

PERAN MOTIVASI INTRINSIK DAN EFIKASI DIRI SEBAGAI JALUR PSIKOLOGIS PERILAKU INOVASI MAHASISWA

Oleh:
HASAN BASRI
NPM: 229010028

RINGKESAN

Panalungtikan ieu miboga tujuan pikeun nganalisis pangaruh gaya kapamingpinan transformasional jeung budaya organisasi inovatif kana paripolah inovasi mahasiswa ngaliwatan motivasi intrinsik jeung efikasi diri salaku variabel mediasi. Métonde anu digunakeun nyaéta survéy ka 210 mahasiswa panarima KIP-K di paguron luhur swasta Bandung Raya kalayan analisis SEM. Hasil panalungtikan nunjukkeun yén gaya kapamingpinan transformasional jeung budaya organisasi inovatif boga pangaruh positif kana motivasi intrinsik jeung efikasi diri mahasiswa, anu satuluyna mangaruhan sacara signifikan kana paripolah inovasi mahasiswa. Ieu panalungtikan negeskeun yén motivasi intrinsik jeung efikasi diri jadi mediator utama dina ngawangun paripolah inovatif mahasiswa.

Kecap Galeuh: Gaya Kapamingpinan Transformasional, Budaya Organisasi Inovatif, Motivasi Intrinsik, Efikasi Diri, Paripolah Inovasi Mahasiswa, KIP-K.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi inovatif terhadap perilaku inovasi mahasiswa melalui motivasi intrinsik dan efikasi diri sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan metode survei terhadap 210 mahasiswa penerima KIP-K di perguruan tinggi swasta Bandung Raya dengan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi inovatif berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik dan efikasi diri mahasiswa, yang selanjutnya berdampak signifikan pada perilaku inovasi mahasiswa. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan efikasi diri menjadi mediator utama dalam membentuk perilaku inovatif mahasiswa.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Inovatif, Motivasi Intrinsik, Efikasi Diri, Perilaku Inovasi Mahasiswa, KIP-K.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style and innovative organizational culture on students' innovative behavior through intrinsic motivation and self-efficacy as mediating variables. The study employed a survey method involving 210 KIP-K recipient students at private universities in the Greater Bandung area and analyzed the data using Structural Equation Modeling (SEM). The findings reveal that transformational leadership style and innovative organizational

culture positively influence students' intrinsic motivation and self-efficacy, which subsequently have a significant impact on students' innovative behavior. The study confirms that intrinsic motivation and self-efficacy serve as key mediators in shaping students' innovative behavior.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Innovative Organizational Culture, Intrinsic Motivation, Self-Efficacy, Students' Innovative Behavior, KIP-K.*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0 dan perkembangan teknologi yang pesat, inovasi menjadi kunci keberhasilan di berbagai bidang, termasuk dalam dunia pendidikan tinggi. Perguruan tinggi dituntut untuk tidak hanya menghasilkan lulusan yang cakap secara akademis, tetapi juga mampu berpikir kreatif, beradaptasi terhadap perubahan, dan menciptakan solusi baru atas berbagai persoalan masyarakat. Dalam konteks ini, perilaku inovatif mahasiswa menjadi salah satu indikator penting dari keberhasilan proses pendidikan yang diterapkan di lingkungan kampus. Pendidikan merupakan salah satu pilar penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memajukan bangsa. Di Indonesia, akses terhadap pendidikan tinggi masih terbatas, terutama bagi masyarakat yang memiliki keterbatasan ekonomi. Salah satu cara untuk memperluas akses pendidikan formal adalah melalui beasiswa, yaitu program bantuan keuangan yang diberikan kepada individu guna mendukung keberlanjutan stud (Alita et al., 2021). Menurut kamus besar Bahasa Indonesia beasiswa adalah tunjangan yang diberikan kepada pelajar atau mahasiswa sebagai bantuan biaya belajar (Ocean, 2024). Dana beasiswa bisa bersumber dari pemerintah ataupun swasta. Salah satu dana beasiswa yang bersumber dari pemerintah adalah beasiswa Kartu Indonesia Pintar (KIP) Kuliah. Pemerintah telah meluncurkan program beasiswa Kartu Indonesia Pintar (KIP) Kuliah sebagai upaya mendukung akses pendidikan bagi masyarakat kurang mampu secara ekonomi dan memiliki prestasi akademik yang baik. Meskipun akses pendidikan tinggi semakin terbuka, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak mahasiswa yang menghadapi tantangan finansial besar, yang menghambat mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. KIP Kuliah Merdeka memberikan kesempatan kepada mahasiswa dari keluarga berpendapatan rendah untuk mengakses pendidikan tinggi tanpa terbebani oleh biaya pendidikan yang tinggi. Program ini juga memberikan bantuan biaya hidup yang disalurkan langsung ke rekening mahasiswa, sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari selama kuliah. Namun, meskipun program ini memberikan manfaat yang signifikan, tantangan yang dihadapi oleh pemerintah dan masyarakat dalam implementasinya masih perlu dievaluasi lebih lanjut, terutama terkait dengan efektivitas distribusi bantuan, pemerataan akses, serta pengaruhnya terhadap kualitas pendidikan.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 menekankan pentingnya otonomi Perguruan Tinggi dalam pengelolaan akademik dan non-akademik, namun implementasinya belum sepenuhnya berjalan optimal. Banyak Perguruan Tinggi yang belum memiliki kapasitas yang memadai untuk mengelola pendidikan tinggi secara mandiri sesuai dengan prinsip akuntabilitas dan transparansi. Kualitas pengelolaan

