

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP UNTUK MENINGKATKAN INNOVATIVE
WORK BEHAVIOUR DENGAN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN SPEAKING PARTNER BY
KAMPUNG INGGRIS DI KEDIRI**

Saifudin Indra Purwanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Indrapurwanto1406@gmail.com

Amiartuti Kusmaningtyas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

amiartuti@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis peran *psychological empowerment* pada hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative work behaviour*. Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner berbasis *Google Form* dengan jumlah sampel 65 karyawan pada *Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri*. Serangkaian uji *t test* dengan analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis. Pengolahan data menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences 25 (SPSS)*. Hasil yang telah saya teliti membuktikan adanya pengaruh negatif antara *transformational leadership* dan *innovative work behaviour*. Hasil penelitian ini juga membuktikan peran *psychological empowerment* juga memiliki pengaruh positif dalam memoderasi hubungan antara *transformational leadership* untuk menstimulasi *innovative work behaviour*.

Kata Kunci : Transformational Leadership, Psychological Empowerment, Innovative Work Behaviour, Moderasi

ABSTRACT

*With a greater number of samples This study aims to investigate the significance of psychological empowerment in the connection between innovative work behavior and transformational leadership. This study employs quantitative methods by collecting data through Google form-based questionnaires with a sample size of 65 Speaking Partner by English Village employees in Kediri. The hypothesis was tested using regression analysis and a series of t tests. The Statistical Package for the Social Sciences 25 (SPSS) is used for data processing. The findings I looked at show that innovative work behavior and transformational leadership have a negative relationship. This study's findings also demonstrate that psychological empowerment plays a beneficial role in moderating the relationship between transformational leadership and the promotion of innovative workplace behavior.***Keywords: Transformational Leadership, Psychological Empowerment, Innovative Work Behaviour, Moderation**

LATAR BELAKANG

Inovasi merupakan faktor yang sangat diperlukan dalam memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat. Organisasi dan anggotanya harus pro aktif untuk bertahan dan berhasil dalam tujuan bisnis mereka mengingat inovasi masih relevan dan penting dilakukan terhadap persaingan global yang fluktuatif. Battistelli, 2014 *see also* (Gogoi, 2021) mendefinisikan Inovasi dapat dianggap sebagai ide, pemikiran, atau perilaku yang ternyata baru dan berbeda dari yang sedang digunakan atau dipraktekkan. Ada banyak perjanjian umum dalam keyakinan bahwa inovasi adalah penentuan penting dari keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Dengan adanya permasalahan yang semakin berkembang dan semakin majunya zaman mengharuskan manusia untuk terus membuat inovasi dalam hal cara berpikir, cara mengambil sikap terhadap suatu permasalahan.

Daya saing dunia bisnis saat ini yang telah menciptakan lingkungan yang menantang. Hal ini akan membawa konsekuensi bahwa organisasi tidak dapat bertahan tanpa adanya inovasi dalam proses, produk atau operasi. Organisasi tergantung pada perbedaan perlakuan-perlakuan yang distimulus oleh *Innovative work behaviour*, para pelaku tersebut adalah karyawan dan pemimpin yang berada pada suatu organisasi. Pemimpin memiliki pengaruh yang sama dalam menciptakan inovasi. Hal ini didukung oleh Li et al, 2019 *see also* (Kustanto et al., 2020) pemimpin organisasi memiliki peran yang sangat menonjol yang dapat mendorong *innovative work behavior* di tempat kerja dengan membawa solusi-solusi baru untuk situasi yang sangat sulit untuk dipahami. Syabarrudin et al, 2020 *see also* (Kustanto et al., 2020) menambahkan peran seorang pemimpin terhadap karyawan dalam organisasi sangat penting dan pemimpin harus mampu untuk mewujudkan *innovative work behaviour* antara karyawan. Groselj et al, 2020 *see also* (Kustanto et al., 2020) mengungkapkan hal yang sama bahwa kepemimpinan diakui oleh beberapa orang peneliti sebagai salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior*.

Menurut Odumeru dan Ogbonna, 2013 *see also* (Abu-Rumman, 2021) *transformational leadership* terdiri dari empat elemen penting termasuk: pengaruh ideal; stimulasi intelektual; inspirational motivasi, dan pertimbangan individual. Mereka mengklaim bahwa bentuk kepemimpinan *transformational leadership* fokus pada hasil dan pencapaian pribadi anggota yang pada mampu menginspirasi anggotanya untuk mengejar pekerjaan tambahan demi mencapai tujuan organisasi. *Transformational leadership* mengacu pada pendekatan dimana seorang pemimpin memotivasi bawahan untuk mematuhi tujuan dan kepentingan organisasi agar dapat bekerja melampaui harapan. Ini juga di dukung oleh Eliyana dkk, 2020 *see also*

(Kustanto *et al.*, 2020) dimana *transformational leadership* cenderung berpikir terbuka dan visioner, oleh karena itu karyawan karyawan didukung untuk lebih inovatif melalui *innovative work behavior*.

Pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behaviour* juga dipengaruhi oleh *psychological empowerment*. *Psychological empowerment* pada karyawan akan merefleksikan pengaruh signifikan terhadap perannya dalam pekerjaan. Selain itu, karyawan harus memiliki *psychological empowerment* yang dapat memberikan motivasi intrinsik sehingga memiliki dampak positif pada pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki *psychological empowerment* yang tinggi, mereka akan percaya pada kemampuannya sehingga mampu berperilaku inovatif di lingkungan mereka *see also* (Kustanto *et al.*, 2020).

Pada penelitian sebelumnya (Grošelj *et al.*, 2020) memperkenalkan interaksi antara dua teori kepemimpinan yaitu *authentic leadership* dan *transformational leadership* dalam merangsang *innovative work behaviour* yang menggabungkan mekanisme moderasi *psychological empowerment* yang dilakukan pada perusahaan teknologi multinasional. Peneliti mendukung penuh hasil penelitian dengan menghadirkan batasan dimana teori kepemimpinan yang diambil untuk penelitian lanjutan adalah *transformational leadership* sebagai *variable independent*, *innovative work behaviour* sebagai *variable bebas* dan *psychological empowerment* sebagai *variable moderasi* yang akan diujikan pada kursus *Speaking Partner by Kampung Inggris* di Kediri.

Speaking Partner by Kampung Inggris adalah Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) online dalam bidang Bahasa Inggris yang resmi didirikan bulan Juni tahun 2021. Memiliki tagline “*we are the best partner*” *Speaking Partner by Kampung Inggris* menawarkan sistem belajar aktif dengan praktek berbicara Bahasa Inggris setiap hari dan suasana belajar yang *relax* dan *fun*. Fokus kelas yang di tawarkan adalah mengasah *skill listening* dan *speaking* aktif. Didirikan oleh David Eko Cahyo dan mengangkat *value* “belajar Bahasa Inggris tidak selalu mahal apalagi mengganggu kesibukan setiap hari” dengan maksud dan tujuan dari *value* tersebut pendiri *Speaking Partner by Kampung Inggris* memberikan kemudahan bagi peserta yang berkeinginan untuk belajar Bahasa Inggris yang praktis tanpa harus datang ke Kampung Inggris Pare dengan memfasilitasi pembelajaran online melalui *zoom platform* serta didukung dengan harga yang terjangkau. Dalam menghadapi tantangan persaingan dunia bisnis *Speaking Partner by Kampung Inggris* selalu berinovasi dalam menjaga kualitas pelayanan dan menerapkan motivasi serta aktualisasi guna mencapai tujuan perusahaan dan proaktif saat bekerja di kalangan karyawan *Speaking Partner by Kampung Inggris*.

Berbasis uraian yang telah disajikan, penelitian ini mengangkat judul: “***Transformational Leadership Untuk Meningkatkan Innovative Work Behaviour dengan Psychological Empowerment sebagai Variable Moderasi pada Karyawan Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri***”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan yang telah di sebutkan diatas, maka rumusan masalah yang dituangkan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour* pada karyawan *Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri*?
2. Apakah *Psychological Empowerment* memoderasi pengaruh *Transformational Leadership* dan *Innovative Work Behaviour* pada karyawan *Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri*?

KAJIAN PUSTAKA

1. Teori *Transformational Leadership*

Daft, 2014 mendefinisikan *leadership* (kepemimpinan) sebagai kemampuan untuk memengaruhi orang-orang. Istilah *transformational leadership* pertama kali diciptakan oleh Burns pada tahun 1978 untuk membedakan antara pemimpin yang membangun tujuan motivasi dengan bawahan mereka dan pemimpin yang sangat bergantung pada pertukaran manfaat untuk mencapai hasil. Burn, 1978 *see also* (Li *et al.*, 2019) mengartikan *transformational leadership* sebagai prosedur dimana pemimpin dan pengikut berusaha untuk saling mempromosikan guna mencapai tingkat motivasi dan moralitas tertinggi. Hal ini menandakan bahwa untuk mencapai tujuan jika pemimpin mampu mentransformasikan pengetahuan secara optimal maka tujuan organisasi akan cepat tercapai.

Menurut Bass dalam (Jackson, M, 2021) *Transformational Leadership Theory* ada empat elemen kepemimpinan transformasional yang berbeda. Yang pertama adalah *intellectual stimulation* atau stimulasi intelektual. Menggunakan stimulasi intelektual, pemimpin tidak hanya mempertanyakan keadaan saat ini; mereka juga mempromosikan inovasi di antara para pengikut. Pemimpin mendesak stafnya, atau pendukungnya, untuk menemukan cara-cara inovatif dalam menyelesaikan tugas dan mencari peluang untuk menemukan hal-hal baru.

Elemen kedua dari *transformational leadership* adalah *individualized consideration* atau pertimbangan individual. Dalam pertimbangan individual, pemimpin termasuk

memberikan bantuan dan dukungan kepada berbagai pendukung, sesuai kebutuhan. Untuk mempromosikan koneksi yang mendorong, para pemimpin menjaga komunikasi sehingga pendukung merasa terbuka untuk berkontribusi pada konsep. Begitu juga para pemimpin dapat memberikan pengakuan langsung atas pengaruh khas dari setiap pendukung.

