

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP PERILAKU INOVATIF DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI JAMBI

Emita Yurika¹⁾, Sry Rosita²⁾

¹⁾Staf Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas ESDM Provinsi Jambi

²⁾Prodi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi

e-mail: emitayurika0309@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh servant leadership terhadap perilaku inovatif dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi. Teknik pengumpulan sample menggunakan teknik Non Probability Sampling yang berjumlah 77 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data dianalisis menggunakan Struktural Equation Modeling (SEM) berbasis komponen Partial Least Square path modelling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap perilaku inovatif, servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis, pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dan servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa dengan gaya servant leadership pemimpin pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi dapat mempengaruhi pegawainya untuk berperilaku inovatif dengan dimediasi oleh pendekatan pemberdayaan psikologis.

Kata kunci : *Servant leadership, perilaku inovatif, pemberdayaan psikologis*

Abstract

This study aims to determine the effect of servant leadership on innovative behavior with psychological empowerment as an intervening variable. This study uses a descriptive method with a quantitative approach. The research subjects were employees of the Department of Energy and Mineral Resources of Jambi Province. The sampling technique used was the Non-Probability Sampling technique, totaling 77 respondents. The instrument used in this study was a questionnaire. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square path modeling (PLS-SEM) components. The results show that servant leadership has a positive but not significant effect on innovative behavior, servant leadership has a positive and significant effect on psychological empowerment, psychological empowerment has a positive and significant effect on innovative behavior and servant leadership has a positive and significant effect on innovative behavior with psychological empowerment as an intervening variable. at the Department of Energy and Mineral Resources of Jambi Province. The results of this study found that the servant leadership style of leaders at the Department of Energy and Mineral Resources of Jambi Province can influence their employees to behave innovatively mediated by a psychological empowerment approach.

Keywords: *Servant leadership, innovative behavior, psychological empowerment*

1. PENDAHULUAN

Di Indonesia masyarakat menganggap kinerja birokrasi masih kurang optimal dan perlu dilakukan perubahan atau reformasi birokrasi, karena banyak pemimpin di sektor publik yang terjerat kasus korupsi, kolusi dan nepotisme. Hal ini menyebabkan terjadinya ketidakpercayaan (*distrust*) masyarakat kepada pemimpin mereka dan terhadap kinerja birokrasi pemerintahan. Perubahan yang perlu dilakukan yaitu pada tata laksana, regulasi, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan publik, sumber daya manusia dan budaya kerja yang menggambarkan melayani, profesional dan tepercaya serta pembangunan dan penguatan agen perubahan yang dilakukan berdasarkan komitmen pemimpin (Gunawan, 2020). Provinsi Jambi berdasarkan data dari Ombudsman Perwakilan Provinsi Jambi, penilaian pelayanan publik se-Sumatera Bagian Selatan pada tahun 2018 berada pada peringkat paling bawah yaitu pada zona kuning dengan nilai 78,45. Rata-rata OPD di Provinsi Jambi berada pada zona kuning tersebut termasuk Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi.

Menurut Yukl (2020) organisasi harus memiliki kualitas dan inovasi dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan publik, salah satunya adalah dalam meningkatkan sumber daya manusianya. Dalam menghadapi perubahan dan era digitalisasi peran pemimpin sangat penting, seorang pemimpin akan dituntut secara terus menerus untuk memunculkan ide-ide kreatifnya agar usaha yang dijalankannya bisa meningkatkan *performancenya* dalam segala bidang dan bisa bertahan atau bisa beradaptasi dalam perubahan lingkungan (Mulyadi, 2018). Selain itu inovasi juga merupakan faktor penting untuk keberhasilan organisasi dalam persaingan dan dinamika saat ini (Škerlavaj et al., 2019). Jika dilihat dari sektor publik dalam organisasi pemerintah, inovasi merupakan transformasi dari fungsi utama organisasi dan perubahan yang permanen dan mendasar dalam struktur organisasi (Wicaksono, 2018). Perilaku inovatif dapat membuat organisasi menjadi lebih efektif dan bisa memberikan kontribusi atau masukan untuk pembaruan kepada organisasi. Agar organisasi menjadi lebih kreatif dan efektif, pengikutnya harus diberdayakan dan diberi kepercayaan (Alblooshi et al., 2020), berkomitmen dan diberi ruang untuk berinovasi (Krog & Govender, 2015). Dengan membangun kepercayaan pengikut kepada pemimpin dan organisasi, serta nilai-nilai empati pemimpin dan kompetensi, hubungan antara pemimpin dan pengikut ini membuat karyawan merasa aman secara emosional tentang intensitas pemimpin dan dapat meningkatkan komitmen dan kemauan pengikut untuk berinovasi, menghasilkan ide-ide baru dan memulai perubahan (Erkutlu & Chafra, 2015).

