

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *authentic leadership* terhadap perilaku kerja inovatif yang dimoderasi oleh peran budaya organisasi yang diteliti pada Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang Kepelabuhanan, PT Pelabuhan Indonesia (Persero).

Penelitian dilakukan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) karena sejak tahun 2010 perusahaan ini memiliki program pengembangan kepemimpinan bagi para pemimpinnya yang berorientasi *Authentic Leadership*. Saat ini Perusahaan ini memiliki urgensi untuk menumbuhkan perilaku kerja inovatif karyawan dalam mewujudkan visinya untuk menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegrasi dan berkelas dunia pascamerger Pelindo I, II, III, dan IV.

Dalam beberapa penelitian ditemukan bahwa *authentic leadership* dari pemimpin dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawannya melalui *leader-member exchange*, perilaku berbagi pengetahuan, pelatihan kepemimpinan, dan *work engagement* dari pekerja. Pada penelitian ini, diujikan pengaruh *authentic leadership* dari pemimpin terhadap perilaku kerja inovatif karyawan apakah juga dimoderasi melalui budaya organisasi.

Pengambilan data dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan dengan metode survei *simple random sampling* yang disebarkan kepada para pekerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero). Dari hasil pengambilan data tersebut didapatkan 612 responden. Data responden dianalisis dengan metode Analisis Regresi dan *Simple Moderation Model* untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh dari *authentic leadership* terhadap perilaku kerja inovatif tidak didukung oleh peran moderasi dari variabel budaya organisasi. Meskipun demikian *authentic leadership* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif dapat ditingkatkan melalui peran dari pemimpin di lingkungan kerja dalam menciptakan budaya kerja dan mendorong para pekerja untuk menumbuhkan atau meneruskan perilaku inovatif dari bawahan. Dengan demikian potensi inovasi dan kreativitas dari pekerja dapat termanifestasi di lingkungan kerja sehingga berkontribusi terhadap kinerja perusahaan.

Kata kunci: *authentic leadership*, perilaku kerja inovatif, budaya organisasi

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of authentic leadership on innovative work behavior, moderated by the role of organizational culture, which was studied in a State-Owned Enterprise (SOE) operating in the port industry, PT Pelabuhan Indonesia (Persero). The study was conducted at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) due to the company's leadership development program oriented towards Authentic Leadership, which has been in place since 2010. Currently, the company has an urgency to foster innovative work behavior among employees to realize its vision of becoming a globally integrated and world-class maritime ecosystem leader after the merger of Pelindo I, II, III, and IV.

Several studies have found that authentic leadership from leaders can enhance the innovative work behavior of employees through leader-member exchange, knowledge sharing behavior, leadership training, and work engagement of employees. In this study, the influence of authentic leadership from leaders on employees' innovative work behavior was tested to see if it is also moderated by organizational culture.

Data collection in this research utilized a quantitative approach and a simple random sampling survey method, which was distributed to employees of PT Pelabuhan Indonesia (Persero). The data collection process yielded 612 respondents. The respondents' data was analyzed using Regression Analysis and the Simple Moderation Model to examine the hypothesis testing results.

The research findings indicate a significant positive influence of authentic leadership on innovative work behavior. However, this influence of authentic leadership on innovative work behavior was not supported by the moderating role of organizational culture. Therefore, it is concluded that innovative work behavior can be enhanced through the role of leaders in the workplace by creating a conducive work culture and encouraging employees to cultivate or sustain innovative behavior among subordinates. Consequently, the potential for innovation and creativity among employees can be manifested in the workplace, thus contributing to the company's performance.

Keywords: authentic leadership, innovative work behavior, organizational culture