Unsur ketiga *transformational leadership* adalah *inspirational motivation* atau motivasi inspirasi. *Transformational leadership* harus memiliki konsep atau visi yang kuat bahwa mereka mampu berkomunikasi secara efektif kepada karyawan atau pendukungnya. Para pemimpin juga harus dapat membantu para pengikutnya untuk mengalami antusiasme dan inspirasi yang konsisten untuk memenuhi tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh visi tersebut.

Keempat dan terakhir, elemen dari *transformational leadership* adalah *idealized influence* atau pengaruh idealis. *Transformational leadership* beroperasi sebagai contoh bagi para pendukung. Karena fakta bahwa pendukung, atau karyawan, percaya dan menghargai pemimpin, mereka meniru individu ini dan mengadopsi prinsipnya.

2. *Psychological Empowerment*

Empowerment (pemberdayaan) merupakan pendelegasian wewenang dan kekuasaan kepada bawahan (Daft, 2014). Pendapat ini didukung oleh Ripley & Ripley, 1992 bahwa *empowerment* (pemberdayaan) meningkatkan praktik administrasi dan memberdayakan para pekerja melalui berbagai cara seperti pendelegasian pengambilan keputusan dan akses informasi. Dengan demikian, pemimpin memberikan peluang pada anggotanya pada tingkat yang lebih rendah untuk meningkatkan kompetensi pekerjaan mereka secara keseluruhan *see also* (Grošelj *et al.*, 2020); (Almulhim, 2020).

Thomas dan Velthouse, 1990 mendefinisikan *psychological empowerment* sebagai keadaan psikologis yang bersumber dari dalam diri individu, mencerminkan orientasi terhadap peran kerja. *Psychological empowerment* dianggap penting di mana lingkungan kerja karyawan dibentuk dan mencerminkan individu yang berkomitmen untuk bekerja. Spreitzer, 1995 mendefinisikan *psychological empowerment* sebagai peningkatan motivasi dalam diri setiap individu yang mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan dan peran mereka dalam organisasi. Dalam kata lain *psychological empowerment* tidak hanya dilihat sebatas pemberian wewenang tetapi dapat dikatakan upaya untuk menunjukkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Pendelegasian dan pemberian peran dalam pekerjaan akan mendorong anggotanya bekerja semakin mandiri dan mampu dalam menentukan suatu tindakan dan memberikan solusi

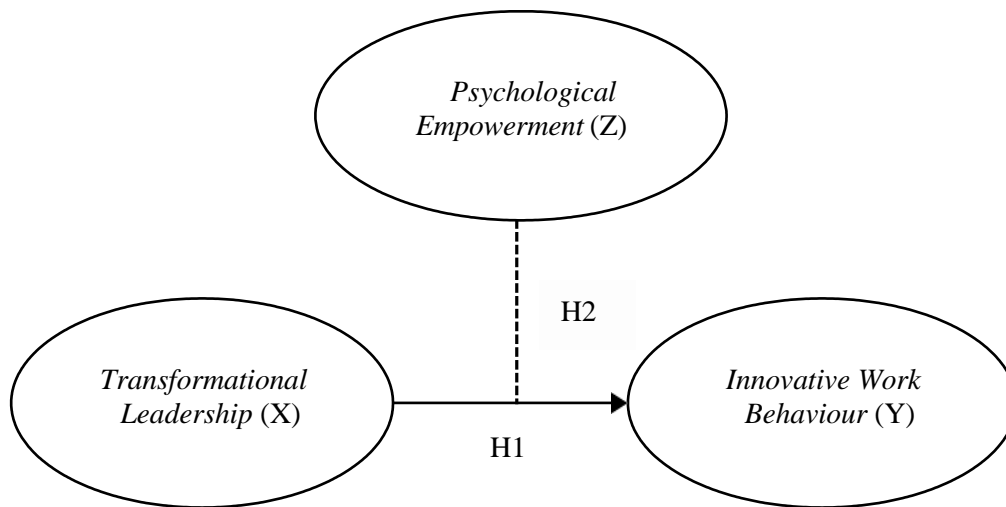
pada pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan lebih kompeten dalam melaksanakan tugas mereka secara bertanggung jawab *see also* (Grošelj *et al.*, 2020); (Azlan *and* Wahab, 2020).

3. *Innovative Work Behaviour*

Inovasi menurut Schumpeter, 1934 adalah penciptaan dan penerapan kombinasi baru yang terkait dengan produk, layanan, proses kerja atau pasar baru. Johnson, 2001 inovasi merujuk pada: (1) perubahan pada produk atau layanan suatu organisasi; (2) perubahan penerapan produk atau jasa yang jauh dari tujuan semula; (3) perubahan pasar dimana produk atau jasa diterapkan; (4) perubahan dalam pengembangan dan penyampaian produk atau layanan; (5) perubahan model bisnis. Inovasi menurut Raykov, 2014 juga didefinisikan sebagai suatu proses dimana nilai ekonomi atau sosial diekstraksi dari pengetahuan. Hal ini terjadi melalui transformasi pengetahuan untuk menghasilkan sesuatu atau produk atau proses baru yang menunjukkan kenaikan secara signifikan yang kemudian siap untuk diterapkan oleh masyarakat *see also* (Raja *and* Madhavi, 2018); (Grošelj *et al.*, 2020); (Akram *et al.*, 2020).