yang kurang baik dapat berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang seharusnya menjadi pilar utama dalam Tridharma Perguruan Tinggi (KEMENKUMHAM, 2012).

Di sisi lain, meskipun Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 memberikan landasan yang kuat untuk mengembangkan pendidikan tinggi, ada tantangan besar terkait dengan sistem penjaminan mutu yang belum sepenuhnya diterapkan secara efektif di seluruh institusi pendidikan tinggi. Penjaminan mutu yang berkelanjutan sangat penting untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan relevan dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Pemerintah melalui Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) telah berupaya untuk mengembangkan sistem akreditasi yang dapat menilai kualitas Perguruan Tinggi, namun seringkali akreditasi tersebut tidak cukup mencerminkan standar kualitas pendidikan yang sebenarnya. Hal ini menjadi masalah besar karena lulusan dari Perguruan Tinggi yang tidak terakreditasi atau dengan akreditasi yang rendah dapat menghadapi kesulitan dalam memasuki pasar kerja yang semakin kompetitif.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi Program KIP Kuliah Merdeka dapat meningkatkan akses pendidikan bagi masyarakat dari keluarga kurang mampu. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah Indonesia menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kualitas dan daya saing pendidikan tinggi di negara ini, baik di perguruan tinggi negeri (PTN) maupun perguruan tinggi swasta (PTS). Namun, meskipun program ini telah dirancang dengan baik dan memberikan dukungan yang signifikan, terdapat beberapa tantangan dalam implementasinya yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Salah satunya adalah masalah pemerataan distribusi bantuan, di mana masih ada mahasiswa yang belum sepenuhnya mendapatkan akses ke program ini, baik karena kurangnya informasi, birokrasi yang rumit, maupun keterbatasan kuota untuk penerima bantuan.

Selain itu, meskipun KIP Kuliah menjamin pembiayaan pendidikan, beberapa biaya tambahan yang tidak tercakup dalam program ini, seperti biaya kegiatan praktikum, KKN, atau magang, masih menjadi beban tambahan bagi mahasiswa yang kurang mampu. Selain masalah akses dan distribusi, kualitas pendidikan juga menjadi hal yang tak kalah penting untuk diperhatikan. Meskipun mahasiswa dari keluarga kurang mampu mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, tidak jarang mereka menghadapi kesulitan dalam berkompetisi dengan mahasiswa dari latar belakang ekonomi yang lebih baik, terutama dalam hal akses ke fasilitas pendidikan, kursus tambahan, dan dukungan akademis yang lebih maksimal. Hal ini berpotensi mempengaruhi hasil belajar dan kualitas lulusan yang dihasilkan.

Mahasiswa dari keluarga kurang mampu memang sering menghadapi tantangan ganda: selain harus menyesuaikan diri secara akademis, mereka juga harus mengatasi keterbatasan akses terhadap sumber belajar tambahan—seperti bimbingan belajar, koneksi internet cepat, bahkan waktu luang untuk belajar karena mungkin juga harus bekerja sambil kuliah.

