

The Influence Of Authentic And Transformational Leadership On Innovative Work Behavior With Psychological Empowerment As A Moderating Variable In Employees Of PT. Kerinci Merangin Hydro

Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro

Vika Ayu Fhadilza¹, Okki Trinanda²

Universitas Negeri Padang^{1,2}

fhadilzavika@gmail.com¹, okki.trinanda@fe.unp.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine (1) Analyze the effect of Authentic Leadership on the Innovative Work Behavior of employees of PT Kerinci Merangin Hydro. (2) Analyzing the effect of Transformational Leadership on the Innovative Work Behavior of employees of PT Kerinci Merangin Hydro. (3) Testing the role of psychological empowerment as a moderating variable in strengthening the relationship between Authentic Leadership and Innovative Work Behavior. (4) Testing the role of psychological empowerment as a moderating variable in strengthening the relationship between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior. This type of research is quantitative research with survey method. The population in this study is based on 12 divisions at PT Kerinci Merangin Hydro. From the calculation of the Slovin formula, the number of samples obtained in this study was 100 respondents. Data collection was carried out by questionnaire. The data analysis technique used in this research is descriptive and quantitative analysis. The data collected is primary and secondary data which can be classified as independent variables and dependent variables. Hypothesis testing in this study using multiple linear regression tests. Based on the results of the study it is known that: (1) Authentic leadership has a positive and significant effect on the innovative work behavior of PT Kerinci Merangin Hidro employees. (2) Transformational leadership has a positive and significant effect on the innovative work behavior of PT Kerinci Merangin Hidro employees, (3) Psychological empowerment is able to moderate the effect of authentic leadership on the innovative work behavior of PT Kerinci Merangin Hidro employees and (4) Psychological empowerment is able to moderate the effect of transformational leadership on the innovative work behavior of PT Kerinci Merangin Hidro employees.

Keywords: *Authentic Leadership, Transformational Leadership, Psychological Empowerment And Innovative Work Behavior.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui (1) Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Perilaku Kerja Inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro. (2) Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro. (3) Menguji peran Pemberdayaan psikologis sebagai variabel moderasi dalam memperkuat hubungan antara Kepemimpinan Autentik dengan Perilaku Kerja Inovatif. (4) Menguji peran Pemberdayaan psikologis sebagai variabel moderasi dalam memperkuat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah berdasarkan 12 divisi pada PT. Kerinci Merangin Hidro. Dari perhitungan rumus *Slovin*, maka didapat jumlah sampel penelitian ini adalah 100 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Data yang dikumpulkan merupakan data primer dan sekunder yang dapat digolongkan sebagai variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa: (1) Kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan

terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro. (2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro, (3) Pemberdayaan psikologis mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro dan (4) Pemberdayaan psikologis mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro

Kata Kunci: Kepemimpinan autentik, Kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja inovatif

1. Pendahuluan

Saat ini, semakin banyak perusahaan yang menyadari bahwa keberhasilan jangka panjang tidak dapat dicapai tanpa karyawan yang inovatif. Survei Inovasi AS oleh Accenture (2015), menyoroti pentingnya inovasi, terutama di sektor-sektor dengan persaingan ketat seperti infrastruktur. Dalam survei tersebut, sebanyak 84% manajer mengakui bahwa kesuksesan jangka panjang perusahaan sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk terus menciptakan dan menerapkan ide-ide baru. Kemampuan berinovasi kini menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi (Faraz et al., 2018). Kemampuan organisasi dalam menghasilkan inovasi secara konsisten menjadi penentu utama bagi kelangsungan bisnis di tengah persaingan yang semakin ketat (Sari & Palupiningdyah, 2020).

Perusahaan infrastruktur seperti PT. Kerinci Merangin Hidro (KMH) menghadapi berbagai tantangan, termasuk biaya proyek yang tinggi, tekanan untuk menerapkan teknologi baru, dan tuntutan terhadap praktik ramah lingkungan. Inovasi menjadi solusi untuk mengatasi tantangan ini dengan cara yang lebih efisien dan hemat biaya. Salah satu contoh inovasi yang diterapkan di KMH adalah pemanfaatan drone untuk pemetaan 3D visual pada area pembuatan terowongan yang mengalirkan air menuju turbin. Drone digunakan untuk mengukur kedalaman hasil pemboman tanah dan diameter terowongan yang akan dibor, yang membantu meningkatkan akurasi dan efisiensi operasional, serta mengurangi biaya dalam proses konstruksi.