Innovative work behaviour juga dimaknai sebagai pengembangan dan implementasi konsep baru yang disengaja dalam peran kerja, organisasi, atau kelompok untuk meningkatkan kinerja di masing-masing (Janssen, 2000). Baik faktor internal maupun eksternal mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif. Faktor internal didasarkan pada kemauan karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Dan faktor eksternal berasal dari rangsangan lingkungan dimana karyawan tersebut berada. Dalam organisasi, faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku karyawan sangat penting untuk dipertimbangkan (Fuller & Marler, 2009) *see also* (Rahmah *et al.*, 2020).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS



Berikut hipotesis yang diajukan berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka konseptual yang telah diuraikan dan dijelaskan sebelumnya:

- H1 : *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour* pada karyawan *Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri*.
- H2 : *Transformational Leadership* berpengaruh dengan *Innovative Work Behaviour* dengan *Psychological Empowerment* sebagai variabel moderasi pada karyawan *Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri*.

KAJIAN PUSTAKA

4. Teori *Transformational Leadership*

Daft, 2014 mendefinisikan *leadership* (kepemimpinan) sebagai kemampuan untuk memengaruhi orang-orang. Istilah *transformational leadership* pertama kali diciptakan oleh Burns pada tahun 1978 untuk membedakan antara pemimpin yang membangun tujuan motivasi dengan bawahan mereka dan pemimpin yang sangat bergantung pada pertukaran manfaat untuk mencapai hasil. Burn, 1978 *see also* (Li *et al.*, 2019) mengartikan *transformational leadership* sebagai prosedur dimana pemimpin dan pengikut berusaha untuk saling mempromosikan guna mencapai tingkat motivasi dan moralitas tertinggi. Hal ini menandakan bahwa untuk mencapai tujuan jika pemimpin mampu mentransformasikan pengetahuan secara optimal maka tujuan organisasi akan cepat tercapai.

Menurut Bass dalam (Jackson, M, 2021) *Transformational Leadership Theory* ada

empat elemen kepemimpinan transformasional yang berbeda. Yang pertama adalah *intellectual stimulation* atau stimulasi intelektual. Menggunakan stimulasi intelektual, pemimpin tidak hanya mempertanyakan keadaan saat ini; mereka juga mempromosikan inovasi di antara para pengikut. Pemimpin mendesak stafnya, atau pendukungnya, untuk menemukan cara-cara inovatif dalam menyelesaikan tugas dan mencari peluang untuk menemukan hal-hal baru.

Elemen kedua dari *transformational leadership* adalah *individualized consideration* atau pertimbangan individual. Dalam pertimbangan individual, pemimpin termasuk memberikan bantuan dan dukungan kepada berbagai pendukung, sesuai kebutuhan. Untuk mempromosikan koneksi yang mendorong, para pemimpin menjaga komunikasi sehingga pendukung merasa terbuka untuk berkontribusi pada konsep. Begitu juga para pemimpin dapat memberikan pengakuan langsung atas pengaruh khas dari setiap pendukung.

Unsur ketiga *transformational leadership* adalah *inspirational motivation* atau motivasi inspirasi. *Transformational leadership* harus memiliki konsep atau visi yang kuat bahwa mereka mampu berkomunikasi secara efektif kepada karyawan atau pendukungnya. Para pemimpin juga harus dapat membantu para pengikutnya untuk mengalami antusiasme dan inspirasi yang konsisten untuk memenuhi tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh visi tersebut.

Keempat dan terakhir, elemen dari *transformational leadership* adalah *idealized influence* atau pengaruh idealis. *Transformational leadership* beroperasi sebagai contoh bagi para pendukung. Karena fakta bahwa pendukung, atau karyawan, percaya dan menghargai pemimpin, mereka meniru individu ini dan mengadopsi prinsipnya.

5. *Psychological Empowerment*

Empowerment (pemberdayaan) merupakan pendelegasian wewenang dan kekuasaan kepada bawahan (Daft, 2014). Pendapat ini didukung oleh Ripley & Ripley, 1992 bahwa *empowerment* (pemberdayaan) meningkatkan praktik administrasi dan memberdayakan para pekerja melalui berbagai cara seperti pendelegasian pengambilan keputusan dan akses informasi. Dengan demikian, pemimpin memberikan peluang pada anggotanya pada tingkat yang lebih rendah untuk meningkatkan kompetensi pekerjaan mereka secara keseluruhan *see also* (Grošelj *et al.*, 2020); (Almulhim, 2020).

