

Analisis Empowering Leadership dan *Person-Organization Fit* terhadap *Innovative Work Behaviour* (Survei Pada Karyawan PT Afixkogyo Indonesia)

Zeri Fratama Suandi^{1*}, Asep Muhamad Ramdan², dan Resa Nurmala³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Indonesia

Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 04 June 25

Final Revision: 03 July 25

Accepted: 04 July 25

Online Publication: 30 September 25

KEYWORDS

Empowering Leadership, Person-Organization Fit, Innovative Work Behaviour, Organizational Culture, PT Afixkogyo Indonesia

KATA KUNCI

Empowering Leadership, Person-Organization Fit, Innovative Work Behaviour, Organizational Culture, PT Afixkogyo Indonesia

CORRESPONDING AUTHOR

zerifratama@ummi.ac.id

DOI

10.37034/jems.v7i4.124

A B S T R A C T

This study aims to determine the effect of empowering leadership and person-organization fit on innovative work behavior in employees of PT Afixkogyo Indonesia. The object of this research was carried out at PT Afixkogyo Indonesia. The approach taken is quantitative method, the population and sample size are all employees at the research location, totaling 89 people with the sampling technique using saturated sample technique (census). Data collection procedures using observation methods and distributing questionnaires with semantic differential measurements. The data analysis technique in this study is research instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis and hypothesis testing using the SPSS ver. 23 application. The results showed that individually, empowering leadership and person-organization fit have a positive and significant effect on innovative work behavior. In addition, the simultaneous test results make it clear that both variables together have a significant effect on innovative work behavior. This indicates that empowering leadership style and value fit between individuals and organizations play an important role in encouraging innovative work behavior in industrial work environments.

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *empowering leadership* dan *person-organization fit* terhadap *innovative work behaviour* pada karyawan PT Afixkogyo Indonesia. Objek penelitian ini dilaksanakan di PT Afixkogyo Indonesia. Pendekatan yang dilakukan yaitu metode kuantitatif, jumlah populasi dan jumlah sampel adalah seluruh karyawan di lokasi penelitian yang berjumlah 89 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Prosedur pengumpulan data menggunakan metode observasi dan penyebaran kuesioner dengan pengukuran *semantic differential*. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah pengujian instrumen penelitian, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS ver. 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya secara individual, *empowering leadership* dan *person-organization fit* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *innovative work behaviour*. Selain itu, hasil uji simultan memperjelas bahwa kedua variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behaviour*. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang memberdayakan serta kesesuaian nilai antara individu dan organisasi berperan penting dalam mendorong perilaku kerja yang inovatif di lingkungan kerja industri.

1. Pendahuluan

Industri percetakan siriker dan striping kendaraan bermotor di Indonesia terus berkembang sebagai sektor pendukung otomotif, didorong oleh tingginya permintaan domestik, di mana pada tahun 2023 penjualan sepeda motor mencapai 5,9 juta unit. Nilai pasar striping OEM diperkirakan mencapai Rp 2-3 triliun per tahun dengan segmentasi OEM (65%) dan aftermarket (35%), yang sebagian berpusat di Pulau Jawa, khususnya Jakarta, Bandung, dan Surabaya. Transformasi industri ini menuntut kemampuan inovatif dari pelaku industrinya, dimana *innovative work*

behaviour menjadi elemen penting dalam mendukung daya saing organisasi. Inovasi yang berkelanjutan tidak hanya bergantung pada teknologi canggih, tetapi juga pada perilaku kerja inovatif karyawan [1].

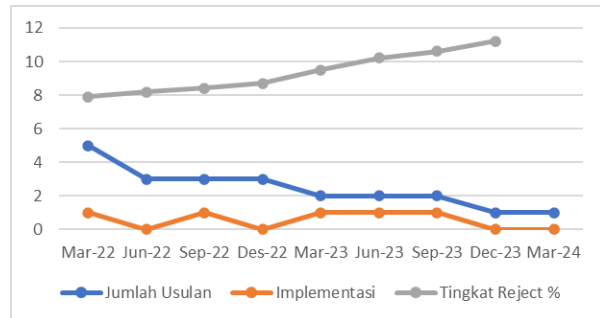
Mengingat pentingnya peran inovasi dalam konteks industri tersebut, pemahaman mendalam tentang *innovative work behaviour* menjadi sangat penting. Dalam konteks bisnis *innovative work behaviour* didefinisikan sebagai semua tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi organisasi, karena mendorong peningkatan dan efisiensi dalam berbagai

kegiatan [2]. Perilaku inovatif juga merupakan salah satu faktor yang mendorong pertumbuhan karyawan. Para karyawan dituntut harus memiliki perilaku inovatif untuk efektivitas dan keberlangsungan dari suatu perusahaan [3].