Beberapa penelitian sebelumnya menyelidiki dan mengkonfirmasi dampak mediasi pemberdayaan psikologis pada beberapa perilaku karyawan yang penting, dengan menciptakan pemberdayaan psikologis karyawan yang lebih besar, pemimpin dapat memiliki efek positif yang lebih tinggi pada perilaku inovatif karyawan (Stanescu et al., 2020). Sejalan dengan penelitian (Grošelj et al., 2020), (Ali et al., 2020), (Farrukh et al., 2019), (Tripathi et al., 2020) dan (Allen et al., 2018) yang mengemukakan bahwa *servant leadership* efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen organisasi dengan mengintegrasikan mediator pemberdayaan psikologis sehingga dapat mendorong perilaku inovatif karyawan dan karyawan memahami peran tugas dan fungsinya terhadap tujuan organisasi. Maka dengan demikian sangat menarik untuk dikaji dan diteliti agar memahami melalui apa mekanisme intervening pemberdayaan psikologis dan dalam kondisi sebatas apa kemungkinan *servant leadership* mampu mempengaruhi perilaku inovatif pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi.

Tujuan penelitian dirumuskan untuk; 1. Menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap perilaku inovatif pegawai Dinas ESDM Provinsi Jambi, 2. Menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap pemberdayaan psikologis pegawai Dinas ESDM Provinsi Jambi, 3. Menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif pegawai Dinas ESDM Provinsi Jambi, 4. Menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap perilaku inovatif melalui pemberdayaan psikologis pegawai Dinas ESDM Provinsi Jambi.

2. KAJIAN PUSTAKA

Servant Leadership

Servant leadership merupakan pendekatan yang berorientasi lain terhadap kepemimpinan dan memprioritaskan kebutuhan individu pengikut, perhatiannya berorientasi pada orang lain di dalam organisasi dan komunitas yang lebih besar. Kepemimpinan ini mengacu pada gaya di mana seorang pemimpin melayani orang lain dan manajemen proses, membantu bawahan untuk mendapatkan kesempatan dalam pengembangan karir, melatih bawahan untuk menjadi penyedia layanan yang terbaik dan akhirnya dapat menguntungkan organisasi (Eva et al, 2019). Defenisi ini memiliki tiga ciri yang membentuk esensi *servant leadership* yaitu motif merupakan berorientasi lain, mode merupakan fokus pada pertumbuhan pengikut dan pola pikir merupakan kepedulian terhadap komunitas yang lebih luas, sedangkan menurut Franco & Antunes (2020) *servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang lebih mengutamakan kebutuhan orang lain dengan memberdayakan mereka, membantu mereka tumbuh dan sukses, memberikan penyembuhan emosional, berperilaku etis, menciptakan komitmen, mensejahterakan pengikut dengan menciptakan suasana kekeluargaan dan mengembangkan serta membina keterampilan konseptual.

Pemberdayaan Psikologis

Konsep pemberdayaan disebut juga pemberdayaan psikologis, beberapa peneliti (Conger & Kanungo (1988); Thomas & Velthouse, (1990) ; dan Spreitzer (1995)) mendefinisikan pemberdayaan psikologis sebagai peningkatan motivasi intrinsik terhadap tugas yang dimanifestasikan kedalam empat elemen yang mencerminkan orientasi seseorang atas peran kerjanya yaitu *meaning, competence, self determination, dan impact*. Ciri-ciri kepribadian dan praktik organisasi pada pemberdayaan psikologis mengarah kepada efektivitas manajerial (Chamberlin et al., 2018), bentuk kepemimpinan (Dust et al., 2018); (Zhang & Bartol,2010) dan perilaku kerja inovatif (Bantha & Nayak,2020; Stanescu,2020). Keempat elemen tersebut digunakan sebagai dimensi pengukuran pemberdayaan psikologis dalam penelitian ini.