Thomas dan Velthouse, 1990 mendefinisikan *psychological empowerment* sebagai keadaan psikologis yang bersumber dari dalam diri individu, mencerminkan orientasi terhadap peran kerja. *Psychological empowerment* dianggap penting di mana lingkungan

kerja karyawan dibentuk dan mencerminkan individu yang berkomitmen untuk bekerja. Spreitzer, 1995 mendefinisikan *psychological empowerment* sebagai peningkatan motivasi dalam diri setiap individu yang mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan dan peran mereka dalam organisasi. Dalam kata lain *psychological empowerment* tidak hanya dilihat sebatas pemberian wewenang tetapi dapat dikatakan upaya untuk menunjukkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Pendelegasian dan pemberian peran dalam pekerjaan akan mendorong anggotanya bekerja semakin mandiri dan mampu dalam menentukan suatu tindakan dan memberikan solusi pada pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan lebih kompeten dalam melaksanakan tugas mereka secara bertanggung jawab *see also* (Grošelj *et al.*, 2020); (Azlan and Wahab, 2020).

6. Innovative Work Behaviour

Inovasi menurut Schumpeter, 1934 adalah penciptaan dan penerapan kombinasi baru yang terkait dengan produk, layanan, proses kerja atau pasar baru. Johnson, 2001 inovasi merujuk pada: (1) perubahan pada produk atau layanan suatu organisasi; (2) perubahan penerapan produk atau jasa yang jauh dari tujuan semula; (3) perubahan pasar dimana produk atau jasa diterapkan; (4) perubahan dalam pengembangan dan penyampaian produk atau layanan; (5) perubahan model bisnis. Inovasi menurut Raykov, 2014 juga didefinisikan sebagai suatu proses dimana nilai ekonomi atau sosial diekstraksi dari pengetahuan. Hal ini terjadi melalui transformasi pengetahuan untuk menghasilkan sesuatu atau produk atau proses baru yang menunjukkan kenaikan secara signifikan yang kemudian siap untuk diterapkan oleh masyarakat *see also* (Raja and Madhavi, 2018); (Grošelj *et al.*, 2020); (Akram *et al.*, 2020).

Innovative work behaviour juga dimaknai sebagai pengembangan dan implementasi konsep baru yang disengaja dalam peran kerja, organisasi, atau kelompok untuk meningkatkan kinerja di masing-masing (Janssen, 2000). Baik faktor internal maupun eksternal mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif. Faktor internal didasarkan pada kemauan karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Dan faktor eksternal berasal dari rangsangan lingkungan dimana karyawan tersebut berada. Dalam organisasi, faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku karyawansangat penting untuk dipertimbangkan (Fuller & Marler, 2009) *see also* (Rahmah *et al.*, 2020).

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data penelitian disajikan dalam bentuk numerik dan digunakan analisis statistik. *Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri* menjadi obyek penelitian. Data primer dan sumber data internal seperti informasi jumlah pegawai pada objek penelitian merupakan jenis data yang digunakan untuk melengkapi informasi penelitian. Populasi objek penelitian adalah 65 karyawan, dan pada penelitian kali ini menggunakan sampel jenuh. Analisis regresi moderasi dan analisis regresi sederhana merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Program analisis SPSS 25 digunakan untuk menganalisis *Transformational Leadership* untuk meningkatkan *Innovative Work Behaviour* dengan *Psychological Empowerment* sebagai variabel moderating *Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri*.

2. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017:136) Populasi menentukan kualitas dan kuantitas keseluruhan objek atau subjek untuk tujuan observasi dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini melibatkan 65 orang karyawan yang bekerja sebagai tutor di *Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri* pada Divisi Operasional..

Setiap individu yang bekerja di *Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri* merupakan sampel yang digunakan dalam menganalisis *Transformational Leadership* untuk meningkatkan *Innovative Work Behaviour* dengan *Psychological Empowerment* sebagai variabel moderating. Peneliti menargetkan responden sebanyak 141 karyawan sesuai dengan jumlah populasi penelitian. Jumlah tersebut diambil dari individu dari setiap divisi. Divisi yang dimaksud antara lain divisi *marketing*, divisi *finance* dan divisi *operational* yang merupakan karyawan *Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri*.

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survei berbasis instrumen untuk pengumpulan data yaitu kuesioner berupa angket pernyataan terstruktur kepada responden dari obyek penelitian yaitu karyawan *Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri* yang dikemas dalam bentuk *Google Form*. Kuesioner yang digunakan untuk operasionalisasi adalah *Likert scale* dengan lima skala level sebagai berikut: Sangat setuju (poin 5), setuju (poin 4), netral (poin 3), tidak setuju (poin 2), dan sangat tidak setuju (poin 1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Diketahui dari hasil uji frekuensi pada data kuesioner responden bahwa gambar pada kuesioner menggambarkan karakteristik responden sampel penelitian yaitu; usia, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan terakhir

Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh 38 responden perempuan, dan karakteristik responden menurut jenis kelamin pegawai laki-laki 27 responden pada *Speaking Partner by* Kampung Inggris di Kediri.

Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia ada 36 responden antara usia 18 dan 25; 25 responden berusia antara 26 hingga 30 tahun, dan 3 responden berusia antara 31 hingga 35 tahun, dan sedikitnya 1 responden berusia antara 35 tahun ke atas. Sebanyak 36 responden atau tutor (pengajar) dengan rentan usia 18 sampai 25 tahun pada *Speaking Partner by* Kampung Inggris di Kediri dapat dikatakan mendominasi karakteristik penelitian berdasarkan usia.

Uji Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden

Demografi responden adalah sebagai berikut: responden masa kerja 1 sampai 3 bulan memiliki frekuensi 11 orang, responden lama kerja 3 sampai 6 bulan memiliki frekuensi 12 orang, responden berusia 6 sampai 1 tahun memiliki frekuensi 18 orang, dan responden usia 1 sampai 2 tahun memiliki frekuensi sebanyak 24 orang. Ada total 24 responden atau tutor dalam survei *Speaking Partner by* Kampung Inggris di Kediri, yang mencakup total 65 peserta. Karakteristik responden yang mengikuti survei rata-rata lama kerja responden berkisar antara 1 sampai 2 tahun.

Uji Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Kualitas responden tergantung dari pendidikan terakhir responden, yaitu pendidikan menengah atas sebanyak 20 orang, pendidikan D3 sebanyak 4 orang, pendidikan strata satu sebanyak 39 orang, dan strata dua atau *Magister* memiliki angka sejumlah 2 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan gelar sarjana mendominasi karakteristik responden penelitian, 39 tutor (guru) di *Speaking Partner by* Kampung Inggris di Kediri, sampel penelitian (65 karyawan).

2. Uji Instrumen

Uji Validitas

Ukuran validitas adalah seberapa akurat data pada objek penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti. Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk mengetahui valid atau

tidaknya pertanyaan dalam kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Jika nilai r hitung positif dan lebih besar atau sama dengan r tabel, maka item, pernyataan, atau angket tersebut dianggap valid. Sebaliknya, nilai r hitung negatif dan lebih kecil atau sama dengan r tabel. Hasil uji validitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini yang menunjukkan nilai R hitung:

Dalam serangkaian uji akurasi, bisa ditarik kesimpulan pada setiap item pada tabel di merupakan pernyataan atau indikator yang terukur. *Transformational leadership* (TL) sebagai variabel independen (X), *psychological empowerment* (PE) sebagai variabel moderasi (Z) dan *innovative work behaviour* (IWB) sebagai variabel dependen (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung tiap item pertanyaan lebih tinggi dari nilai r tabel.

Uji Reabilitas

Jika suatu pengukuran secara konsisten menghasilkan hasil yang sama, maka dikatakan reliabel atau memiliki reliabilitas. Uji reliabilitas menunjukkan seberapa yakin Anda terhadap hasil pengukuran. Suatu soal dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha suatu variabel lebih besar dari konstanta (0,6). Sebaliknya, jika Alpha Cronbach tetap konstan (0,6), masalahnya tidak dapat dipercaya. Dari hasil uji reliabilitas penelitian ini, tabel berikut menunjukkan nilai Cronbach's Alpha:

Pernyataan dalam kuesioner penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap butir pernyataan dapat menghasilkan data yang konsisten, yang menunjukkan bahwa akan diperoleh tanggapan yang kira-kira setara dengan yang sebelumnya jika pernyataan tersebut diajukan kembali.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui suatu model regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya berdistribusi normal pada data penelitian. Analisis grafis *Normal Probability Plot* atau metode *one sample Kolmogorov Smirnov value* adalah dua metode yang digunakan dalam teknik pengujian uji normalitas penelitian ini. Cara-cara tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

Analisis Grafik *Normal Probability Plot*

Normal Probability Plot yang digunakan untuk analisis grafis, menggambarkan distribusi data (titik) sepanjang sumbu diagonal. Jika data (titik-titik) disusun melingkar atau dalam garis diagonal, nilai residunya memiliki distribusi normal. Ketika data (titik) menjauh dari garis diagonal, nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas

penelitian ditunjukkan dengan menggunakan teknik analisis grafik normal probability plot.

Nilai residual penelitian ini berdistribusi normal seperti yang digambarkan pada gambar di atas yang ditunjukkan dengan hasil normal probability plot (titik-titik) yang mendekati atau mengikuti garis diagonal.

Nilai *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Suatu sampel lolos uji Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Ini adalah cara Anda membeli normalitas Tes Satu Sampel Kolmogorov Smirnov jika data didistribusikan secara asimtotik. Sig. (2) melebihi 0,05 Di sisi lain, data tidak mengikuti distribusi normal jika Asymp digunakan. Sig. (2) tidak lebih dari 0,05 Hasil uji normalitas satu sampel Kolmogorov-Smirnov.

Nilai Asymp Sig (2-tailed) lebih besar atau sama dengan 0,052. Hal ini sejalan dengan pedoman pengambilan keputusan yang mengatakan bahwa data dalam model penelitian ini berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Multikolinieritas

Variabel independen model regresi diperiksa korelasinya dengan menggunakan uji multikolinieritas. Semua variabel harus memiliki batas toleransi kurang dari 0,10 agar dapat dimasukkan dalam perhitungan regresi, dan jika VIF kurang dari 10 maka variabel tersebut tidak memiliki masalah multikolinieritas dengan variabel independen lainnya.