Di sisi lain, perilaku inovatif mahasiswa belum berkembang secara optimal. Banyak mahasiswa masih pasif, kurang percaya diri, dan enggan mengambil risiko

dalam proses pembelajaran. Padahal, perilaku inovatif merupakan indikator penting keberhasilan pendidikan tinggi dalam mencetak lulusan yang adaptif dan kompetitif. Penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif dipengaruhi oleh lingkungan, motivasi, konsep diri, dan dukungan sosial yang diterima mahasiswa (Amalya, 2019).

Gaya Kepemimpinan Transformasional pimpinan perguruan tinggi dan budaya organisasi kampus menjadi faktor eksternal yang krusial dalam membentuk motivasi, efikasi diri, dan perilaku inovatif mahasiswa. Kepemimpinan yang inspiratif dan mendorong stimulasi intelektual diyakini mampu meningkatkan motivasi intrinsik dan kepercayaan diri mahasiswa. Namun, efektivitas kepemimpinan ini tidak selalu berjalan optimal karena sering kali tidak selaras dengan budaya organisasi yang ada. Hal ini tercermin dari temuan Wahdati dan Islam (2024) yang menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional pimpinan perguruan tinggi dan kinerja dosen.

Budaya organisasi inovatif berperan penting dalam mendorong kolaborasi, keterbukaan, dan keberanian bereksperimen. Namun, keberadaan budaya inovatif secara formal tidak selalu menjamin terwujudnya inovasi secara merata dan berkelanjutan (Miftahul Rahmat et al., 2021; Pio et al., 2022). Faktor-faktor seperti resistensi terhadap perubahan, lemahnya dukungan institusional, dan keterbatasan sumber daya sering menjadi penghambat utama.

Motivasi intrinsik dan efikasi diri merupakan faktor psikologis kunci dalam proses pembelajaran, tetapi keduanya masih relatif rendah pada sebagian mahasiswa. Rendahnya motivasi intrinsik dipengaruhi oleh lingkungan belajar yang kurang mendukung serta peran pimpinan perguruan tinggi yang belum optimal (Ahiruddin & Suharyati, 2021; Karmila, 2017). Sementara itu, efikasi diri terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dan pengambilan keputusan karier, meskipun bukan satu-satunya faktor penentu (Hariyati et al., 2022; Setiobudi, 2019).

Selain faktor psikologis dan organisasi, budaya akademik yang terlalu berorientasi pada nilai dan ujian, serta keterbatasan fasilitas riset dan inovasi, turut menghambat berkembangnya perilaku inovatif mahasiswa (Fang et al., 2018; Hasibuan et al., 2023). Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan Perguruan Tinggi dan Budaya Organisasi Inovatif terhadap Motivasi Intrinsik dan Efikasi Diri serta implikasinya terhadap Perilaku Inovasi Mahasiswa penerima KIP di Bandung Raya.

KAJIAN LITERATUR

1. Perilaku Inovasi Mahasiswa

Perilaku inovasi merujuk pada kemampuan individu untuk menghasilkan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru dalam konteks organisasi atau lingkungan sosial (Scott & Bruce, 1994; Janssen, 2000). Dalam pendidikan tinggi, perilaku inovasi mahasiswa menjadi indikator penting keberhasilan proses pembelajaran karena berkaitan dengan kreativitas, adaptabilitas, dan kesiapan

menghadapi dunia kerja (OECD, 2019). Namun, penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural, melainkan juga oleh faktor psikologis internal yang membentuk kesiapan individu untuk berinovasi (Amabile, 1996; Anderson et al., 2014).

2. Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Inovatif

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual dalam mendorong pengikut mencapai kinerja optimal (Bass & Avolio, 1994). Sejumlah studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan iklim yang mendukung kreativitas dan inovasi, meskipun pengaruhnya seringkali bersifat tidak langsung (Jung et al., 2003; Jaiswal & Dhar, 2015). Selain kepemimpinan, budaya organisasi inovatif juga berperan sebagai konteks yang membentuk perilaku individu. Budaya yang mendukung keterbukaan, toleransi risiko, dan pembelajaran berkelanjutan memungkinkan individu merasa aman untuk mengekspresikan ide baru (Martins & Terblanche, 2003; Schein, 2010). Dalam lingkungan pendidikan tinggi, budaya organisasi inovatif berkontribusi pada terbentuknya perilaku inovasi mahasiswa melalui penciptaan iklim akademik yang kondusif (Tierney & Lanford, 2016).

