaruh ideal, pemimpin membuat bawahannya kagum dan hormat. Pemimpin juga loyal kepada karyawan dan menekankan pentingnya mencapai tujuan bersama. Melalui aspek pertimbangan individual, pemimpin membangun hubungan personal dengan bawahannya dan memahami bahwa kebutuhan, keterampilan dan aspirasi mereka berbeda-beda. Selanjutnya, melalui aspek motivasi inspirasional, pemimpin mengartikulasikan visi dengan cara yang menarik dan jelas serta menunjukkan bagaimana cara untuk mencapai tujuan perusahaan. Terakhir, aspek stimulasi intelektual merangsang bawahan untuk berpikir mengenai cara baru untuk menangani masalah lama. Hasil dari keempat aspek ini adalah karyawan yang sadar betul tujuan perusahaan, merasa dibutuhkan oleh pemimpin, fokus terhadap tujuan perusahaan hingga akhirnya mampu berinovasi Bush (2013).

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara perilaku inovatif dengan persepsi gaya kepemimpinan tranformasional yang ditunjukkan dengan nilai korelasi (rxy) = 0.281 dengan p = 0.007 (p < 0.050) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara perilaku inovatif dengangaya kepemimpinan tranformasionalanggota Polsek Jajaran Polres Sleman di Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa semakin positif persepsi anggota terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh seseorang pimpinan, maka akan semakin tinggi pula perilaku inovatif yang dimiliki oleh anggotanya. Sebaliknya jika semakin negatif persepsi anggota terhadap kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh atasan, maka semakin rendah pula perilaku inovatif yang dimiliki anggotanya. Hal serupa juga diungkap berdasarkan hasil penelitian Ratnaningsih, & Octavia (2017) dengan judul Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (*Supporting*) PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Plant Palimanan bahwa ada hubungan positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif karyawan non proses (*supporting*) PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Plant Palimanan. Semakin positif gaya kepemimpinan transformasional atasan, maka semakin tinggi tingkat perilaku inovatif karyawan non proses (*supporting*) PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Plant Palimanan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 5% pada variabel perilaku inovatif.

Persepsi gaya kepemimpinan transformasional adalah proses untuk menerjemahkan atau menginterprestasi anggota dalam menilai pemimpin yang mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.079 yang menunjukkan bahwa variabel persepsi gaya kepemimpinan tranformasionalmenunjukkan kontribusi 7.9% terhadap perilaku inovatifdan sisanya sebesar 92.1% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor internal dan faktor eksternal lainya yang meliputi tipe kepribadian, gaya individu dalam memecahkan masalah, dukungan berinovasi, tuntutan pekerjaan serta iklim psikologis lingkungan institusi anggota.

Gaya kepemimpinan transformasional mampu mendorong inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Melalui dimensi pengaruh ideal (*Idealized Influence)*, pemimpin membuat bawahannya kagum dan hormat. Pemimpin juga loyal kepada anggota dan menekankan pentingnya mencapai tujuan bersama. Pemimpin dapat menjadi teladan bagi pengikutnya dan mendorong para pengikut untuk berbagi visi dan tujuan bersama dengan memberikan visi yang jelas dan rasa mencapai tujuan yang kuat. Sejalan dengan hasil penelitian bahwa pemimpin harus bisa menekankan kepada anggota untuk bisa melihat kesempatan dan memunculkan ide baru dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu pemimpin juga harus bisa mempercayai anggota dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terjalin kominikasi yang bagus antara pemimpin dan anggotanya.

Selanjutnya, melalui dimensi motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation)*, pemimpin mengartikulasikan visi dengan cara yang menarik dan jelas serta menunjukkan bagaimana cara untuk mencapai tujuan institusi Polri. Pemimpin mencoba untuk mengekspresikan pentingnya tujuan yang diinginkan dengan sederhana, mengkomunikasikan harapan yang tinggi dan meyakinkan pengikut bahwa pekerjaannya berarti dan menantang. Hal ini lebih menguatkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa pemimpin bisa lebih menjadi inspirasi bagi anggotanya dalam menjalankan tugas sehingga anggota bisa menemukan ide dan cara baru serta dapat mengaplikasikan ide dalam menyelesaiakan tugas. Selain itu emimoin juga dapat memberikan motivasi kepada anggota agar bisa menemukan ide baru dan mengkomunikasikan ide tersebut kepada pemimpin dan rekan kerja serta mengaplikasikan ede tersebut dalam menyelasaikan tugas.