Perusahaan harus memastikan bahwa prinsip dan keyakinan karyawan sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Pemahaman terhadap kesesuaian individu dengan organisasi dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut [4]. *Person-organization fit* menurut mengatakan bahwa atasan dan bawahan memiliki cita-cita yang sama, rekan kerja, serta atasannya, seseorang perlu menemukan lebih banyak kepuasan dalam hubungannya dan akan lebih teridentifikasi dengan nilai-nilai organisasi yang mereka inginkan. Sehingga kecocokan individu dengan nilai-nilai organisasinya dapat mempercepat target tujuan organisasi [5].

Peran *empowering leadership* juga menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan ide-ide baru dan inovasi di tempat kerja. Kepemimpinan pemberdayaan adalah proses mempengaruhi karyawan melalui pembagian kekuasaan, mendukung motivasi, dan mendukung pengembangan dimaksudkan untuk menumbuhkan pengalaman kemandirian, motivasi, dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri diluar tujuan dan strategi organisasi secara keseluruhan [6]. Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan memberdayakan selalu mendorong karyawan untuk selalu mempunyai ide-ide serta inovasi dalam pekerjaan mereka, pemimpin atau atasan juga akan selalu berusaha memimpin karyawan bagaimana cara-cara yang dapat dilakukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar pekerjaan berjalan sesuai dengan harapan [7].

Berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan di PT Afixkogyo Indonesia, penulis melaksanakan pengamatan awal dan melakukan wawancara langsung dengan Bapak Aswin, selaku pimpinan HRD, untuk mendalami permasalahan yang dihadapi perusahaan, khususnya terkait perilaku inovatif karyawan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan waktu. Karyawan hanya fokus pada rutinitas harian mereka, sehingga sulit menemukan atau menciptakan ide-ide baru yang inovatif. Berikut data kinerja inovasi di setiap departemen yang menjadi fokus evaluasi yang terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Data Kinerja Inovasi Karyawan PT Afixkogyo Indonesia

Dari Gambar 1 terkait kinerja inovasi di PT Afixkogyo menunjukkan penurunan signifikan dalam jumlah usulan inovasi desain dan produk dari tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022, terdapat 45 usulan inovasi, namun hanya 9 yang diimplementasikan dengan rata-rata *reject* 8,3%. Angka ini menurun pada tahun 2023, dengan hanya 28 usulan dan 4 implementasi, serta rata-rata *reject* menjadi 10,2%. Pada tahun 2024, hanya 5 usulan inovasi dan 1 implementasi, sementara rata-rata *reject* mencapai 11,8%. Data tersebut mengindikasikan bahwa terdapat tantangan yang besar dalam menghasilkan dan merealisasikan inovasi, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti keterbatasan waktu, sumber daya, atau keberanian untuk mengambil risiko.

Research gap pada penulisan ini terjadi beberapa kesenjangan dari studi terdahulu. Penelitian tertentu menemukan bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif [8]. *Empowering leadership* secara positif memengaruhi *innovative work behaviour* [9]. Sedangkan dalam penelitian sebelumnya menemukan bahwa *person-organization fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour* [10]. Sementara itu penelitian menemukan bahwa *person-organization fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behaviour* [11].

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai kelola keseluruhan proses manajemen. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan [12]. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengelolaan individu dalam organisasi dengan tujuan menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan praktik manajemen sumber daya manusia yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif, menghadapi tantangan bisnis dengan lebih baik, meningkatkan daya saing, dan mencapai keberhasilan jangka panjang [13].