Pada umumnya perusahaan infrastruktur menggunakan robot *tunnel scanner* dengan harga yang relatif tinggi, tetapi divisi *engineer* pada PT. Kerinci Merangin Hidro memiliki inovasi dengan memanfaatkan drone sebagai alat pengukuran terowongan tersebut. Dengan menggunakan drone, perusahaan dapat menghemat biaya daripada harus membeli atau menyewa robot *tunnel scanner*. Walaupun inovasi drone ini dapat menghemat biaya tetapi ada beberapa hal yang menjadi kelemahannya, seperti harus ada operator drone yang bekerja dari jarak dekat yang berpotensi timbulnya kecelakaan kerja akibat longsor.

Karyawan tidak selalu dapat bertindak inovatif di tempat kerja secara langsung, hal ini dapat disebabkan oleh sejumlah faktor salah satunya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah komponen utama yang mendukung karyawan untuk memiliki dampak positif pada kinerja dan perilaku kerja inovatif karyawan (Qiang et al., 2023). Dalam proses perencanaan dan penerapan inovasi, peran serta seluruh pihak, baik pimpinan maupun karyawan, sangat penting untuk menerapkan perilaku kerja inovatif di tempat kerja (Suryo Nugroho & Ranihusna, 2020). Kepemimpinan memengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dengan kreativitas, dan manajer perlu menciptakan lingkungan yang memungkinkan ide-ide baru berkembang (McKinsey, 2021). Pemimpin juga membantu tim dan individu mengembangkan dan mempertahankan perilaku kreatif (Faraz et al., 2018). Partisipasi karyawan dalam menunjukkan perilaku kerja inovatif di tempat kerja akan berbeda-beda, tergantung pada pengaruh yang diberikan oleh pemimpin terhadap karyawan (Afsar & Umrani, 2019)

Kepemimpinan autentik berperan penting dalam membangun hubungan saling percaya dengan karyawan melalui transparansi, kredibilitas, dan keselarasan nilai pribadi dengan nilai organisasi, yang pada akhirnya mendorong pengembangan ide-ide baru dan kinerja yang lebih

baik (Kleynhans et al., 2022). Di sisi lain, pemimpin transformasional menginspirasi karyawan dengan mengaitkan aspirasi pribadi mereka dengan visi organisasi, menciptakan rasa kepemilikan yang kuat terhadap tujuan bersama, dan mendorong keterlibatan dalam perilaku inovatif. Pemimpin jenis ini juga mengedepankan keterbukaan, eksperimen, dan pengambilan risiko, yang pada gilirannya meningkatkan inovasi dalam organisasi (Ma & Jiang, 2018).

Kedua gaya kepemimpinan ini memungkinkan karyawan untuk tidak hanya mengembangkan ide-ide baru tetapi juga mengimplementasikannya dalam proyek yang mendukung efisiensi dan keberlanjutan perusahaan. Seperti dijelaskan oleh Grošelj et al., (2020), kepemimpinan autentik dan transformasional dapat menciptakan iklim kerja yang mendorong keberanian karyawan dalam mengekspresikan ide-ide baru, terutama saat peran pemberdayaan psikologis hadir sebagai dukungan tambahan. Oleh karena itu, masih ada faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada karyawan yakni pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis merupakan suatu konsep yang merujuk pada proses di mana individu merasa memiliki kendali, otonomi, dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan atau keputusan mereka. Hal ini juga sering berhubungan dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja individu dalam lingkungan kerja.

Pemberdayaan psikologis berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan dengan perilaku inovatif. Sunarto & Muhid (2022), menekankan pentingnya pemberdayaan psikologis yang tinggi bagi karyawan untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide inovatif. Pemberdayaan psikologis di PT. Kerinci Merangin Hidro mendorong inovasi dengan memberi karyawan otonomi dalam mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide untuk meningkatkan efisiensi proyek. Dengan rasa memiliki dan kompetensi yang lebih tinggi, karyawan cenderung lebih inovatif dalam memecahkan masalah operasional dan menciptakan metode baru. Contohnya, pemberdayaan ini memungkinkan pengusulan penggunaan teknologi pemetaan 3D dengan drone yang berhasil menekan biaya operasional.