Variabel bebas *Transformational Leadership* memiliki nilai VIF sebesar 1,349 yang lebih kecil dari 10, dan nilai tolerance sebesar 0,741 yang lebih besar dari 0,1 seperti terlihat pada tabel di atas. Karena uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel independen tidak menunjukkan multikolinieritas, maka variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian jika nilai tolerance kurang dari 0,01, dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam model regresi untuk melihat apakah residual pengamatan memiliki varians yang tidak sama. Uji Glejser digunakan untuk mengambil keputusan dalam penelitian ini. Uji Glejser merupakan uji hipotesis yang menggunakan residual absolute regression untuk mengetahui apakah suatu model regresi menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Tes Glejser berfungsi sebagai dasar untuk analisis; data tidak memiliki heteroskedastisitas jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Di sisi lain, heteroskedastisitas hadir dalam data jika nilai signifikansinya kurang dari 0,5.

Variabel *Psychological Empowerment* memiliki nilai signifikansi $0,151 > 0,05$,

sedangkan variabel *Transformational Leadership* memiliki nilai signifikansi $0,776 > 0,05$. Penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian karena bebas interferensi dan heteroskedastisitas.

4. Analisis Data dan Pengajuan Hipotesis

Analisis Regresi Linier

Tujuan analisis regresi linier sederhana adalah membandingkan satu variabel dengan variabel lain yang terkait dengannya. *Transformational Leadership* adalah variabel independen, dan *Innovative Work Behaviour* adalah variabel dependen. Menggunakan uji regresi linier sederhana, dengan membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05 sebagai dasar pengambilan keputusan. Variabel Y dipengaruhi oleh variabel X ketika tingkat signifikansi turun di bawah 0,05. Namun jika nilai signifikansi variabel X lebih besar dari 0,05 maka tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Hasil uji regresi linier sederhana pada penelitian ini diketahui nilai F hitung adalah 4,193, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,046. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *Innovative Work Behavior* (Y) yang dipengaruhi oleh *Transformational Leadership* (X).

Koefisien Determinasi (R²)

Kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi (R²). Koefisien determinasi memiliki nilai pada rentang 0 sampai dengan 1. Sebagian besar informasi diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y) dapat ditemukan pada variabel bebas (X) jika nilainya mendekati satu. Nilai *Adjusted R Square* sama dengan 59,1% ditemukan pada saat dilakukan pengujian koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Transformational Leadership* dan *Psychological Empowerment* dapat mencapai 59,1% dari variabel *Innovative Work Behaviour*, sedangkan faktor lain, seperti kepemimpinan otentik dan kepemimpinan etis, yang tidak termasuk dalam model penelitian ini dapat menjelaskan sisanya sebesar 40,9 persen.

Uji t (Parsial)

Untuk menentukan apakah variabel independen t cukup untuk menjelaskan variabel dependen sendiri, digunakan uji t. Tingkat keberhasilan tes ini kurang dari atau sama dengan 5%. Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika probabilitasnya lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, variabel independen tidak berpengaruh

signifikan terhadap variabel dependen jika nilai prob lebih besar dari 0,05. Berikut adalah temuan uji t (parsial) penelitian ini:

1. Hasil penelitian menunjukkan Variabel *Transformational Leadership* (X) berpengaruh negatif terhadap *Innovative Work Behaviour* pada karyawan *Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri*. Nilai signifikan *Transformational Leadership* (X) sebesar 0,04 kurang dari 0,05. Jika nilai sig kurang dari 0,05 maka H1 akan diterima, sedangkan H0 akan ditolak. Uji t dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa variabel *Transformational Leadership* berpengaruh negatif terhadap *Innovative Work Behaviour* dengan tingkat signifikansi 0,04.
2. Berdasarkan temuan penelitian, tutor *Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri* dipengaruhi secara positif oleh variabel *Transformational Leadership* (X). *Psychological Empowerment* berperan sebagai variabel moderasi. Nilai signifikansi 0,00 kurang dari 0,05 untuk *Transformational Leadership* (X) dan 0,04 kurang dari 0,05 untuk *Psychological Empowerment* menunjukkan hal tersebut. Uji t pada penelitian ini menemukan bahwa variabel *Psychological Empowerment* berpengaruh positif terhadap *Transformational Leadership* dan *Innovative Work Behaviour* dengan tingkat signifikansi 0,00.

PEMBAHASAN

Transformational Leadership berpengaruh terhadap Innovative work behaviour pada karyawan Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri

Berdasarkan temuan penelitian ini, variabel *Transformational Leadership* memiliki nilai signifikansi 0,04 dan nilai koefisien negatif. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Transformational Leadership* berdampak negatif terhadap *Innovative Work Behaviour*. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan temuan (Groselj et al., 2020) maupun (Kustanto et al., 2020) yang menyatakan bahwa *Transformational Leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour*.

Transformational Leadership berpengaruh dengan Innovative Work Behaviour dengan Psychological Empowerment sebagai variabel moderasi pada karyawan Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri.