Perilaku organisasi merupakan suatu studi yang mempelajari tingkah laku manusia dimulai dari tingkah laku secara individu, kelompok dan tingkah laku ketika berorganisasi, serta pengaruh perilaku individu terhadap kegiatan organisasi dimana mereka melakukan atau bergabung dalam organisasi tersebut. Setiap individu akan dilibatkan di dalam suatu organisasi untuk menumbuh kembangkan institusinya. Keterlibatan individu di dalam suatu organisasi memerlukan kajian tersendiri, di mana di dalam suatu organisasi akan terbentuk perilaku individu dan perilaku kelompok, yang masing-masing akan memerlukan perlakuan tersendiri oleh pucuk kepemimpinan didalam menjalankan roda organisasinya [14]. Perilaku organisasi dapat digunakan untuk memaksimalkan hasil sumber daya manusia dari anggota kelompok [12]. Perilaku organisasi dapat juga didefinisikan sebagai peran penting dari bidang studi yang menyelidiki bagaimana cara struktur organisasi mempengaruhi perilaku di dalam organisasi yang mempelajari dampak dari individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi.

Applied Theory yang digunakan dalam penelitian ini mencakup *innovative work behaviour* sebagai variabel independen. *Innovative work behaviour* mencakup penciptaan, promosi, dan penerapan ide-ide baru dalam teknologi, proses, teknik, atau produk yang bertujuan menghasilkan keuntungan bagi organisasi, dimana ide-ide ini dapat diciptakan, dikembangkan, dan dimodifikasi oleh individu [2]. Perilaku ini melibatkan penggabungan ulang pengetahuan internal dan eksternal menjadi bentuk baru, penerjemahan ide ke format yang mudah dipahami, serta koordinasi dan integrasi berbagai pengetahuan agar inovasi dapat diterapkan secara berkelanjutan [15]. *Empowering leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang mendorong anggota tim untuk memiliki tanggung jawab, kemampuan memimpin diri sendiri, dan pengambilan keputusan atas tindakan mereka dalam pekerjaan [16]. *Person-organization fit* merupakan kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi, yang berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja dan mempertahankan karyawan di perusahaan. sebagai variabel dependen [17].

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan metode yang sudah mapan bisa dijelaskan dengan memetik rujukan. Pada penelitian ini, hubungan keterikatan antar satu variabel atau lebih yang akan dianalisis yaitu pengaruh *empowering leadership* dan *person-organization fit* terhadap *innovative work behaviour* pada karyawan PT Afixkogyo Indonesia. Data yang dipakai berasal dari sumber primer, yaitu seluruh karyawan PT Afixkogyo Indonesia. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data melalui kuesioner Google Form. Pengukuran instrumen

dikembangkan dengan menggunakan skala pengukuran *semantic differential*.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji hipotesis dan memerlukan data untuk menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan. Hal ini mencakup pemahaman terhadap karakteristik populasi yang menjadi objek penelitian. Dengan kata lain, semua subjek penelitian, sumber data, dan sumber yang akan dijadikan sumber pengumpulan data termasuk dalam populasi yang akan diselidiki. Pada penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah karyawan PT Afixkogyo Indonesia.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan oleh karena jumlah populasi relatif kecil yang kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui metode seperti observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner (angket). Sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti melalui studi pustaka dan dokumentasi yang relevan dengan topik penelitian.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan analisis untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Analisis dilanjutkan dengan uji koefisien determinasi, uji f, serta uji hipotesis melalui uji T. Seluruh proses analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan perangkat lunak SPSS versi 23.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Deskripsi Responden

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase mencapai 71%. Dilihat segi usia, responden terbanyak berada di rentang 40-49 tahun. Jika dilihat dari lama masa kerja, sebagian besar telah bekerja lebih dari 20 tahun. Sementara itu, bidang pekerjaan yang paling banyak diisi oleh responden adalah bagian produksi.

