UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Kesiapan untuk Berubah sebagai
Pemediasi Studi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan**
Intan Angela Rosariani Sinaga, Indrayanti, S.Psi., M.Si., Ph.D., Psikolog.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan otentik terhadap perilaku kerja inovatif dengan kesiapan untuk berubah sebagai variabel mediasi pada pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tuntutan transformasi organisasi sektor publik yang semakin kompleks, yang menuntut pegawai tidak hanya patuh terhadap prosedur, tetapi juga adaptif dan inovatif dalam pelaksanaan tugas.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* dengan kriteria pegawai ASN yang telah bekerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modelling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, kesiapan untuk berubah terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan otentik terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan otentik terhadap inovasi tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kesiapan psikologis pegawai dalam menghadapi perubahan.

Secara keseluruhan, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan dan prediksi yang baik, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) dalam kategori moderat serta nilai relevansi prediktif (Q^2) dalam kategori besar. Hal ini menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sekaligus memprediksi perilaku kerja inovatif secara memadai.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperkuat hubungan antara kepemimpinan otentik, kesiapan untuk berubah, dan perilaku kerja inovatif, serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi sektor publik dalam mengembangkan kepemimpinan dan manajemen perubahan untuk mendorong inovasi pegawai.

Kata kunci: *kepemimpinan otentik, kesiapan untuk berubah, perilaku kerja inovatif, organisasi publik, SEM-PLS*

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Kesiapan untuk Berubah sebagai
Pemediasi Studi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan**
Intan Angela Rosariani Sinaga, Indrayanti, S.Psi., M.Si., Ph.D., Psikolog.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of authentic leadership on innovative work behavior, with readiness for change as a mediating variable among employees of the Inspectorate General of the Ministry of Health. The study is motivated by the increasing complexity of organizational transformation in the public sector, which requires employees not only to comply with procedures but also to be adaptive and innovative in performing their duties.

This research employs a quantitative approach using a survey method. The sample was selected using purposive sampling, targeting civil servants who have worked for at least one year in Inspectorate General. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modelling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS software.

The results indicate that authentic leadership has a positive effect on innovative work behavior. Furthermore, readiness for change significantly mediates the relationship between authentic leadership and innovative work behavior. This finding suggests that the influence of authentic leadership on innovation operates not only directly but also indirectly through employees' psychological readiness to face organizational change.

Overall, the research model demonstrates satisfactory explanatory and predictive power, as indicated by moderate R-square (R^2) value and strong predictive relevance (Q^2). These results confirm that the model is capable of explaining and predicting innovative work behavior effectively.

This study contributes to the literature by strengthening the linkage between authentic leadership, readiness for change, and innovative work behavior, and provides practical implications for public sector organizations in fostering leadership and change management strategies to enhance employee innovation.

Keywords: *authentic leadership, readiness for change, innovative work behavior, public organization, SEM-PLS*