

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KETERIKATAN KERJA DENGAN VARIABEL MEDIASI PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN ORIENTASI JARAK KEKUASAAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Anita<sup>1)</sup>, Dwi Fitri Puspa<sup>2)</sup>, Akmal<sup>3)</sup>

Prodi Magister Sains Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: [an\\_ita@ymail.com](mailto:an_ita@ymail.com)<sup>1)</sup>, [dwifitripuspa@bunghatta.ac.id](mailto:dwifitripuspa@bunghatta.ac.id)<sup>2)</sup>, [akmal@bunghatta.ac.id](mailto:akmal@bunghatta.ac.id)<sup>3)</sup>

**A. PENDAHULUAN**

*Innovative work behavior* disebut juga dengan perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi.

Banyak literatur menyajikan berbagai definisi perilaku kerja inovatif. Menurut De Jong & Hartog, 2010; Farr & Ford, 1990; Saeed, 2014 mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah seperangkat perilaku yang dibutuhkan untuk mengembangkan, peluncuran dan menerapkan ide-ide dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pribadi maupun organisasi. Perilaku kerja inovatif dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upaya mencapai sasaran yang ditetapkan.

Perilaku kerja inovatif yang dilakukan secara terstruktur dan sistematis membutuhkan komitmen, keterikatan kerja dan kepemimpinan manajemen dalam mengembangkan faktor penunjang yang bersifat teknis maupun non teknis yang mampu mendorong perilaku inovatif dalam setiap peran pekerjaan (Priyono, 2011).

Pemimpin dalam suatu organisasi merupakan orang yang paling berpengaruh dalam melakukan pengaturan tugas dan bawahan memberikan andil besar terhadap perilaku inovatif individu didalam organisasi De Jong & Hartog (2010).

Brown dkk (2005) Kepemimpinan etis adalah perilaku kepemimpinan yang sesuai secara normatif yang ditunjukkan melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, selain itu promosi perilaku tersebut ke bawahan melalui komunikasi dua arah, penguatan dan pengambilan keputusan.

Semakin baik dan benar cara kepemimpinan etis seorang pemimpin maka akan semakin tinggi kreatifitas, inovatif, proaktif, inisiatif dan orientasi belajar pada pegawainya (Zhu dkk., 2009)

**B. METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 86 orang. Data yang digunakan adalah data primer, dan dikumpulkan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan Smart-PLS.

**C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Pengujian Hipotesis**

Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Kepemimpinan Etis X - > Perilaku Kerja Inovatif Y1	0.082	0.644	0.520	H1 Ditolak
Kepemimpinan etis X - > Keterikatan Kerja Y2	-0.032	0.230	0.818	H2 Ditolak
Keterikatan Kerja Y2 -> Prilaku kerja Inovatif Y1	0.477	5.623	0.000	H3 Diterima
Kepemimpinan Etis X - > Pemberdayaan Psikologis Z	-1.620	1.508	0.132	H4 Ditolak
Pemberdayaan Psikologis Z - >Keterikatan Kerja Y2	0.300	2.148	0.032	H5 Diterima
Kepemimpinan Etis X - > Pemberdayaan Psikologis Z -> Keterikatan Kerja Y2	-0.486	1.080	0.281	H6 Ditolak
Kepemimpinan Etis X - >Orientasi Jarak Kekuasaan M -> Pemberdayaan Psikologis Z	-0.014	0.145	0.885	H7 Ditolak

Berdasarkan tabel diatas terdapat dua hipotesis yang diterima yaitu H3 dan H5, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai T Statistics yang lebih dari 1,96 dan P Values dibawah 0,05. Dari lima hipotesis yang ditolak yaitu H1, H2, H4, H6 dan H7 karena T Statistics kurang dari 1,96 dan P Values yang lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan tabel diatas terlihat pengaruh variable kepemimpinan etis terhadap perilaku kerja inovatif memiliki nilai T Statistik  $0.644 < 1.96$  dan P Values  $0.520 > 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif maka H1 ditolak. Selanjutnya Pengaruh variabel kepemimpinan etis terhadap keterikatan kerja memiliki nilai *t-statistics*  $0.230 > 1.96$  dan nilai *p-values* adalah  $0.818 > 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja dengan demikian H2 ditolak. Pengaruh variabel keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif memiliki nilai *t-statistics*  $5.623 > 1.96$  dan nilai *P-values*  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dengan demikian H3 diterima. Selanjutnya Pengaruh variabel kepemimpinan etis terhadap pemberdayaan psikologis memiliki nilai *t-statistics*  $1.508 < 1.96$  dan nilai *p-values* adalah  $0.132 > 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis dengan demikian H4 ditolak. Pengaruh variabel pemberdayaan psikologis terhadap keterikatan kerja memiliki nilai *t-statistics*  $2.148 > 1.96$  dan nilai *p-values*  $0.032 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja dengan demikian H5 diterima. Pengaruh variabel kepemimpinan etis terhadap keterikatan kerja melalui pemberdayaan psikologis memiliki nilai *t-statistics*  $1.080 < 1.96$  dan nilai *p-values*  $0.281 > 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan pemberdayaan psikologis tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap keterikatan kerja dengan demikian H6 ditolak. Selanjutnya dapat disimpulkan Pengaruh variabel kepemimpinan etis terhadap pemberdayaan psikologis dengan dimoderasi oleh orientasi jarak kekuasaan memiliki nilai *t-statistics*  $0.145 < 1.96$  dan nilai *p-values*  $0.885$

$> 0.05$  dengan demikian berdasarkan hasil pengujian H7 ditolak.

#### D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Pemberdayaan psikologis tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap keterikatan kerja. Orientasi jarak kekuasaan tidak memoderasi hubungan kepemimpinan etis dan pemberdayaan psikologis

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di daerah lain dengan jumlah sampel yang lebih banyak dan menggunakan aplikasi lain seperti AMOS dan LISREL untuk pengolahan data.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Brown, M.E., Treviño, L.K. and Harrison, D.A., (2005), "Ethical leadership: a social learning perspective construct development and testing", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 97 No. 2, pp. 117-134.
2. De Jong, J., & Den Hartog, D., (2010). Measuring innovative work behavior. *Journal of Creativity And Innovation Management*, 19, (1), 23 – 36.
3. Janssen, O. (2000), "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73 No. 3, pp. 287-302.
4. Prijono Sugiarto (21 Februari 2011). Net Quality income Astra capai Rp. 4 triliun., dari <http://www.infobanknews.com>
5. Zhu, W., May, D.R. and Avolio, B.J. (2004), "The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: the roles of psychological empowerment and authenticity", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 11 No. 1, pp. 16-26.