3.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilaksanakan untuk menilai tiap variabel yang ditetapkan di dalam penelitian ini, dengan melibatkan 89 responden. Penentuan signifikansi validitas mengacu pada pendapat yang menyatakan bahwa suatu indikator dikatakan valid jika memiliki nilai korelasi lebih dari 0,5, dan reliabel apabila nilai

Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 [18]. Hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas pada Tabel 1, seluruh indikator memiliki nilai validitas di atas 0,5, yang menandakan bahwa indikator tersebut tepat dalam mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud. Sementara itu, nilai reliabilitas masing-masing variabel juga melebihi angka 0,6, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika dilakukan pengukuran berulang. Hasil ini merujuk pada ketentuan yang menyatakan bahwa suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih dari 0,5, dan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Validitas	Reliabilitas
<i>Empowering Leadership</i>	X1.1	0,593	0,824
	X1.2	0,599	
	X1.3	0,481	
	X1.4	0,715	
	X1.5	0,650	
	X1.6	0,709	
	X1.7	0,762	
	X1.8	0,570	
	X1.9	0,704	
<i>Person-Organization Fit</i>	X2.1	0,606	0,794
	X2.2	0,670	
	X2.3	0,661	
	X2.4	0,545	
	X2.5	0,641	
	X2.6	0,626	
	X2.7	0,651	
	X2.8	0,534	
	X2.9	0,603	
<i>Innovative Work Behaviour</i>	Y1	0,634	0,811
	Y2	0,612	
	Y3	0,625	
	Y4	0,631	
	Y5	0,705	
	Y6	0,571	
	Y7	0,643	
	Y8	0,681	
	Y9	0,583	

3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memiliki pola distribusi normal atau

tidak. Idealnya, data yang baik mengikuti distribusi normal. Untuk menguji hal ini, digunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan memperhatikan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*. Apabila nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* melebihi angka 0,05, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan hasil pengujian normalitas untuk variabel *Empowering Leadership (X1)* dan *Person-Organization Fit (X2)* terhadap *Innovative Work Behaviour (Y)* menunjukkan nilai sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		89
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean	0,00000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,51350929
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,04400000
	<i>Positive</i>	0,03900000
	<i>Negative</i>	-0,04400000
<i>Test Statistic</i>		0,04400000
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,2000000 ^{c,d}

3.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam analisis regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami masalah multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 3, nilai *tolerance* diperoleh sebesar 0,445, sementara nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 2,247. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel *Empowering Leadership* dan *Person-Organization Fit* tidak memiliki hubungan linear, karena nilai *tolerance* melebihi 0,1 dan nilai VIF masih berada dibawah 10,0.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
	(Constant)	8,887	3,603			2,467	0,016		
1	<i>Empowering Leadership</i>	0,334	0,092	0,361		3,621	0,000	0,445	2,247
	<i>Person-Organization Fit</i>	0,486	0,101	0,481		4,826	0,000	0,445	3,247

3.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah varians residual dalam model regresi bersifat konsisten di seluruh observasi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode Glejser, yaitu meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan

lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Empowering Leadership* adalah 0,211, sedangkan untuk variabel *Person-Organization Fit* adalah 0,700. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,529	2,163		3,481	0,001
1 Empowering Leadership	-0,070	0,055	-0,197	-1,260	0,211
Person-Organization Fit	0,023	0,060	0,061	-0,387	0,700

3.6. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi linear terdapat korelasi antar residual pada periode t dengan residual pada periode t-1. Model regresi yang baik ialah model regresi yang di dalamnya tidak ditemukan suatu masalah autokorelasi. Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,788. Sementara itu berdasarkan tabel Durbin-Watson yang terdapat dalam lampiran, dengan jumlah variabel independent (k=2) dan total sampel (n=89), diperoleh nilai dU = 1,701. Karena nilai Durbin-Watson lebih besar dari dU namun masih berada dalam rentang $dU < DW < 4-dU$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Autokorelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,787 ^a	0,620	3,55413	1,788

3.7. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menilai sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 sampai 1, di mana semakin mendekati angka 1, maka semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,620, yang berarti 62% variasi dalam *Innovative Work Behaviour* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Empowering Leadership* (X1) dan *Person-Organization Fit* (X2). Sementara itu, sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel dependen.

3.8. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Penentuan hasil uji

didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.); jika nilai tersebut kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dari hasil uji simultan (Uji F) pada Tabel 6 menunjukkan bahwa model regresi ini signifikan secara simultan, ditunjukkan oleh nilai F hitung > F tabel (70,141 > 3,103). Artinya, secara bersama-sama *Empowering Leadership* dan *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour*, sehingga model regresi ini layak digunakan.