Penelitian tentang Perilaku Kerja Inovatif di PT. Kerinci Merangin Hidro penting karena karyawan berperan strategis dalam menciptakan solusi inovatif untuk efisiensi dan keberlanjutan operasional. Sebagai perusahaan infrastruktur energi bersih, PT. KMH harus terus berinovasi untuk menjaga daya saing dan keberlanjutan proyek. Penelitian ini menjadi relevan karena kajian tentang perilaku kerja inovatif masih terbatas pada sektor infrastruktur, meskipun inovasi sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan operasional dan pengelolaan tenaga kerja. Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan autentik dan transformasional, dengan pemberdayaan psikologis sebagai moderator, guna memahami faktor pendorong inovasi karyawan. Hasilnya diharapkan dapat membantu perusahaan mengoptimalkan inovasi untuk mencapai tujuan strategisnya.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, peneliti mengangkat konsep tersebut menjadi bahan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Pemberdayaan psikologis sebagai variabel moderasi pada Karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro.”**

2. Tinjauan Pustaka

a. Perilaku Kerja Inovatif

Innovative Work Behaviour (Perilaku Kerja Inovatif) atau yang sering disebut dengan IWB merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mengembangkan ide-ide baru yang dapat menghasilkan produk, layanan, atau proses yang bermanfaat bagi organisasi (Srirahayu et al., 2024). Ini mencakup upaya untuk meningkatkan cara-cara yang sudah ada, mencari peluang baru, dan menghadapi tantangan dengan pendekatan yang berbeda dari yang biasa dilakukan. Selain itu, Mozie & Mahadi (2024), juga mendefinisikan IWB sebagai perilaku seseorang yang melibatkan tindakan aktif untuk memulai, memperkenalkan, dan melaksanakan ide-ide baru, proses kerja, atau prosedur yang bermanfaat yang dapat

dipengaruhi oleh karakteristik karyawan seperti motivasi intrinsik dan proaktivitas. Menurut De Jong & Den Hartog (2010) dalam Erhan et al., (2022) , terdapat empat indikator dari perilaku kerja inovatif yaitu sebagai berikut: (1) Eksplorasi Ide (*Idea Exploration*), (2) Penciptaan Ide (*Idea Generation*), (3) Mempromosikan Ide (*Idea Championing*), (4) Implementasi Ide (*Idea Implementation*)

b. Kepemimpinan Autentik

Kepemimpinan autentik didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang menekankan pada transparansi, etika, dan konsistensi antara nilai-nilai pribadi pemimpin dan tindakannya (Malik & Mehmood, 2022). Seorang pemimpin autentik memegang nilai, prinsip, dan moral yang mereka yakini, bukan meniru orang lain. Mereka menunjukkan nilai-nilai tersebut dalam tindakan dan perilaku kepemimpinan mereka. Pemimpin autentik yang menunjukkan perilaku etis dan transparansi dalam interaksi sosial dapat meningkatkan rasa kepercayaan dari bawahannya, yang berdampak positif pada motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi (Chandrahaas & Narasimhan, 2022). Menurut Levesque-Côté et al., (2018), terdapat empat indikator utama yang mencerminkan kepemimpinan autentik: (1) *Self-awareness* (Kesadaran diri), (2) *Relational Transparency* (Transparansi Relasional), (3) *Balanced Processing* (Pemrosesan Seimbang) dan (4) *Internalized Moral/Ethical Perspective* (Perspektif moral/Etis yang diinternalisasi)