Perilaku Inovatif

Inovasi adalah penerapan ide-ide baru atau yang sama sekali berbeda yang membawa nilai bagi pelanggan dan akibatnya meningkatkan pertumbuhan organisasi. Inovasi dianggap memberikan keunggulan kompetitif kepada organisasi dan dapat meningkatkan kinerjanya. Ini dapat berupa pendekatan bottom-up yang berbasis proses dan didorong oleh budaya organisasi, yang memungkinkan pemikiran kreatif dan toleransi risiko, atau menjadi pendekatan top-down yang mengikuti pendekatan manajerial berbasis visi. Inovasi didorong oleh beberapa faktor individu seperti kepribadian dan motivasi, serta faktor kontekstual yang berkaitan dengan iklim organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai salah satu determinan terpenting dari inovasi (Alblooshi et al, 2020). Perilaku inovatif merupakan serangkaian perilaku yang terkait dengan generasi ide, menciptakan

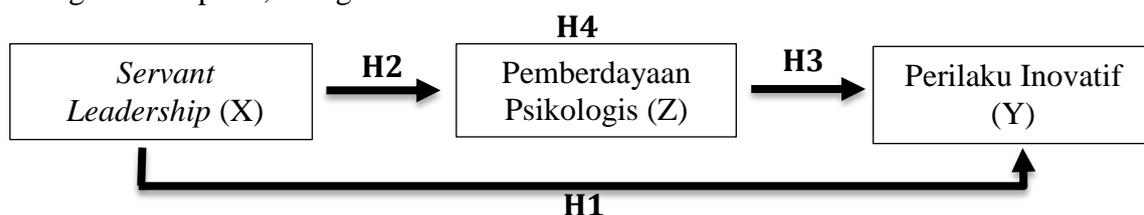
dukungan dan membantu mengimplemantasikannya, serta menggambarkan perilaku inovatif sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan yang disengaja (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) ide, proses, produk atau prosedur baru dan berguna (De Jong & Den Hartog, 2010). Karyawan dapat memulai inovasi karena mereka memiliki peran dalam kinerja organisasi dan dapat mendeteksi potensi peningkatan dan peluang untuk perkembangan baru yang bertujuan menghasilkan dan mengimplementasikan ide (Bos Nehles et al, 2017; Sanz Valle dan Jimenez, 2018; Veenendaall & Bondarouk, 2015).

Steyn & de Bruin (2019) mengkonfirmasi gagasan bahwa perilaku inovatif adalah konstruksi multidimensi dan mengikuti literatur yang luas, dengan meninjau lima faktor yang penting dalam inovasi individu, yaitu *exploration*, *generativity*, *information investigation*, *championing*, dan *application*.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Penelitian-penelitian terdahulu tentang gaya kepemimpinan *servant leadership* menunjukkan bahwa karyawan yang didukung, difasilitasi, dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya dapat meningkatkan emosi positif, yang digunakan karyawan untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru yang membawa perubahan dalam pekerjaan mereka (Khan et al, 2020). Perilaku kepemimpinan yang positif memainkan peran penting dalam membentuk kondisi psikologis seperti pemberdayaan psikologis (Carmeli et al., 2014). Bahkan, ketika para pemimpin menunjukkan kepedulian dan perhatian kepada pengikut mereka, fokuslah pada hubungan antar pribadi dan mencari masukan dari bawahan, mereka cenderung menciptakan lingkungan kerja yang dapat dipercaya dan memelihara rasa keamanan psikologis (Carmeli et al, 2010; Schaubroeck et al, 2011). Pemberdayaan psikologis dan perkembangannya sebagian memediasi hubungan ini (Iqbal et al., 2020). Secara bersama-sama, diharapkan kepemimpinan yang melayani akan mengembangkan pemberdayaan psikologis karyawan yang pada gilirannya akan mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku inovatif.

Merujuk pada uraian-uraian yang telah dikemukakan serta merujuk pada teori dan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan dan keterkaitan antara konstruk yang terdapat pada penelitian yang dilakukan saat ini, oleh sebab itu dibangun sebuah kerangka konseptual, sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : *Servant leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi.
- H₂ : *Servant leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi.
- H₃ : Pemberdayaan psikologis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi

H₄ : *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Target populasi seluruh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral yang berjumlah 77 orang dan diambil dengan teknik *Non Probability Sampling*. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dengan membuat item-item pernyataan yang berhubungan dengan *servant leadership*, perilaku inovatif dan pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening pada Dinas Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi.

Alat analisis data menggunakan software SmartPLS versi 3.0. *Partial Least Square* (PLS) adalah model persamaan *Struktural Equation Modeling* (SEM) yang pendekatannya berbasis *variance/component based structural equation modeling*.

