

## INTISARI

PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) merupakan anak perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang memiliki visi untuk dapat berkontribusi untuk perekonomian Indonesia dan dapat bersaing secara global. Sejak tahun 2020, BUMN menganut nilai AKHLAK (Amanah, Kompetensi, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif), yang mana sebagai upaya untuk dapat bertahan dan berkembang. Nilai ini dijadikan sebagai pondasi untuk dapat mencapai visi perusahaan. Untuk dapat bersaing secara global, dibutuhkan perilaku kerja inovatif yang optimal. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, diketahui bahwa perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV. Jumlah sampel pada penelitian ini, yaitu sebanyak 41 manajer. Dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang besarnya sama dengan besar populasi (sensus). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.2.9.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Selain itu, diketahui bahwa keterikatan karyawan memediasi secara parsial pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif.

**Kata Kunci:** Perilaku Kinerja Inovatif, Kepemimpinan Transformasional, Keterikatan Karyawan

## ABSTRACT

*PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) is a subsidiary of a BUMN (State-Owned Enterprises) that has a vision to be able to contribute to the Indonesian economy and be able to compete globally. Since 2020, BUMN have adhered to the values of AKHLAK (Trust, Competence, Harmonious, Loyal, Adaptive, Collaborative), which is an effort to survive and develop. This value is used as the foundation to be able to achieve the company's vision. To be able to compete globally, optimal innovative work behavior is required. Based on several previous studies, it is known that innovative work behavior is influenced by transformational leadership, with employee engagement as a mediating variable.*

*This study aims to examine the effect of transformational leadership on innovative work behavior with employee engagement as a mediating variable. This research was conducted at PT. Nusantara IV Plantation. The number of samples in this study, as many as 41 managers. Due to the population being less than 100, the sampling technique used in this study is total sampling, which is a sampling technique with the same size as the population (census). Tests in this study were carried out using the SmartPLS 3.2.9 software.*

*The results of the study indicate that transformational leadership has a positive and significant influence on innovative work behavior. In addition, it is known that employee engagement partially mediates the positive influence of transformational leadership on innovative work behavior.*

**Keywords:** *Innovative Work Behavior, Transformational Leadership, Employee Engagement*