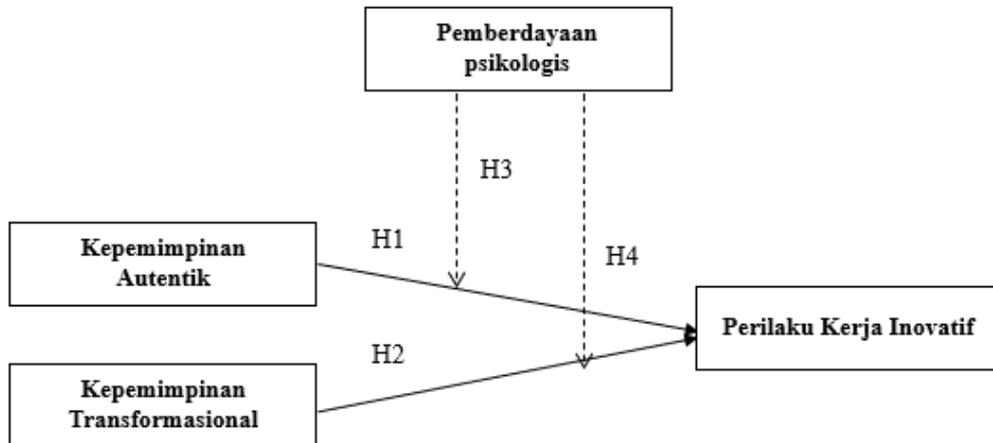
c. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Stanescu et al., (2019), Kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana para pemimpin menginspirasi pengikut mereka untuk meningkatkan standar moral dan motivasi mereka, menciptakan lingkungan di mana tujuan kolektif diprioritaskan di atas kepentingan individu. Gaya kepemimpinan transformasional juga dikenal sebagai gaya kepemimpinan karismatik, yang didasarkan pada visi seorang pemimpin dalam menginspirasi perubahan pada individu (Lai et al., 2020). Pemimpin transformasional juga memfasilitasi pemahaman baru dengan memperluas kesadaran terhadap isu-isu dan merangsang keterlibatan intelektual dalam menghadapi tantangan (Saad Alessa, 2021). Menurut Jensen et al., (2016), terdapat beberapa indikator kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut: (1) Mengembangkan Visi Organisasi (*Developing the Vision*), (2) Berbagi Visi dengan Karyawan (*Sharing the Vision*) dan (3) Mempertahankan Visi dalam Jangka Panjang (*Sustaining the Vision*)

d. Pemberdayaan psikologis

Menurut Ochoa Pacheco & Coello-Montecel (2022), pemberdayaan psikologis terkait dengan efikasi diri dan komitmen afektif, yang dapat memediasi hubungan pemberdayaan dengan kinerja kerja. Selain itu, Dalam penerapan pemberdayaan psikologis , teknik-teknik seperti delegasi tugas yang berarti, membangun kepercayaan dalam tim, dan memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan (Putra et al., 2023). Menurut Kundu et al., (2019) yang diadopsi dari Spreitzer (1995), pemberdayaan psikologis terdiri dari empat indikator yaitu: (1) Pemahaman yang Diperkaya tentang Tugas Pekerjaan (*Enriched Understanding of Job Tasks*), (2) Kepercayaan Diri dalam Kemampuan yang Berhubungan dengan Pekerjaan (*Confidence in Job-Related Abilities*), (3) Tingkat Penentuan Nasib Sendiri (*Level of Self-Determination*) dan (4) Dampak Keseluruhan pada Departemen (*Overall Impact on Department*)

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1: Kepemimpinan Autentik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

H2: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

H3: Kepemimpinan Autentik berpengaruh secara positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan moderasi Pemberdayaan Psikologis

H4: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan moderasi Pemberdayaan Psikologis

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro yang berlokasi di Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi. Penelitian dilakukan pada Desember 2024 sampai selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah berdasarkan 12 divisi pada PT. Kerinci Merangin Hidro, sampel yang terdiri dari 100 karyawan yang di dapat dari rumus *Slovin*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportionated stratified random sampling*.

Penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Metode analisis data dibagi menjadi dua yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis data inferensial dilakukan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* (*Partial Least Squares*) yang mencakup pengukuran outer model, inner model, hingga pengujian hipotesis.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

1. Nilai TCR untuk variabel Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro adalah sebesar 85,78% dengan kategori tinggi.
2. Nilai TCR untuk variabel Kepemimpinan Autentik pada PT. Kerinci Merangin Hidro adalah sebesar 86,57% dengan kategori tinggi.
3. Nilai TCR untuk variabel Kepemimpinan Transformasional pada PT. Kerinci Merangin Hidro adalah sebesar 85,91% dengan kategori tinggi.

4. Nilai TCR untuk variabel Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro adalah sebesar 85,22% dengan kategori tinggi.