Menilai identifikasi rancangan struktural menggunakan PLS-SEM dilakukan dengan tiga tahap; tahap pertama menggunakan kajian outer model yaitu digunakan untuk menentukan pengukuran yang akan digunakan mencukupi standar validitas dan reliabilitas. Kajian outer model digunakan dalam beberapa pengukuran indikator; a. *convergent validity*, b. *Average Variance Extrated* (AVE), c. *Discriminant validity*, d. *composite reliability* dan *cronbachs Alpha*. Tahap kedua kajian pada inner model atau yang lebih dikenal dengan kajian model struktural dipergunakan untuk mengukur bahwa model struktural kuat dan tepat. Hasil kajian inner model digunakan dalam beberapa pengukuran indikator yaitu Koefisien determinasi (*R-Square*). Tahap ketiga kajian hipotesis digunakan dengan mengkaji hasil probabilitas dan hasil t-statistik. Hasil probabilitas atau nilai p-value pada alpha 5% yaitu kurang dari 0,05, pada hasil t-tabel pada alpha 5% yaitu 1,96, hal tersebut merupakan kriteria dalam penerimaan hipotesis ketika hasil t statistik > hasil t tabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Bersumber pada hasil pengujian terhadap model dalam menggunakan persamaan berjenjang dengan program *smart PLS* 3.0. maka dapat diketahui nilai *outer loading* untuk setiap indikator dengan konstruk *servant leadership*, pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatif seluruhnya berada diatas 0,70 yang artinya indikator telah memenuhi validitas konvergen. Maka dapat digambarkan pada *outer loading* yang terlihat dalam tabel 1 sebagai berikut :

Tabel.1 Uji Convergent Validity

	<i>Servant Leadership</i>	Perilaku Inovatif	Pemberdayaan Psikologis	Keterangan
X1.1	0.729			Valid
X1.3	0.735			Valid
X1.4	0.744			Valid
X2.1	0.726			Valid
X3.1	0.731			Valid
X4.1	0.722			Valid
X4.2	0.718			Valid
X5.1	0.823			Valid
X5.2	0.865			Valid

X6.1	0.729		Valid
X6.2	0.747		Valid
X7.1	0.795		Valid
X7.2	0.724		Valid
X8.1	0.704		Valid
X8.2	0.752		Valid
X9.1	0.809		Valid
X9.2	0.796		Valid
Y1.1		0.763	Valid
Y1.2		0.891	Valid
Y1.3		0.876	Valid
Y2.1		0.867	Valid
Y2.2		0.825	Valid
Y3.1		0.830	Valid
Y3.2		0.777	Valid
Y3.3		0.825	Valid
Y4.1		0.733	Valid
Y4.3		0.811	Valid
Y5.1		0.846	Valid
Y5.2		0.852	Valid
Y5.3		0.773	Valid
Z1.2		0.804	Valid
Z1.3		0.729	Valid
Z2.1		0.778	Valid
Z2.2		0.850	Valid
Z2.3		0.822	Valid
Z3.1		0.826	Valid
Z4.1		0.764	Valid
Z4.3		0.752	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Selanjutnya dapat diketahui hasil rata-rata *Variance Extracted* atau yang lebih dikenal dengan AVE yang dipersyaratkan pada rancangan yang baik jika AVE pada masing-masing variabel dengan hasil > 0,50. Untuk melihat hasil rata-rata *variance extracted* dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel. 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
<i>Servant Leadership</i>	0,573
<i>Perilaku Inovatif</i>	0,676
<i>Pemberdayaan Psikologis</i>	0,627

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada setiap konstruk pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai AVE > 0,50 untuk masing – masing variabel dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa variabel *Servant Leadership*, *Perilaku Inovatif* dan *Pemberdayaan Psikologis* dinyatakan valid atau memiliki nilai diskriminan yang baik dan kajian ini dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

Hasil pengujian dari indikator yang memenuhi *Discriminant validity* adalah jika nilai korelasi *cross loading* seluruh indikator yang digunakan dalam membentuk variabel laten lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten yang lain. Nilai korelasi *cross loading* masing-masing variabel dijelaskan pada table 3 berikut :