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1772,022	2	886,011	70,141	0,000
1 Residual	1086,338	86	12,632		
Total	2858,360	88			

3.9. Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen secara bersamaan. Dalam penelitian ini, variabel independen yang dianalisis meliputi *Empowering Leadership* (X₁), dan *Person-Organization Fit* (X₂), sementara variabel dependennya adalah *Innovative Work behaviour* (Y). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen berpengaruh, baik secara parsial maupun simultan, terhadap variabel dependen. Pada perhitungan persamaan regresi linear berganda pada Tabel 7, diperoleh Persamaan 1.

$$Y = 8,887 + 0,334 X_1 + 0,486 X_2 \quad (1)$$

Persamaan tersebut menunjukkan nilai konstanta sebesar 8,887. Artinya apabila nilai *Empowering Leadership* meningkat sebesar satu satuan, maka nilai *Innovative Work Behaviour* akan meningkat sebesar 0,334, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Begitu pula, apabila nilai *Person-Organization Fit* meningkat satu satuan, maka *Innovative Work Behaviour* akan meningkat sebesar 0,486. Nilai koefisien menunjukkan bahwa keduanya memiliki pengaruh positif, dengan pengaruh *Person-Organization Fit* yang lebih besar

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,887	3,603		2,467	0,016
1 Empowering Leadership	0,334	0,092	0,361	3,621	0,000
Person-Organization Fit	0,486	0,101	0,481	4,826	0,000

3.10. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menilai sejauh mana masing-masing variabel independen secara individu memengaruhi variabel dependen secara parsial. Dalam proses pengambilan keputusan, apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen tersebut dianggap memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian T nilai signifikansi pengaruh *Empowering Leadership* (X1) terhadap *Innovative Work Behaviour* (Y) pada Tabel 8 adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 9,650 > nilai t table 1,988 maka HO ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh *Empowering Leadership* (X1) terhadap *Innovative Work Behaviour* (Y) secara signifikan.

Tabel 8. Uji T X1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	17,127	3,556		4,816	0,000
<i>Empowering Leadership</i>	0,665	0,069	0,719	9,650	0,000

Selanjutnya, nilai signifikansi pengaruh *Person-Organization Fit* (X2) terhadap *Innovative Work Behaviour* (Y) pada Tabel 9 adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 10,566 > nilai t tabel 1,988. Maka

HO ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh *Person-Organization Fit* (X2) terhadap *Innovative Work Behaviour* (Y) secara signifikan.

Tabel 9. Uji T X2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11,891	3,742		3,178	0,002
<i>Person-Organization Fit</i>	0,757	0,072	0,750	10,566	0,000

3.11. Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap *Innovative Work Behaviour*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, menunjukkan bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour*, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel serta nilai signifikansi yang memenuhi syarat. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan *empowering leadership* dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa *empowering leadership* penting untuk mendorong *innovative work behaviour* lingkungan kerja. Pimpinan yang memberikan kepercayaan, dukungan, serta otonomi kepada karyawan untuk mengambil inisiatif dan mengembangkan ide-ide baru.

Hasil penelitian terdahulu juga mendukung bahwa *empowering leadership* secara positif memengaruhi *innovative work behaviour* [9]. Berdasarkan temuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung bukti sebelumnya, yakni bahwa *empowering leadership* berperan penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif karyawan. Dengan diterapkannya *empowering leadership*, yang mencakup kepercayaan, dukungan, dan pemberian kesempatan kepada karyawan, maka karyawan terdorong untuk lebih aktif dalam mengembangkan ide-ide baru, mengambil inisiatif, serta mencari solusi inovatif dalam bekerja.