Kemudian dimensi stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation),* merangsang bawahan untuk berpikir mengenai cara baru untuk menangani masalah lama. Pemimpin mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja mereka, untuk mencapai cara-cara baru dalam melaksanakan tugas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa pemimpin bisa lebih mendorong anggotanya untuk berinovasi serta mendukung inovasi yang dihasilkan oleh anggotanya. Pemimpin juga bisa lebih mendorong anggota dalam menghasilkan prosedur baru dalam memeberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bekerja

Terakhir, Melalui aspek pertimbangan individual, pemimpin membangun hubungan personal dengan anggotanya dan memahami bahwa kebutuhan, keterampilan dan aspirasi mereka berbeda-beda. Pemimpin memperlakukan setiap bawahannya sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginannya masing-masing. Sejalan dengan penelitian ini bahwa pemimpin dapat memperhatikan perkembangan anggotanya. Pemimpin juga dapat memeperhatikan setiap kinerja anggotanya dalam bekerja sehingga hasil kinerja anggota bisa mendapatkan hasil yang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

Hasil dari keempat dimensi ini adalah anggota yang sadar betul tujuan organisasi, merasa dibutuhkan oleh pemimpin, fokus terhadap tujuan organisasi hingga akhirnya mampu berinovasi, Bush, (2013). Kendala untuk melakukan inovasi di organisasi antara lain karena kurangnya sumber daya manusia yang berpengalaman, organisasi yang tidak terbuka terhadap perubahan, tidak adanya dukungan, budaya organisasi yang menentang inovasi dan minimnya reward terhadap pelaku inovasi, Pasaribu (2016). Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu solusi bagi kendala inovasi. Hasil dari gaya kepemimpinan efektif adalah tercapainya tujuan individu, tujuan kelompok dan tujuan organisasi namun harus tetap mengusahakan keseimbangan antara tujuan organisasi dengan keinginan bawahan supaya bawahan dapat lebih bergairah dalam bekerja, Soekarso & Putong, (2015). Oleh karena itu, penting bagi pemimpin dalam sebuah perusahaan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif agar organisasi mampu mencapai tujuan bersama tanpa mengabaikan kesejahteraan anggota sehingga anggota merasa didukung untuk berperilaku inovatif.