Tabel 3. Discriminat Validity

	<i>Servant Leadership</i> (X)	Perilaku Inovatif (Y)	Pemberdayaan Psikologis (Z)
X1.1	0.729	0.607	0.710
X1.3	0.735	0.461	0.500
X1.4	0.744	0.439	0.502
X2.1	0.726	0.430	0.482
X3.1	0.731	0.432	0.377
X4.1	0.722	0.502	0.539
X4.2	0.718	0.516	0.447
X5.1	0.823	0.455	0.460
X5.2	0.865	0.610	0.566
X6.1	0.729	0.434	0.411
X6.2	0.747	0.492	0.427
X7.1	0.795	0.512	0.496
X7.2	0.724	0.471	0.447
X8.1	0.704	0.608	0.553
X8.2	0.752	0.495	0.475
X9.1	0.809	0.491	0.446
X9.2	0.796	0.612	0.608
Y1.1	0.594	0.763	0.619
Y1.2	0.626	0.891	0.688
Y1.3	0.598	0.876	0.702
Y2.1	0.635	0.867	0.646
Y2.2	0.551	0.825	0.646
Y3.1	0.480	0.830	0.608
Y3.2	0.457	0.777	0.677
Y3.3	0.471	0.825	0.604
Y4.1	0.511	0.733	0.688
Y4.3	0.614	0.811	0.710
Y5.1	0.612	0.846	0.728
Y5.2	0.525	0.852	0.654
Y5.3	0.513	0.773	0.660
Z1.2	0.692	0.649	0.804
Z1.3	0.673	0.593	0.729
Z2.1	0.417	0.565	0.778
Z2.2	0.548	0.681	0.850
Z2.3	0.407	0.666	0.822
Z3.1	0.480	0.701	0.826
Z4.1	0.449	0.661	0.764
Z4.3	0.513	0.601	0.752

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Selanjutnya sebagai upaya dalam memastikan bahwa tidak terdapat permasalahan yang terkait dalam pengukuran dapat diambil langkah dalam pengujian hasil *outer model* yaitu mengkaji uji *Composite Reliability* dan *cronbach's Alpha*, untuk menguji nilai *reliabilitas* indikator-indikator pada suatu konstruk. Jika suatu variabel atau konstruk memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's Alpha* > 0,7 maka variabel atau konstruk tersebut bisa dikatakan *reliable*. Hasil uji nilai *Composite Reliability* dan *cronbachs Alpha* penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Servant leadership</i>	0,958	0,953
Perilaku Inovatif	0,964	0,960
Pemberdayaan Psikologis	0,931	0,915

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Dapat dilihat pada Tabel 4 bahwa bahwa hasil uji nilai *Composite Reliability* dan *cronbachs Alpha* pada setiap konstruk atau variabel penelitian yaitu *servant leadership*, perilaku inovatif dan pemberdayaan psikologis memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's Alpha* > 0,7 maka variabel atau konstruk tersebut dikatakan *reliable*.

Hasil penilaian pada *inner model* dapat dilihat berdasarkan nilai *R-Square*, pengolahan data berdasarkan *software smartPLS* maka dihasilkan nilai *R-Square* sebagai berikut :

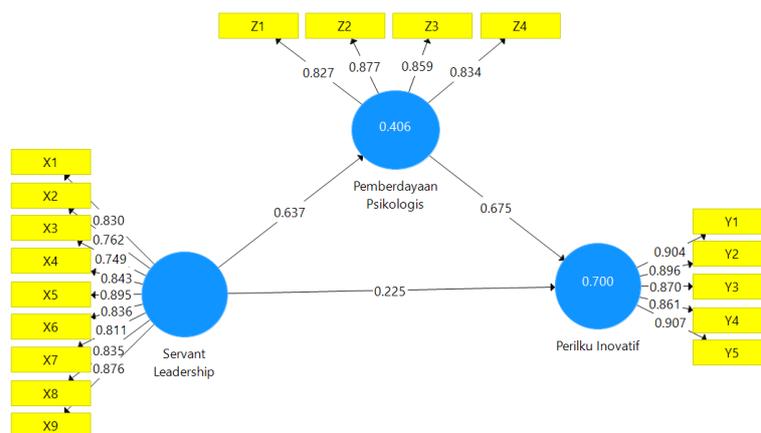
Tabel 5. Nilai *R-Square*

Konstruk (Variabel)	<i>R-Square</i>
Perilaku Inovatif (Y)	0,700
Pemberdayaan Psikologis (Z)	0,406

