

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dengan mekanisme mediasi komitmen afektif untuk berubah, pemberdayaan psikologis, dan iklim untuk kreativitas. Model penelitian ini berlandaskan teori kognitif sosial dari Bandura (1986) untuk menguji pengaruh langsung pada kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif serta teori komponensial kreativitas dari Amabile (1983) untuk menguji pengaruh tidak langsung pada hubungan keduanya. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan SEM-PLS sebagai metode analisis data yang diolah menggunakan software *Warp-PLS* 8.0. Sampel penelitian terdiri berjumlah 143 karyawan pada sektor yang bekerja pada sektor perbankan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, komitmen afektif untuk berubah, pemberdayaan psikologis, dan iklim untuk kreativitas masing-masing terbukti memediasi secara parsial pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini juga memiliki implikasi teoritis dan praktis serta memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, komitmen afektif untuk berubah, pemberdayaan psikologis, iklim untuk kreativitas, perilaku kerja inovatif.

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of transformational leadership on innovative work behavior with the mediating mechanisms of affective commitment to change, psychological empowerment, and the climate for creativity. This research model is based on the social cognitive theory by Bandura (1986) to test the direct impact of transformational leadership on innovative work behavior and the componential theory of creativity by Amabile (1983) to test the indirect influence on their relationship. This study employs a quantitative design with SEM-PLS as the data analysis method processed using Warp-PLS 8.0 software. The research sample consists of 143 employees in the banking sector. The results of the research indicate that there is a direct influence of transformational leadership on innovative work behavior. Furthermore, affective commitment to change, psychological empowerment, and the climate for creativity each partially mediate the influence of transformational leadership on innovative work behavior. This research also has theoretical and practical implications and provides some suggestions for future research.

Keywords: *Transformational leadership, affective commitment to change, psychological empowerment, climate for creativity, innovative work behavior.*