

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan perubahan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai PT PLN (Persero) UP3 Kudus dengan komitmen untuk berubah sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 125 responden dan dianalisis menggunakan metode kuantitatif dengan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perubahan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, baik secara langsung maupun melalui komitmen untuk berubah. Komitmen untuk berubah terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan perubahan dan perilaku kerja inovatif, menunjukkan pentingnya aspek komitmen dalam proses perubahan organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis, termasuk pengembangan literatur terkait kepemimpinan perubahan dan perilaku kerja inovatif. Implikasi praktisnya adalah rekomendasi bagi pimpinan organisasi untuk memperkuat kepemimpinan perubahan guna mendorong inovasi, dengan fokus pada membangun komitmen pegawai terhadap perubahan. Studi ini juga mengidentifikasi hambatan utama dalam perilaku kerja inovatif, seperti kurangnya sumber daya teknologi dan dukungan atasan, yang dapat menjadi masukan dalam merancang strategi peningkatan kinerja organisasi.

Kata kunci: perilaku kerja inovatif, kepemimpinan perubahan, komitmen untuk berubah

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of change leadership on innovative work behavior of employees of PT PLN (Persero) UP3 Kudus with commitment to change as a mediating variable. Data were collected through questionnaires distributed to 125 respondents and analyzed using quantitative methods with SmartPLS 4.0. The results showed that change leadership has a positive influence on innovative work behavior, both directly and through commitment to change. Commitment to change was shown to mediate the relationship between change leadership and innovative work behavior, indicating the importance of the commitment aspect in the organizational change process. This study provides theoretical and practical contributions, including the development of literature related to change leadership and innovative work behavior. The practical implications are recommendations for organizational leaders to strengthen change leadership to encourage innovation, with a focus on building employee commitment to change. This study also identifies key barriers to innovative work behavior, such as lack of technological resources and superior support, which can be input in designing strategies to improve organizational performance.

Keywords: innovative work behavior, change leadership, commitment to change