Analisis *Outer Model*

Penilaian *Convergent Validity*

1. Semua item pernyataan variabel perilaku kerja inovatif telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel perilaku kerja inovatif dalam penilaian hipotesis.
2. Semua item pernyataan variabel kepemimpinan autentik telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,6. Dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel kepemimpinan autentik dalam penilaian hipotesis.
3. Semua item pernyataan variabel kepemimpinan transformasional telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,6. Dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel kepemimpinan transformasional dalam penilaian hipotesis.
4. Semua item pernyataan variabel pemberdayaan psikologis telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,6. Dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel pemberdayaan psikologis dalam penilaian hipotesis.

Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan pada tabel 1 dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Kepemimpinan Autentik (X1)	0.526
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0.540
Pemberdayaan psikologis (Z)	0.651
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.529

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2025)

Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

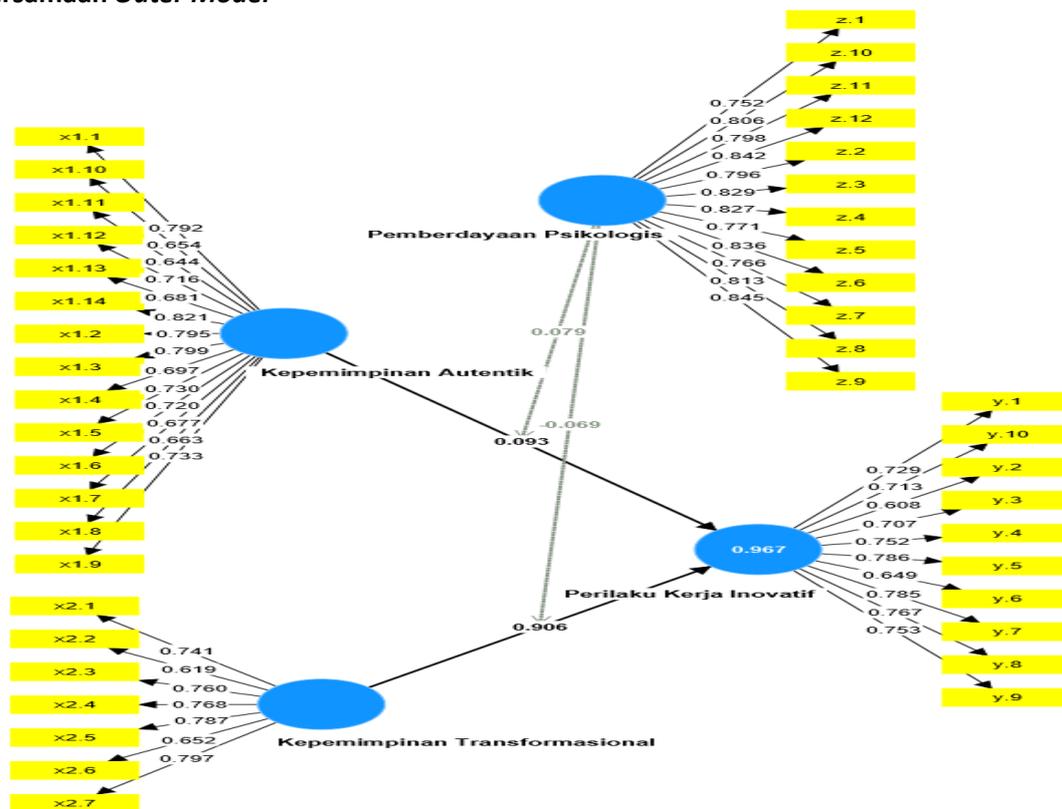
Tabel 2. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepemimpinan Autentik (X1)	0.930	0.939	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0.856	0.891	Reliabel
Pemberdayaan psikologis (Z)	0.951	0.957	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.900	0.918	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2025)

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 2 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,60. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Persamaan Outer Model



Gambar 2. Hasil Outer Loading
 Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2025)

Inner Model

Berdasarkan gambar struktur outer model di atas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh kepemimpinan autentik dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Perilaku kerja inovatif = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$
- Perilaku kerja inovatif = $0,093 X_1 + 0,906 X_2$

Dalam menentukan nilai relevansi prediktif (Q^2), nilainya berkisar dari 0 sampai 1. Jika nilai $Q^2 > 0$ maka menunjukkan model yang digunakan dalam penelitian memiliki relevansi prediktif dan jika nilai $Q^2 \leq 0$ maka menunjukkan model yang digunakan dalam penelitian kurang memiliki relevansi prediktif. Nilai relevansi prediktif semakin mendekati angka 1 berarti model penelitian semakin memiliki model prediktif yang tinggi. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 3:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Variabel	R Square
Perilaku Kerja Inovatif	0.967