Nilai signifikansi penelitian sebesar 0,00 kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel *Psychological Empowerment* sebagai variabel moderasi berpotensi memperkuat atau

meningkatkan pengaruh variabel *Transformational Leadership* terhadap variabel *Innovative Work Behaviour*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Psychological Empowerment* memiliki arah yang positif. Temuan penelitian ini sejalan dengan (Groselj et al., 2020) serta (Kustanto et al., 2020), yang menyatakan bahwa *Psychological Empowerment* memoderasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Innovative Work Behaviour*.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada tutor *Speaking Partner by Kampung Inggris* di Kediri tentang penggunaan *transformational leadership* untuk meningkatkan *innovative work behaviour* dan penggunaan *psychological empowerment* sebagai variabel moderasi *Speaking Partner by Kampung Inggris* di Kediri. Penelitian ini didasarkan pada variabel-variabel berikut: *Transformational Leadership* (X) sebagai variabel independen; *Psychological Empowerment* (Z) sebagai variabel moderasi, dengan *Innovative Work Behaviour* (Y) sebagai variabel dependen. Masalah ini melibatkan sejumlah besar 65 karyawan mengisi kuesioner untuk mengumpulkan data kuantitatif. Berikut kesimpulan yang didapat setelah dilakukan pengujian hipotesis dengan rangkaian uji t dan analisis regresi:

- 1) Temuan penelitian ini membuktikan hasil uji t pada variabel bebas yaitu *Transformational Leadership* (X) menunjukkan adanya pengaruh negatif variabel *Transformational Leadership* terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan *Speaking Partner by Kampung Inggris* di Kediri.
- 2) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Psychological Empowerment* sebagai variabel moderasi memiliki nilai positif. Penelitian ini menunjukkan bahwa peran *Psychological Empowerment* memiliki peran moderasi yang positif dan relevan dalam hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Innovative Work Behaviour*.

Saran

Peneliti menawarkan rekomendasi bagi perusahaan dan peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan temuan dan kesimpulan yang telah disajikan:

- 1) Bagi lembaga *Speaking Partner by Kampung Inggris* di Kediri agar dapat memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan dalam penerapan *Transformational Leadership* agar karyawan dapat membangkitkan hasrat *Psychological Empowerment* sehingga karyawan mampu melakukan *Innovative Work Behaviour*.

- 2) Diharapkan dengan memasukkan variabel bebas yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan lain yang berpotensi memunculkan *Innovative Work Behaviour*, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel moderasi yaitu *Psychological Empowerment* divariasikan dengan kerangka konsep lain seperti variabel intervening yang mempengaruhi variabel bebas dan variabel terikat, diharapkan dapat menggunakan model penelitian ini pada obyek penelitian di bidang lain dengan jumlah responden yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Rumman, A. (2021). Transformational leadership and human capital within the disruptive business environment of academia. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 13(2), 178–187. <https://doi.org/10.18844/wjet.v13i2.5652>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2), 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Almulhim, A. F. (2020). Linking knowledge sharing to innovative work behaviour: The role of psychological empowerment. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 549–560. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO9.549>
- Azlan, N. S., & Wahab, A. R. S. (2020). Does Psychological Empowerment Contribute to Employee's Engagement in Companies? *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 9(5), 06–14.
- Gogoi, B. (2021). *Barriers To Innovative Work Behaviour: a Critical Analysis*. 12(3), 368–377. <https://doi.org/10.34218/IJM.12.3.2021.034>
- Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2020). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 677–706. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>
- Halaseh, M. (2019). The Role of Transformational Leadership - Between Challenges and Opportunities - in Applying the Comprehensive Quality at Al-Istiqlal University in Palestine as a Case Study. *European Journal of Business and Management*, 1–16. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-36-11>
- Kamara, P. A. (2021). *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT EFFECTIVENESS: A PREDICTIVE CASE STUDY AT THE SIERRA LEONE CHRISTIAN ORGANIZATIONS*. 7, 6.
- Kustanto, H., Hamidah, Eliyana, A., Mumpuni, J. H. S., & Gunawan, D. R. (2020). The moderation role of psychological empowerment on innovative work behaviour. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8), 254–264. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.8.38>
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability (Switzerland)*, 11(6), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Rahmah, Y. F., Marta, M. S., Athoillah, M. A., & Farid, D. (2020). The Approach of Managers Regarding Innovative Work Behaviour. *SSRN Electronic Journal*, 8(2), 765–772. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3603109>
- Raja, S., & Madhavi, C. (2018). *Effect of Organization Climate on Innovative Work Behaviour*. 7(3), 9.
- Sunaengsih, C., Komariah, A., Kurniady, D. A., Suharto, N., Tamam, B., & Julia, J. (2021). *Transformational Leadership Survey*. 8(1), 41–54. <https://doi.org/10.53400/mimbar-sd.v8i1.30468>
- van Zyl, L. E., van Oort, A., Rispens, S., & Olckers, C. (2021). Work engagement and task performance

within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors.
Current Psychology, 40(8), 4012–4023. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00339-1>