3. Motivasi Intrinsik dan Efikasi Diri sebagai Mekanisme Psikologis

Self-Determination Theory menjelaskan bahwa motivasi intrinsik muncul ketika individu melakukan aktivitas karena ketertarikan dan kepuasan internal (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2020). Motivasi intrinsik telah terbukti berperan penting dalam mendorong kreativitas dan inovasi karena meningkatkan keterlibatan, ketekunan, dan eksplorasi ide (Amabile, 1996). Sementara itu, efikasi diri dalam kerangka Social Cognitive Theory merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan (Bandura, 1997). Efikasi diri yang tinggi mendorong keberanian mengambil risiko dan persistensi dalam mengembangkan ide inovatif (Tierney & Farmer, 2002). Literatur menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat memperkuat efikasi diri, dan keduanya berperan sebagai mediator penting dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku inovasi (Newman et al., 2018).

4. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teoritik, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi inovatif dipandang sebagai faktor kontekstual yang memengaruhi perilaku inovasi mahasiswa melalui mekanisme psikologis internal. Motivasi intrinsik berperan dalam meningkatkan keterlibatan dan minat mahasiswa terhadap aktivitas kreatif, sedangkan efikasi diri menjadi faktor proksimal yang mendorong keberanian dan konsistensi dalam berinovasi. Dengan demikian, motivasi intrinsik dan efikasi diri diposisikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi inovatif, dan perilaku inovasi mahasiswa.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis ini didasarkan pada tujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Inovatif Terhadap Motivasi Intrinsik Dan Efikasi Diri serta Implikasinya Pada Perilaku Inovasi Mahasiswa. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Inovatif terhadap Motivasi Intrinsik.
2. Terdapat pengaruh simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Inovatif, dan Motivasi Intrinsik terhadap Efikasi Diri.
3. Terdapat pengaruh simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Inovatif, Motivasi Intrinsik, dan Efikasi Diri terhadap Perilaku Inovasi Mahasiswa.
4. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Intrinsik.
5. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi Inovatif terhadap Motivasi Intrinsik.
6. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Efikasi Diri.
7. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi Inovatif terhadap Efikasi Diri.
8. Terdapat pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Efikasi Diri.
9. Terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Inovasi Mahasiswa.
10. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Efikasi Diri melalui Motivasi Intrinsik.
11. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi Inovatif terhadap Efikasi Diri melalui Motivasi Intrinsik.
12. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovasi Mahasiswa melalui Efikasi Diri.
13. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi Inovatif terhadap Perilaku Inovasi Mahasiswa melalui Efikasi Diri.
14. Terdapat pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Inovasi Mahasiswa melalui Efikasi Diri.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori, yang bertujuan menguji hubungan kausal antarvariabel laten dalam model penelitian, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (Creswell, 2014). Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji model teoritis yang melibatkan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, faktor psikologis, dan perilaku inovasi mahasiswa. Populasi penelitian adalah mahasiswa penerima Kartu Indonesia Pintar (KIP) Kuliah yang aktif di perguruan tinggi wilayah Bandung Raya.

Penentuan sampel dilakukan menggunakan probability sampling dengan teknik proportional random sampling, dengan jumlah responden disesuaikan dengan persyaratan analisis Structural Equation Modeling (SEM), yaitu minimal 5–10 kali jumlah indikator yang dianalisis (Hair et al., 2019). Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin. Variabel penelitian meliputi gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi inovatif, motivasi intrinsik, efikasi diri, dan perilaku inovasi mahasiswa, yang masing-masing diukur melalui indikator-

indikator yang dikembangkan berdasarkan teori kepemimpinan, motivasi, dan psikologi sosial (Robbins & Coulter, 2019; Bandura, 1997).

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang mencakup pengujian model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk, serta model struktural untuk menguji hubungan kausal antarvariabel (Kline, 2016). Kelayakan model dievaluasi menggunakan beberapa indeks goodness of fit, sedangkan pengujian hipotesis didasarkan pada nilai path coefficient dan p-value ($< 0,05$). Pengaruh mediasi diuji menggunakan metode bootstrapping untuk memastikan signifikansi efek tidak langsung (Hair et al., 2019).