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* pengaruh *servant leadership* adalah sebesar 0,700, yang artinya bahwa *servant leadership* memberikan kontribusi sebesar 70 % terhadap perilaku inovatif sedangkan sisanya sebesar 30 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* pengaruh *servant leadership* terhadap pemberdayaan psikologis sebesar 0,406, dapat diinterpretasikan bahwa *servant leadership* memberikan kontribusi terhadap pemberdayaan psikologis sebesar 40,6%, sedangkan sisanya sebesar 59,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil evaluasi *path coefficients* maka didapatkan diagram jalur algoritma PLS seperti pada gambar 2 berikut :



Gambar 2. Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Gambar 2 diatas menjelaskan bahwa adanya arah hubungan yang positif antar variabel. Nilai *path coefficients* yang paling besar ditunjukkan dengan pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif sebesar 0,675. Kemudian yang kedua

pengaruh *servant leadership* terhadap pemberdayaan psikologis sebesar 0,637, dan pengaruh yang paling kecil ditunjukkan oleh pengaruh *servant leadership* terhadap perilaku inovatif yaitu sebesar 0,225.

Pengujian hipotesis pada perhitungan statistik menunjukkan hasil parameter pada pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) *servant leadership*, pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatif sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Path Coefficients (Direct Effect)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation	T Statistic	P Values
Pemberdayaan Psikologis → Perilaku Inovatif	0,675	0,666	0,098	6,869	0,000
<i>Servant Leadership</i> → Pemberdayaan Psikologis	0,637	0,645	0,068	9,330	0,000
<i>Servant Leadership</i> → Perilaku Inovatif	0,225	0,234	0,109	2,069	0,039

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Tabel 7 Total Specific Indirect Effects

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistic	P Values
<i>Servant Leadership</i> → Pemberdayaan Psikologis → Perilaku Inovatif	0,430	0,429	0,077	5,560	0,000

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Pengujian Hipotesis 1 : Pengaruh *servant leadership* terhadap perilaku inovatif

Nilai pengujian memperlihatkan nilai koefisien parameter 0,225 dan nilai t statistic sebesar 2,069 ($t > 1,96$) dengan tingkat signifikansi (*P Values*) sebesar 0,039 ($< 0,05$), hasil ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, artinya *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Pengujian Hipotesis 2 : Pengaruh *servant leadership* terhadap pemberdayaan psikologis

Nilai pengujian memperlihatkan nilai koefisien parameternya 0,637 dan nilai t statistic 9,330 ($t > 1,96$) dengan tingkat signifikansi (*P Values*) sebesar 0,000 ($< 0,05$), hasil ini menunjukkan bahwa H_2 diterima, artinya *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis.

Pengujian Hipotesis 3 : Pengaruh pemberdayaan psikologis dan perilaku inovatif

Nilai pengujian memperlihatkan nilai koefisien parameternya 0,675 dan nilai t statistic sebesar 6,869 ($t > 1,96$) dengan tingkat signifikansi (*P Values*) 0,000, hasil ini menunjukkan bahwa H_3 diterima, artinya pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Pengujian Hipotesis 4 : Pengaruh *servant leadership* terhadap perilaku inovatif dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening

Nilai pengujian memperlihatkan nilai koefisien parameternya 0,430 dan nilai t statistic sebesar 5,560 ($> 1,96$) dengan tingkat signifikansi (*p values*) sebesar 0,000 ($< 0,05$), hasil ini menunjukkan bahwa H_4 diterima, artinya *servant leadership* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dengan pemberdayaan psikologis sebagai variable.

Pembahasan

Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, artinya semakin besar gaya *servant leadership* akan meningkatkan perilaku inovatif pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi. Pemimpin yang menunjukkan sikap bijaksana, rendah hati, terbuka dan adil, mampu membentuk nilai-nilai yang menunjukkan sikap konsisten dan mampu memotivasi bawahan untuk berkinerja tinggi memiliki efek yang positif terhadap perilaku pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi untuk merumuskan ide-ide kreatif yang mengacu kepada perubahan dan inovasi serta mengaplikasikan ide-ide tersebut dalam pekerjaan sehari-hari. Mampu menciptakan rasa pemberdayaan yang lebih besar dengan memberikan tanggung jawab dan bekerjasama dengan bawahan dalam mengambil keputusan dapat mendorong pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi merasakan bahwa permasalahan yang terjadi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi merupakan tantangan bagi mereka dan berusaha mencari solusi dan metode baru untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi. Selain itu dengan perbuatan positif pemimpin, bawahan akan membalasnya dengan peningkatan kinerja dan perilaku yang menguntungkan pemimpin dan organisasi.

Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Pemberdayaan Psikologis

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis, yang bermakna bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan *servant leadership* akan meningkatkan pemberdayaan psikologis pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi dalam peningkatan perilaku dan kinerja yang dapat menguntungkan bagi instansi dan pegawai itu sendiri. Pegawai yang diberdayakan secara psikologis merasa nyaman dengan tugas yang berikan atasannya dan mereka termotivasi secara instrinsik untuk lebih kreatif dan proaktif dalam bekerja.

Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi, artinya dengan pemberdayaan psikologis dapat mendorong dan meningkatkan pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi untuk mencari metode kerja baru yang mengacu kepada perubahan dan melakukan uji coba hal-hal yang baru terkait dengan permasalahan yang muncul, serta mengaplikasikannya dalam berkerja.

Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Perilaku Inovatif dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening. Artinya, bahwa *servant leadership* dapat meningkatkan perilaku inovatif pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi melalui pemberdayaan psikologis. Kompetensi yang dimiliki pegawai akan meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat

mendorong mereka untuk berperilaku inovatif dalam mencapai tujuan organisasi dan menghadapi permasalahan yang terjadi didalam organisasi.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi, yang bermakna bahwa dengan gaya kepemimpinan *servant Leadership* dapat meningkatkan perilaku inovatif pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral provinsi Jambi.
2. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi, yang bermakna bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan *servant leadership* akan meningkatkan pemberdayaan psikologis pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi.
3. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi, yang bermakna bahwa dengan diberdayakan secara psikologis pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi maka dapat mendorong dan meningkatkan pegawai tersebut untuk berperilaku inovatif dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan manfaat bagi masyarakat.
4. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening, yang artinya bahwa *servant leadership* dapat meningkatkan perilaku inovatif pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi melalui pemberdayaan psikologis.

Saran

Diharapkan agar pemimpin pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi meningkatkan gaya *servant leadership* dengan peduli dan mendukung pengembangan karir bawahan, menghargai hasil kerja bawahan dan memprioritaskan kebutuhan bawahannya, sehingga bawahannya termotivasi dan menimbulkan perilaku-perilaku yang lebih inovatif serta kreatif dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada instansi.

Bagi pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi harus meningkatkan rasa bahwa pekerjaan yang mereka miliki mempunyai makna atau nilai yang sangat penting dan bermanfaat bagi mereka sendiri, instansi dan masyarakat. Selain itu dalam hal ini peran pemimpin juga sangat penting untuk memberikan pendekatan secara psikologis dalam membina dan membimbing bawahannya agar mereka nyaman dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka miliki.

Agar bagian kepegawaian dalam penempatan pegawai harus sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai tersebut agar mereka dapat bekerja dengan baik sesuai dengan keahliannya.

Penelitian tentang pengaruh *servant leadership* terhadap perilaku inovatif dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening perlu dikembangkan dengan indikator-indikator lainnya yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif.

Perlu dilakukan kajian yang mendalam tentang hasil penelitian ini sehingga dapat dilakukan dengan objek penelitian lain dan juga dengan mencoba menjadikan variabel pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening supaya dapat dilihat lebih jauh pengaruh *servant leadership* terhadap perilaku inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M., & Haridy, S. (2020). The relationship between leadership styles and organisational innovation : A systematic literature review and narrative synthesis. In *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0339>
- Allen, S., Winston, B. E., Tatone, G. R., & Crowson, H. M. (2018). Exploring a model of servant leadership, empowerment, and commitment in nonprofit organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 29(1), 123–140. <https://doi.org/10.1002/nml.21311>
- Bantha, T., & Nayak, U. (2020). The relation of workplace spirituality with employees' innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Indian Business Research*. <https://doi.org/10.1108/JIBR-03-2020-0067>
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, 22, 250–260.
- Carmeli, A., Sheaffer, Z., Binyamin, G., Reiter-Palmon, R., & Shimoni, T. (2014). Transformational leadership and creative problem-solving: The mediating role of psychological safety and reflexivity. *Journal of Creative Behavior*, 48(2), 115–135. <https://doi.org/10.1002/jocb.43>
- Chamberlin, M., Newton, D. W., & LePine, J. A. (2018). A meta-analysis of empowerment and voice as transmitters of high-performance managerial practices to job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1296–1313. <https://doi.org/10.1002/job.2295>
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., Mawritz, M. B., & Greenbaum, R. L. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion. *Leadership Quarterly*, 29(5), 570–583. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.02.002>
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2015). The Effects of Empowerment Role Identity and Creative Role Identity on Servant Leadership and Employees' Innovation Implementation Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 3–11. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.860>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Farrukh, M., Lee, J. W. C., & Shahzad, I. A. (2019). Intrapreneurial behavior in higher education institutes of Pakistan: The role of leadership styles and psychological empowerment. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 11(2), 273–294. <https://doi.org/10.1108/JARHE-05-2018-0084>
- Franco, M., & Antunes, A. (2020). Understanding servant leadership dimensions: Theoretical and empirical extensions in the Portuguese context. *Nankai Business Review International*, 11(3), 345–369. <https://doi.org/10.1108/NBRI-08-2019-0038>
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.