3.12. Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap *Innovative Work Behaviour*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour*, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel serta nilai signifikansi yang memenuhi syarat. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh karyawan. Ketika karyawan merasakan keselarasan antara nilai-nilai pribadi dan nilai organisasi, kesamaan tujuan, serta kecocokan antara budaya organisasi dengan kepribadian individu, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif, mengemukakan ide-ide baru, serta berkontribusi secara kreatif dalam pekerjaan mereka

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian bahwa *person-organization fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour* [10]. Berdasarkan temuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung bukti sebelumnya, yakni bahwa *person-organization fit* berperan penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif karyawan. Penjelasan ini memperkuat pemahaman bahwa keselarasan antara nilai, budaya, serta karakteristik organisasi dengan individu bukan hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, tetapi juga menjadi fondasi yang kuat bagi munculnya inovasi. Dengan kata lain, *person-organization fit* bukan

hanya mendukung kenyamanan kerja, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam menciptakan budaya inovatif di lingkungan organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 89 responden, ditemukan bahwa *Empowering Leadership* dan *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* pada karyawan PT Afixkogyo Indonesia. Di antara kedua variabel tersebut, *Person-Organization Fit* merupakan faktor yang paling dominan dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Secara keseluruhan, kedua variabel ini mampu menjelaskan sebesar 62% variasi dalam *Innovative Work Behaviour*. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang memberdayakan serta kesesuaian nilai antara individu dan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi di perusahaan.

Daftar Rujukan

- [1] Hartomo, A., & Yulianti, P. (2024). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Innovative Work Behavior: Sebuah Tinjauan Literatur Sestematis. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 1662-1675. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4192>
- [2] Andani, N. W. R., & Wibawa, I. M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 210. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p01>
- [3] Alviani, L., & Nuvriyanti, A. (2022). Pengaruh perilaku inovatif, motivasi kerja, dan teamwork terhadap kinerja karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Eqjen-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 231-238.
- [4] Krisna, G. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2021). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan BBPOM Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(3), 250. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i03.p03>
- [5] Khalida, R., & Safitri, N. (2016). The effect of person-organization fit on turnover intention with job satisfaction as mediating variable. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 23(3), 2. <https://doi.org/10.20476/jbb.v23i3.9173>
- [6] Prayoga, I. G. A. G. A., & Dewi, A. S. K. (2021). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kreativitas Pengerajin Keramik Yang Dimediasi Oleh Efikasi Diri Kreatif Cv. Tanteri. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(12), 1263. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i12.p01>
- [7] Wulansari, F., Ramdan, A. M., & Nurmala, R. (2025). Analysis Of Contingency Leadership And Situational Leadership On Job Satisfaction Through Work Motivation As A Mediating Variable. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(01), 161–176. <https://doi.org/10.30868/im.v8i01.7794>
- [8] Latuhamallo, W. (2024). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Pada PT PLN (Persero) Papua Dan Papua Barat: Mediasi Employee Job Engagement Dan Individual Learning Orientation. *Cakrawala Repositori IMWI*, 7(2), 538-566. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v7i02.642>
- [9] Ghassani, G. A., & Indriati, F. (2024). The Effect of Empowering Leadership on Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Knowledge Sharing. *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(8), 1643-1651. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i8.303>
- [10] Fawwaz, M. I., & Nasution, M. I. (2023). Pengaruh Personal Organization Fit Dan Perceived Organization Support Terhadap Innovative Work Behavior Dimediasi Employee Engagement. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 6(1), 437–449. <https://doi.org/10.34007/jehss.v6i1.1889>
- [11] Purdiarini, C. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Hubungan Person Organization Fit yang dimediasi oleh Knowledge Sharing Behavior dan Intrinsic Motivation terhadap Innovative Work Behavior. *Jesya*, 6(1), 272–281. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.924>
- [12] Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap tingkat etos kerja karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742.
- [13] Mulia Z, F., Nurmala, R., & Danial R, D. M. (2024). Optimalisasi Sumber Daya Manusia Bagi Bumdes Parungseah Sejahtera Desa Parungseah Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 14(2). <https://doi.org/10.33005/jbi.v14i2.4314>
- [14] Kurnia, D., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Usep. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386–392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- [15] Pitriani, R., Komariah, K., & Nurmala, R. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT. Telkom Akses Sukabumi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(4), 9122-9133.
- [16] Nurwahidah, S., & Ramdan, A. M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kaderisasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 13(2), 128-139. <https://doi.org/10.24929/feb.v13i2.2574>
- [17] Hardani, D., & Syukrullah, M. (2023). Peran Mediasi Komitmen Organisasi dalam Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Kinerja Inovatif. *Jurnal Niara*, 16(2), 333-342. <https://doi.org/10.31849/niara.v16i2.16234>
- [18] Ghazali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.