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional pimpinan perguruan tinggi dan budaya organisasi yang inovatif terhadap motivasi intrinsik dan efikasi diri, serta implikasinya terhadap perilaku inovatif mahasiswa. Untuk mencapai tujuan tersebut, analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) guna menguji sembilan hipotesis penelitian yang mencakup pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan evaluasi terhadap model pengukuran untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria kelayakan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai factor loading di atas batas minimum yang dipersyaratkan. Selain itu, nilai Construct Reliability (CR) dan Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk berada pada tingkat yang dapat diterima. Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan valid dan reliabel, sehingga analisis dapat dilanjutkan pada pengujian model struktural.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, dengan koefisien jalur sebesar 0,38 dan nilai t sebesar 3,60. Selain itu, budaya organisasi yang inovatif juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, dengan koefisien sebesar 0,30 dan nilai t sebesar 2,93.

Pengujian efek mediasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh total yang signifikan terhadap efikasi diri melalui motivasi intrinsik, dengan koefisien sebesar 0,36 dan nilai t sebesar 4,65. Meskipun pengaruh langsung terhadap efikasi diri tergolong sedang ($\beta = 0,15$; $t = 1,96$), pengaruh tidak langsung melalui motivasi intrinsik menunjukkan kontribusi yang lebih besar. Pola serupa juga ditemukan pada jalur budaya organisasi inovatif \rightarrow motivasi intrinsik \rightarrow efikasi diri, dengan pengaruh total yang signifikan sebesar 0,33 dan nilai t sebesar 4,65.

Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif mahasiswa tidak signifikan secara langsung, yang ditunjukkan oleh koefisien langsung bernilai negatif dan nilai t yang tidak memenuhi kriteria signifikansi. Namun demikian, pengaruh tidak langsung melalui motivasi intrinsik dan efikasi diri, serta pengaruh totalnya, tetap menunjukkan nilai yang positif dan signifikan. Temuan serupa juga terlihat pada jalur budaya organisasi inovatif \rightarrow perilaku inovatif mahasiswa, di mana pengaruh langsung tidak signifikan, sementara pengaruh tidak langsung dan total menunjukkan signifikansi secara statistik.

Selain itu, motivasi intrinsik terbukti memiliki pengaruh langsung yang kuat dan signifikan terhadap efikasi diri, dengan koefisien sebesar 0,55 dan nilai t sebesar 5,75. Motivasi intrinsik juga menunjukkan pengaruh total yang signifikan terhadap perilaku inovatif mahasiswa melalui efikasi diri, dengan koefisien total sebesar 0,61 dan nilai t sebesar 6,27. Di antara seluruh variabel yang diuji, efikasi diri muncul sebagai prediktor terkuat terhadap perilaku inovatif mahasiswa, dengan koefisien sebesar 0,64 dan nilai t sebesar 5,81.

Hasil uji koefisien jalur menunjukkan bahwa sebagian besar hubungan antarvariabel dalam model penelitian ini konsisten dengan harapan teoritis dan memenuhi kriteria statistik yang telah ditetapkan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai standar error (SE) yang lebih kecil dari setengah nilai koefisien jalur ($SE < \frac{1}{2}p$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki daya jelas (explanatory power) yang tinggi terhadap fenomena manajerial yang diteliti.

Secara khusus, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik ($\rho = 0,38$; $SE = 0,11$), dan budaya organisasi yang inovatif juga memberikan kontribusi positif terhadap motivasi intrinsik ($\rho = 0,30$; $SE = 0,10$).

Motivasi intrinsik terbukti menjadi mediator yang kuat dalam meningkatkan efikasi diri (self-efficacy). Jalur dari kepemimpinan transformasional melalui motivasi intrinsik menuju efikasi diri ($\rho = 0,15$; $SE = 0,06$) serta jalur dari budaya organisasi inovatif melalui motivasi intrinsik menuju efikasi diri ($\rho = 0,17$; $SE = 0,06$) keduanya sejalan dengan kerangka teoritis. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi internal yang lahir dari kepemimpinan dan budaya organisasi mampu memperkuat keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya.

Lebih lanjut, motivasi intrinsik memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap efikasi diri ($\rho = 0,55$; $SE = 0,09$), dan melalui efikasi diri turut berkontribusi terhadap perilaku inovatif mahasiswa ($\rho = 0,26$; $SE = 0,10$). Efikasi diri terbukti menjadi prediktor utama perilaku inovatif ($\rho = 0,64$; $SE = 0,11$), yang menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri merupakan faktor psikologis paling menentukan dalam mendorong mahasiswa untuk berperilaku inovatif.