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2025)

Sumbangan variabel Kepemimpinan Autentik, kepemimpinan Transformasional, Pembedayaan psikologis kepada variabel Perilaku Kerja Inovatif sebesar 0,967 atau 96,7%. Sedangkan sisanya sebesar 3,3% (100-96,7) dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil pengaruh langsung yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. Result For Inner Weight

Kode	Hipotesis	Original Sample	P values	Kesimpulan
H1	Kepemimpinan Autentik -> Perilaku Kerja Inovatif	0.093	0.009 <0,05	Terdapat pengaruh signifikan antar variabel
H2	Kepemimpinan Transformasional -> Perilaku Kerja Inovatif	0.906	0.000 <0,05	Terdapat pengaruh signifikan antar variabel
H3	Pemberdayaan psikologis x Kepemimpinan Transformasional -> Perilaku Kerja Inovatif	-0.069	0.032 <0,05	Terdapat pengaruh signifikan antar variabel
H4	Pemberdayaan psikologis x Kepemimpinan Autentik -> Perilaku Kerja Inovatif	0.079	0.013 <0,05	Terdapat pengaruh signifikan antar variabel

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS* (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis empat yang merupakan pengaruh langsung kepemimpinan autentik dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif.

Interprestasi Pengaruh Langsung

1. Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap perilaku kerja inovatif yaitu 0,093 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan autentik terhadap perilaku kerja inovatif adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,009 kecil dari alpha 5% yaitu $0,009 < 0,05$, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **diterima**.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif yaitu 0,906 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **diterima**.

Pengaruh Tidak Langsung/Moderasi

1. Peran Pemberdayaan psikologis sebagai variabel moderasi dalam memperkuat hubungan antara Kepemimpinan Autentik dengan Perilaku Kerja Inovatif.

Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap perilaku kerja inovatif dimoderasi pemberdayaan psikologis yaitu -0.069 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan autentik terhadap perilaku kerja inovatif dimoderasi pemberdayaan psikologis adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,032 besar dari alpha 5% yaitu $0,032 > 0,05$, oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap perilaku kerja inovatif

karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro. Hipotesis H3 dalam penelitian ini **diterima atau mampu memoderasi**.

2. Peran Pemberdayaan psikologis sebagai variabel moderasi dalam memperkuat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dimoderasi pemberdayaan psikologis yaitu 0,079 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dimoderasi pemberdayaan psikologis adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,013 besar dari alpha 5% yaitu $0,013 > 0,05$, oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro. Hipotesis H4 dalam penelitian ini **diterima atau mampu memoderasi**

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap perilaku kerja inovatif yaitu 0,093 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan autentik terhadap perilaku kerja inovatif adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,009 kecil dari alpha 5% yaitu $0,009 < 0,05$, oleh karena itu **H_0 ditolak** dan **H_1 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro.

Karyawan cenderung terbuka kepada pemimpin yang jujur, transparan, dan menghargai pendapat mereka, menciptakan rasa aman dan percaya yang mendorong inovasi dan inisiatif. Lingkungan kerja yang didukung oleh kepemimpinan autentik memberi ruang bagi kreativitas tanpa rasa takut akan penolakan. Kepemimpinan autentik yang konsisten dengan nilai-nilai internal dapat meningkatkan rasa percaya dan motivasi karyawan, yang secara positif berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (Grošelj et al., 2020; Walumbwa et al., 2008).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif yaitu 0,906 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$, oleh karena itu **H_0 ditolak** dan **H_2 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro

Pemimpin yang memenuhi kebutuhan karyawan, seperti memberikan dukungan, pengakuan, dan umpan balik positif, tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri mereka, tetapi juga mendorong keterbukaan dalam berbagi ide-ide baru. Hal ini membantu menciptakan hubungan yang lebih kuat antara pemimpin dan karyawan, yang pada gilirannya mendorong kontribusi lebih besar dalam bentuk kreativitas dan inovasi. Dukungan ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi, memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi, dan mendorong partisipasi aktif mereka dalam pencapaian tujuan bersama (Afsar et al., 2014, 2019).

Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan moderasi Pemberdayaan psikologis

Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap perilaku kerja inovatif dimoderasi pemberdayaan psikologis yaitu -0.069 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan autentik terhadap perilaku kerja inovatif dimoderasi pemberdayaan psikologis adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,032 besar dari alpha 5% yaitu $0,032 > 0,05$, oleh karena

itu **H0 diterima** dan **H3 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro

Pemimpin autentik yang memberikan umpan balik konstruktif berdasarkan penilaian yang seimbang dan perspektif moral dapat mendorong perilaku kerja inovatif (Khan et al., 2021). Karyawan yang merasa diberdayakan akan lebih termotivasi untuk lebih menghargai pekerjaan mereka sehingga akan mendorong mereka untuk lebih kreatif dan inovatif (Wang et al., 2022). Ketika keduanya diterapkan bersama, pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan autentik dapat menciptakan iklim kerja yang lebih inovatif, meningkatkan kreativitas dan kinerja karyawan, serta memperkuat hubungan antara karyawan dan pekerjaan mereka, yang berujung pada peningkatan kinerja organisasi (Yoon et al., 2022).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan moderasi Pemberdayaan Psikologis

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dimoderasi pemberdayaan psikologis yaitu 0,079 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dimoderasi pemberdayaan psikologis adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,013 besar dari alpha 5% yaitu $0,013 > 0,05$, oleh karena itu **H0 diterima** dan **H4 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro

Pemberdayaan ini memberikan rasa kontrol dan kemandirian dalam pengambilan keputusan, yang pada gilirannya menginspirasi karyawan untuk menunjukkan inisiatif yang lebih besar dalam mengajukan ide-ide baru dan menyelesaikan masalah dengan cara yang kreatif (Afsar et al., 2014). Secara keseluruhan, pemberdayaan psikologis berfungsi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan potensi individu dalam lingkungan kerja dan memainkan peran penting dalam menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan peningkatan perilaku inovatif, serta kesuksesan organisasi (Afsar et al., 2017; Spreitzer, 1995).

5. Penutup

Kesimpulan

1. Kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro.
3. Pemberdayaan psikologis mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro
4. Pemberdayaan psikologis mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Kerinci Merangin Hidro.

Saran

1. Memberikan rekomendasi kepada manajemen PT. Kerinci Merangin Hidro terkait pentingnya penerapan kepemimpinan autentik dan transformasional dalam mendorong inovasi karyawan.
2. Membantu perusahaan memahami pentingnya pemberdayaan psikologis untuk meningkatkan keterlibatan dan keberanian karyawan dalam berinovasi.

Daftar Pustaka

- Accenture. (2015). *The Accenture 2015 US Innovation Survey*.
<https://www.viima.com/blog/innovation-stats>. <https://www.accenture.com/us->

en/insights/cloud-migration-index

- Afsar, B., Badir, Y. F., Saeed, B. Bin, & Hafeez, S. (2017). Transformational and transactional leadership and employee's entrepreneurial behavior in knowledge-intensive industries. *International Journal of Human Resource Management*, 28(2), 307–332. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244893>
- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management and Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186–1208. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Chandhraas, C. S., & Narasimhan, N. (2022). Authentic leadership and affective organizational commitment: The mediating role of workplace psychological safety. *International Management Review*, 18(1), 2022.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Erhan, T., Uzunbacak, H. H., & Aydin, E. (2022). From conventional to digital leadership: exploring digitalization of leadership and innovative work behavior. *Management Research Review*, 45(11), 1524–1543. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2021-0338>
- Faraz, N. A., Yanxia, C., Ahmed, F., Gebretsadik Estifo, Z., & Raza, A. (2018). the Influence of Transactional Leadership on Innovative Work Behavior-a Mediation Model. *European Journal of Business and Social Sciences*, 07(01), 51–62.
- Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2020). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 677–706. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A. L., Jacobsen, C. B., Ladenburg, J., Nielsen, P. A., Salomonsen, H. H., Westergård-Nielsen, N., & Würtz, A. (2016). Conceptualizing and Measuring Transformational and Transactional Leadership. *Administration and Society*, 51(1), 3–33. <https://doi.org/10.1177/0095399716667157>
- Khan, M. M., Ahmed, S. S., & Khan, E. (2021). The Emerging Paradigm of Leadership for Future: The Use of Authentic Leadership to Lead Innovation in VUCA Environment. *Frontiers in Psychology*, 12(November), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.759241>
- Kleynhans, D. J., Heyns, M. M., Stander, M. W., & de Beer, L. T. (2022). Authentic Leadership, Trust (in the Leader), and Flourishing: Does Precariousness Matter? *Frontiers in Psychology*, 13(April), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.798759>
- Kundu, S. C., Kumar, S., & Gahlawat, N. (2019). Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment. *Management Research Review*, 42(5), 605–624. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0183>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Levesque-Côté, J., Fernet, C., Austin, S., & Morin, A. J. S. (2018). New Wine in a New Bottle: Refining The Assessment of Authentic Leadership Using Exploratory Structural Equation