Yogyakarta: Universitas Diponegoro

- 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*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>
- Gunawan, 2020. ATR BPN Nilai- Nilai Kementerian Harus Diterapkan untuk Reformasi Birokrasi, 02 September 2020. <https://www.suara.com/news/2020/09/02/120045/atrbpn-nilai-nilai-kementerian-harus-diterapkan-untuk-reformasi-birokrasi>
- Iqbal, A., Latif, K. F., & Ahmad, M. S. (2020). Servant leadership and employee innovative behaviour: exploring psychological pathways. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(6), 813–827. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2019-0474>
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Khan, M. M., Mubarak, S., & Islam, T. (2020). Leading the innovation: role of trust and job crafting as sequential mediators relating servant leadership and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2020-0187>
- Krog, C. L., & Govender, K. (2015). The relationship between servant leadership and employee empowerment, commitment, trust and innovative behaviour: A project management perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.712>
- Latan, H & Ghozali, I (2012). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lee, Y. H. (2019). Emotional intelligence, servant leadership, and development goal orientation in athletic directors. *Sport Management Review*, 22(3), 395–406. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.05.003>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Liao, C., & Meuser, J. D. (2014). Servant leadership and serving culture: Influence on individual and unit performance. *Academy of Management Journal*, 57(5), 1434–1452. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0034>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Meuser, J. D., Hu, J., Wu, J., & Liao, C. (2015). Servant leadership: Validation of a short form of the SL-28. *Leadership Quarterly*, 26(2), 254–269. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.12.002>
- Mulyadi Deddy, 2018. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. (Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen & Organisasi Modern)*. Bandung : Alfabeta
- Sendjaya, S., Eva, N., Butar Butar, I., Robin, M., & Castles, S. (2019). SLBS-6: Validation of a Short Form of the Servant Leadership Behavior Scale. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 941–956. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3594-3>
- Škerlavaj, M., Černe, M., Dysvik, A., Nerstad, C. G. L., & Su, C. (2019). Riding two Horses at Once: The Combined Roles of Mastery and Performance Climates in Implementing Creative Ideas. *European Management Review*, 16(2), 285–302. <https://doi.org/10.1111/emre.12151>

- Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological Empowerment In The Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation", *Academy Of Management Journal*, vol.38, no.5, pp.1442-1465.
- Stanescu, D. F., Zbucnea, A., & Pinzaru, F. (2020). Transformational leadership and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Kybernetes*. <https://doi.org/10.1108/K-07-2019-0491>
- Steyn, R., & de Bruin, G. (2019). The structural validity of the innovative work behaviour questionnaire: Comparing competing factorial models. *The Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*, 11(1), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajesbm.v11i1.291>
- Su, W., Lyu, B., Chen, H., & Zhang, Y. (2020). How does servant leadership influence employees' service innovative behavior? The roles of intrinsic motivation and identification with the leader. *Baltic Journal of Management*, 15(4), 571–586. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2019-0335>
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. a. (1990). of Empowerment : Elements " Interpretive " Model An Motivation Task Intrinsic of. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666681.
- Tripathi, D., Priyadarshi, P., Kumar, P., & Kumar, S. (2020). Does servant leadership affect work role performance via knowledge sharing and psychological empowerment? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-10-2019-0159>
- Wicaksono, K. W. (2019). Tipologi Inovasi Sektor Publik Pada Tiga Program Inovatif Pemerintah Daerah Kota Surabaya (Tinjauan Reflektif terhadap Tiga Inovasi Pelayanan Publik Pemerintah Kota Surabaya Tahun 2018). *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 1(2), 196. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v1i2.19895>
- Yukl Gary. A, Gardner William. L. (2020). *Leadership In Organizations*. Boston : Pearson Education, Inc
- Zhang, X. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Development and Learning in Organizations:An International Journal*, 24(5), 4–9. <https://doi.org/10.1108/dlo.2010.08124ead.007>