Namun demikian, terdapat dua jalur yang tidak sesuai dengan harapan, yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional melalui motivasi intrinsik dan efikasi diri terhadap perilaku inovasi mahasiswa ($\rho = -0,05$; $SE = 0,08$), serta pengaruh budaya organisasi inovatif melalui motivasi intrinsik dan efikasi diri terhadap perilaku inovasi mahasiswa ($\rho = 0,11$; $SE = 0,08$). Ketidaksihinggaan ini mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku inovasi mahasiswa mungkin tidak sepenuhnya berjalan melalui rantai mediasi motivasi intrinsik dan efikasi diri. Faktor kontekstual lain, seperti dukungan fasilitas, iklim akademik, atau pengalaman praktis, kemungkinan lebih dominan dalam menjelaskan perilaku inovasi mahasiswa.

Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tujuh dari sembilan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan sesuai atau diterima, sementara dua hipotesis dinyatakan tidak sesuai atau ditolak. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku inovasi mahasiswa lebih banyak dipengaruhi oleh penguatan faktor-faktor psikologis internal, khususnya motivasi intrinsik dan efikasi diri, yang dibentuk melalui gaya kepemimpinan transformasional pimpinan perguruan tinggi serta budaya organisasi yang inovatif di lingkungan pendidikan tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perilaku inovatif mahasiswa merupakan hasil dari interaksi hierarkis antara faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan kondisi psikologis internal mahasiswa. Gaya kepemimpinan transformasional pimpinan perguruan tinggi terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan efikasi diri mahasiswa, yang pada gilirannya mendorong perilaku inovatif dalam konteks akademik. Temuan ini menegaskan bahwa peran pimpinan perguruan tinggi tidak hanya berdampak pada aspek kognitif, tetapi juga pada pembentukan dorongan internal dan kepercayaan diri mahasiswa.

Budaya organisasi yang inovatif di lingkungan pendidikan tinggi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan motivasi intrinsik dan efikasi diri mahasiswa. Namun demikian, budaya organisasi inovatif tidak secara langsung memengaruhi perilaku inovatif mahasiswa. Pengaruh tersebut bekerja melalui mekanisme mediasi, khususnya melalui penguatan motivasi intrinsik dan efikasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan budaya inovatif pada tingkat institusi perlu diinternalisasi dalam diri mahasiswa agar dapat memberikan dampak nyata terhadap perilaku inovatif.

Motivasi intrinsik dan efikasi diri muncul sebagai faktor psikologis kunci dalam menjelaskan perilaku inovatif mahasiswa. Efikasi diri, khususnya, menjadi prediktor paling dominan terhadap kesediaan mahasiswa untuk mengambil inisiatif, mengemukakan gagasan baru, dan terlibat dalam aktivitas inovatif. Temuan ini menegaskan bahwa inovasi mahasiswa tidak semata-mata ditentukan oleh kebijakan organisasi atau fasilitas pendukung, tetapi sangat bergantung pada keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya sendiri.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dengan menegaskan peran motivasi intrinsik dan efikasi diri sebagai variabel mediasi kunci dalam hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi inovatif, dan perilaku inovatif mahasiswa. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa upaya pengembangan perilaku inovatif mahasiswa di perguruan tinggi perlu diarahkan pada penguatan kepemimpinan transformasional pimpinan serta penciptaan budaya organisasi yang tidak hanya inovatif secara struktural, tetapi juga mampu membangun kesejahteraan psikologis mahasiswa secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Westview Press.
- Amabile, T. M. (2018). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Routledge.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154–1184. <https://doi.org/10.2307/256995>
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Afsar, B., Al-Ghazali, B., & Umrani, W. (2020). Retracted: Corporate social responsibility, work meaningfulness, and employee engagement: The joint moderating effects of incremental