*Intellectual stimulation*, merupakan faktor penting kepemimpinan transformasional yang jarang memperoleh perhatian, Rafferty & Griffin (2004). *Intellectual stimulation* merupakan perilaku yang berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan ide-ide baru. Dampak *intellectual stimulation* dapat dilihat dari peningkatan kemampuan bawahan dalam memahami dan menganalisis permasalahan serta kualitas pemecahan masalah. Bass et.al (2003) serta Sarros dan Santora (2001) berpandangan bahwa *intellectual stimulation* pada prinsipnya memacu bawahan untuk lebih kreatif dan berperilaku inovatif dalam memahami dan memecahkan masalah. Bawahan didorong untuk meninggalkan cara-cara atau metode-metode lama dan dipacu untuk memberikan ide dan solusi baru. Bawahan bebas menawarkan metode baru dan setiap ide baru dapat memunculkan perilaku inovatif. Sebaliknya, pemimpin berusaha meningkatkan moral bawahan untuk berani berinovasi. Pemimpin bersikap dan berfungsi membina dan mengarahkan inovasi dan kreativitas bawahan. Dimensi ini merupakan upaya pemimpin untuk mendorong dan memfasilitasi bawahan dengan mengikut sertakan bawahan untuk dapat memikirkan, mengevaluasi, hingga melakukan pengambilan keputusan terhadap masalah-masalah pekerjaan yang dihadapi anggota atau unit kerja. Hal ini diperkuat dengan penuturan subjek di lapangan bahwa anggota masih bekerja dalam zona nyaman dan menggunakan metode lama dalam bekerja sehingga perlu adanya dorongan, perhatian, dan inspirasi dari pimpinan untuk memunculkan metode baru sehingga anggota dapat dapat mengaplikasikan ide serta prosedur baru untuk dapat berperilaku inovatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara perilaku inovatif dengan persepsi gaya kepemimpinan tranformasional yang ditunjukkan dengan nilai korelasi (rxy) = 0.281 dengan p = 0.007 (p < 0.050) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara perilaku inovatif dengan persepsi gaya kepemimpinan tranformasional anggota Polsek Jajaran Polres Sleman di Kecamatan depok, Kabupaten Sleman. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa Semakin positif persepsi anggota terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh seseorang pimpinan, maka akan semakin tinggi pula perilaku inovatif yang dimiliki oleh anggotanya. Sebaliknya jika semakin negatif persepsi anggota terhadap persepsi gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh atasan, maka semakin rendah pula perilaku inovatif yang dimiliki anggotanya. Sedangkan hasil kategorisasi Persepsi gaya kepemimpinan tranformasional yang cenderung tinggi yaitu kategorisasi tinggi sebesar 53.3%, kategori sedang sebesar 46.7% dan kategori rendah sebesar 0%. Hasil penelitian ini juga memperoleh penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.079 yang menunjukkan bahwa variabel persepsi gaya kepemimpinan tranformasional menunjukkan kontribusi 7.9% terhadap perilaku inovatif dan sisanya sebesar 92.1% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor internal dan faktor eksternal lainya yang meliputi tipe kepribadian, gaya individu dalam memecahkan masalah, dukungan berinovasi, tuntutan pekerjaan serta iklim psikologis lingkungan institusi anggota.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggali lebih dalam tentang teori dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif pada anggota Polri, untuk menghindari kendala dalam proses penyebaran skala penelitian. Bagi anggota polsek jajaran Polres Sleman di Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, penelitian ini dapat di jadikan acuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dengan lebih berperilaku inovatif dengan cara membuat metode baru dalam bekerja serta menciptakan ide-ide baru untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi sehingga bisa mencapai tujuan yang maksimal bagi organisasi. Bagi pemimpin Polsek jajaran Polres Sleman penelitian ini dapat di jadikan pelopor dalam membangun motivasi kepada anggota dengan cara memberikan pelatihan kepada anggota untuk meningkatkan kemampuan dan skill kepada anggota. Dengan pelatihan tersebut anggota bertambah pengalaman dan kemampuan untuk memberikan ide baru untuk memeberikan kontribusi yang maksimal untuk organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi* (Edisi II ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I. Jung & Y. Berson. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*.Vol. 88, No. 2, pp. 207-218.

Fajrianthi, Andhika Putra Kresnandito. (2012). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 1 No. 02, Agustus 2012.

Gaynor, G.H., (2002), *Innovation by design*. New York, American Management Association.

Janssen, O. (2005). The Joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employeeinnovation behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* 78, 573-579.

Kresnandito, Andhika Putra., & Fajrianthi. (2012). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 1, No. 02, hal. 96-103.

Laeli, Risalatil. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Inovatif Melalui Berbagi Pengetahuan Dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT*. Semarang Intermedia Pers. Skripsi. Semarang : Universitas Negeri Semarang.

Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior*. International Edition. McGraw Hill, Singapore

Muenjohn, N. & Armstrong, A. (2008). *Evaluating the Structural Validity of the Multifactor Leadership Quetionnaire (MLQ), Capturing the Leadership Factors of Transformational-Transactional Leadership*. Contemporary Management Research, 4 (1), 3-14.

Octavia, A., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Karyawan non Proses (Supporting) PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Plant Palimanan*. Jurnal Empati*, 6(1), 40–44.

Parashakti et. al. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus Di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan* Tahun, 9(2), 81–96.

Robbins., P. S. (2006*). Organizational Behavior, (alih bahasa oleh Benyamin Molan*). PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta

Robbins, Stephen. P & Timothy A. Judge, T.A. (2008)*. Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Yuan, F. & Woodman, R.W. (2010), “Innovative behaviour in the workplace: the role of performance and image outcome expectations”, *Academy of Management Journal*, Vol. 53 No 2, pp. 323-342.