- Modeling (ESEM). *Journal of Business and Psychology*, 33(5), 611–628. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9512-y>
- Ma, X., & Jiang, W. (2018). Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Employee Creativity in Entrepreneurial Firms. *Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 302–324. <https://doi.org/10.1177/0021886318764346>
- Malik, H., & Mehmood, M. (2022). Impact of Authentic Leadership, Sustainable Leadership on Sustainable Growth with Mediating Role of Organizational Learning. *Academic Journal of Social Sciences (AJSS)*, 6(1), 48–69. <https://doi.org/10.54692/ajss.2022.06011681>
- McKinsey. (2021). *Leading Off: Essentials for Leaders and Those They Lead*. 1–5. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/email/leadingoff/2021/11/29/2021-11-29b.html>
- Mozie, N. M., & Mahadi, N. (2024). Fostering Innovative Work Behavior: Ethical Leadership, Psychological Safety, and Proactive Personality. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(8), 2145–2158. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v14-i8/22286>
- Ochoa Pacheco, P., & Coello-Montecel, D. (2022). Does psychological empowerment mediate the relationship between digital competencies and job performance? *Computers in Human Behavior*, 140(November 2022), 107575. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107575>
- Putra, A. S. B., Kusumawati, E. D., & Kartikasari, D. (2023). Psychological Empowerment and Psychological Well-Being as Job Performance Mediators. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(01), 127–141. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i01.372>
- Qiang, Q., Xiaohong, W., & Qianru, S. (2023). Does paradoxical leadership influence employees' proactive work behavior? A study based on employees in Chinese state-owned enterprises. *Frontiers in Psychology*, 14(December), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1269906>
- Saad Alessa, G. (2021). The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 12(November), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682092>
- Sari, F. K., & Palupiningdyah, P. (2020). The Effect of Mediation Work Engagement to Procedural Justice and Organizational Learning on the Innovative Behavior. *Management Analysis Journal*, 9(2), 152–160. <https://doi.org/10.15294/maj.v9i2.37011>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Srirahayu, D. P., Sridadi, A. R., & Ekowati, D. (2024). Leadership as an Enabler of Innovation Climate and Innovative Work Behavior in Indonesia's Public Libraries. *Public Library Quarterly*, 43(2), 260–282. <https://doi.org/10.1080/01616846.2023.2262866>
- Stanescu, D. F., Zbucea, A., & Pinzaru, F. (2019). Transformational leadership and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Kybernetes*, 50(5), 1041–1057. <https://doi.org/10.1108/K-07-2019-0491>
- Sunarto, L. R. P., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Proaktif Karyawan Start-up : Literature Review. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 9(1), 64–78. <https://doi.org/10.35891/jip.v9i1.2522>
- Suryo Nugroho, A., & Ranihusna, D. (2020). Management Analysis Journal A Model for Enhancing Innovative Work Behavior Article Information. *Management Analysis Journal*, 9(2). <http://maj.unnes.ac.id>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008).

- Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Wang, H., Chen, X., Wang, H., & Xie, M. (2022). Employee innovative behavior and workplace wellbeing: Leader support for innovation and coworker ostracism as mediators. *Frontiers in Psychology*, 13(November), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1014195>
- Yoon, D. Y., Han, C. S. H., Lee, S. K., Cho, J., Sung, M., & Han, S. J. (2022). The critical role of job embeddedness: The impact of psychological empowerment and learning orientation on organizational commitment. *Frontiers in Psychology*, 13(December), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1014186>