- moral belief and moral identity centrality. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(3), 1264–1278. <https://doi.org/10.1002/csr.1882>Digital
- Alita, D., Sari, I., Isnain, A. R., & Styawati, S. (2021). PENERAPAN NAÏVE BAYES CLASSIFIER UNTUK PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERIMA BEASISWA. *Jurnal Data Mining dan Sistem Informasi*, 2(1), 17. <https://doi.org/10.33365/jdmsi.v2i1.1028>
- Amalya, I. D. (2019). Perilaku Inovatif pada Mahasiswa yang Berwirausaha (Innovative Behavior In Entrepreneurs Students). *Indonesian Psychological Research*, 01(01), 40–46. <https://doi.org/10.29080/ipr.v1i1.169>
- Ancok, D. (2020). Psikologi kepemimpinan dan inovasi. Erlangga.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). Sage Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2023). Laporan Panitia Kerja Perguruan Tinggi. DPR RI Komisi X.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). Organizational Behavior: Managing People and Organizations (12th ed.). Cengage Learning.
- Hitt, M. A., Miller, C. C., Colella, A., & Triana, M. D. C. (2017). Organizational Behavior. Wiley.
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549–569. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001>
- Jiang, S., Wang, J., Zhang, R., & Liu, O. (2023). Innovation climate for individual motivation and innovation performance: Is innovative behavior a missing link? *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(4), 100440. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100440>
- Kending, R., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2022). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 105–117. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/47635>
- Kim, B., & Park, M. J. (2018). Effect of personal factors to use ICTs on e-learning adoption: Comparison between learner and instructor in developing countries. *Information Technology for Development*, 24(4), 706–732. <https://doi.org/10.1080/02681102.2017.1312244>
- Kline, R. B. (2023). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. The Guilford Press.
- Kozioł-Nadolna, K. (2020). The Role of a Leader in Stimulating Innovation in an Organization. *Administrative Sciences*, 10(3), 59. <https://doi.org/10.3390/admsci10030059>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2017). Perilaku Organisasi (9th ed.). Salemba Empat.
- Krismony, N. P. A., Parmiti, D. P., & Japa, I. G. N. (2020). Pengembangan Instrumen Penilaian Untuk Mengukur Motivasi Belajar Siswa SD. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3(2), 249. <https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2.28264>

- Kristiyani, A. (2020). *Efikasi Diri dan Motivasi*. Pustaka Pelajar.
- Layaman, L., Harahap, P., Djastuti, I., Jaelani, A., & Djuwita, D. (2021). The Mediating Effect of Proactive Knowledge Sharing Among Transformational Leadership, Cohesion, and Learning Goal Orientation on Employee Performance. *Business: Theory and Practice*, 22(2), 470–481. <https://doi.org/10.3846/btp.2021.13365>
- Nguyen, N. N., Le, T. T., Thi Nguyen, B.-P., & Nguyen, A. (2024). Examining effects of students' innovative behaviour and problem-solving skills on crisis management self-efficacy: Policy implications for higher education. *Policy Futures in Education*, 22(1), 1–20. <https://doi.org/10.1177/14782103221133892>
- Oktavia, S. (2020). *Motivasi Belajar dalam Perkembangan Remaja*. Deepublish.
- Qiang, Z., Wang, J., He, K., & Xu, L. (2022). Potential of Passive Employees: How Servant Leadership Can Stimulate Innovation among Control-Oriented Employees. *Sustainability*, 15(1), 144. <https://doi.org/10.3390/su15010144>
- Rahmat, M., Akib, H., Rizal, Muh., Sakawati, H., & Aslinda, A. (2021). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Inovasi Perusahaan Correlation of Organizational Culture with Company Innovation. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 145–152. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9083>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek* (1st ed.). Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Setiawan, A. (2017). *Belajar dan Pembelajaran*. Uwais Inspirasi.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Heijden, B. I. J. M. van der, & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Sodikin, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Su, W., Zhang, Y., Yin, Y., & Dong, X. (2024). The influence of teacher-student relationship on innovative behavior of graduate student: The role of proactive personality and creative self-efficacy. *Thinking Skills and Creativity*, 52(101529). <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2024.101529>
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wahdati, A. (2024). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Dosen. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 4(2), 57–65. <https://doi.org/10.26858/jtm.v4i2.66170>
- Wikhamn, W. (2019). Innovation, sustainable HRM and customer satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 76(Part A), 102–110. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.009>
- Ye, P., Liu, L., & Tan, J. (2022). Influence of leadership empowering behavior on employee innovation behavior: The moderating effect of personal development support. *Frontiers in Psychology*, 13, 1022377. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022377>