

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

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

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

Messman (2012) mengatakan perilaku kerja inovatif adalah jumlah dari aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh karyawan dalam konteks pekerjaan mereka, baik sendiri maupun berkelompok untuk mencapai satu rangkaian tugas yang dibutuhkan untuk tujuan pengembangan inovasi. Dari sudut pandang pekerja, efektivitas perilaku kerja inovatif berhubungan dengan pengamatan pekerja dalam mengantisipasi permasalahan pekerjaan dan respon rekan kerja terhadap alternatif solusi yang diajukan (De Jong & Hartog 2010).

Perilaku kerja inovatif yang dilakukan secara terstruktur dan sistematis membutuhkan komitmen, keterikatan kerja dan kepemimpinan manajemen dalam

mengembangkan faktor penunjang yang bersifat teknis maupun non teknis yang mampu mendorong perilaku inovatif dalam setiap peran pekerjaan (Priyono, 2011).

*Innovative Work Behaviour* atau perilaku kerja inovatif merupakan keadaan yang berhubungan dengan pengamatan pekerja dalam mengantisipasi permasalahan pekerjaan dan respon rekan kerja terhadap alternatif solusi yang diajukan (De Jong & Hartog 2010). Dapat didefinisikan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan perilaku kerja individu yang melalui proses pemunculan ide baru untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan ide baru yang bermanfaat bagi pribadi maupun organisasi.

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

Hubungan variabel antara *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Work Behaviour* yang dijelaskan oleh Brown dkk (2005) Kepemimpinan etis adalah perilaku kepemimpinan yang sesuai secara normatif yang ditunjukkan melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, selain itu promosi perilaku tersebut ke bawahan melalui komunikasi dua arah, penguatan dan pengambilan keputusan. Ketika pemimpin etis menekankan dampak pekerjaan pada orang lain, kelompok, organisasi dan bahkan seluruh masyarakat maka pemimpin juga akan menanamkan makna dalam pekerjaan tersebut (Brown & Treviño, 2006). Oleh karena itu para bawahan akan lebih merasakan signifikansi pekerjaan, ketika

menghadapi pekerjaan yang banyak bawahan akan bersedia bersusah payah dalam menghasilkan ide-ide baru untuk berkontribusi untuk tujuan organisasi.

Brown & Treviño (2006), dimana melalui sifat pribadi mereka dan perilaku kepemimpinan etis, bawahan lebih mungkin termotivasi untuk mengerahkan upaya ekstra dan lebih banyak berinovasi dalam pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan etis dapat membuat karyawan mengeluarkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas juga menyalurkan potensi, hal itu memberikan kemungkinan bahwa mereka akan menghasilkan ide-ide baru sehingga akan mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan.

Hubungan variabel antara *Ethical Leadership* terhadap *Work Engagement* difokuskan pada hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Artinya bagaimana psikologis karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan etis. Kepemimpinan Etis memiliki efek positif pada keterikatan kerja pegawai yang ketika pegawai memiliki karakteristik lebih, seperti menjadi kreatif, inovatif, proaktif, mengambil inisiatif dan memiliki orientasi belajar. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan benar cara kepemimpinan etis seorang pemimpin maka akan semakin tinggi kreatifitas, inovatif, proaktif, inisiatif dan orientasi belajar pada pegawainya (Zhu dkk., 2009).

Hubungan variable *Work Engagement* dengan *Innovative Work Behaviour* dijelaskan menurut Hallberg dan Schaufeli (2006), *work engagement* merupakan suatu kondisi motivasional yaitu kondisi di mana akal pikiran individu yang berhubungan dengan pekerjaan dipenuhi dengan hal – hal positif yang dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan

kekhusyukan (*absorption*) (dalam Albrecht, 2010). *The Broaden and Build Theory of Positive Emotion* yang menyatakan bahwa individu yang *engaged* mengalami emosi positif yang mendorong mereka untuk memiliki dan mampu memperoleh sumber dayanya sendiri yang diperlukannya untuk bekerja atau untuk mencapai kinerja tertentu.

Hubungan variabel antara *Ethical Leadership* terhadap *Psychological Empowerment* dijelaskan oleh Spreitzer, 1995 bahwa etika pimpinan menawarkan pemberdayaan psikologis pada bawahan mereka. Piccolo, dkk, 2010; Seibert, dkk 2011; Tu dan Lu, 2013; Zhu, dkk, 2004 Pemberdayaan Psikologis memberi makna pada pekerjaan mereka, dengan memberikan mereka otonomi dan kontrol pada pekerjaan, memberikan umpan balik yang membangun untuk membuat mereka merasa kompeten, dan memfokuskan dampak dari pekerjaan mereka pada pencapaian tujuan.

Kepemimpinan etis dapat menumbuhkan rasa pemberdayaan psikologis di antara karyawan (Zhu, 2008). Pemimpin etis yang menyampaikan moral visi dan dengan jelas menentukan tugas, peran dan penghargaan dapat menumbuhkan perasaan pemberdayaan psikologis karyawan mereka (Zhu, 2008). Maka kepemimpinan etis mempengaruhi pemberdayaan psikologis karyawan.

Hubungan variabel antara *Psychological Empowerment* terhadap *Work Engagement* yang dijelaskan oleh Conger dan Kanungo (1988) dan Kanter (1989) dalam Spreitzer (1995) bahwa pemberdayaan merupakan suatu teknik manajemen yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Tujuan organisasi tentu akan tercapai dengan cepat dan tepat jika perusahaan

dapat meningkatkan efektivitasnya. Menurut Lee dan Koh (2001) dalam Garnero, et al. (2013) karyawan yang diberdayakan, secara psikologis membuat mereka akan merasakan kebermaknaan suatu kompetensi dan penentuan nasib diri sendiri yang akan menyebabkan efektivitas organisasi meningkat. Karyawan juga akan merasa keberadaannya lebih dihargai dalam suatu perusahaan.

Pemberdayaan dalam situasi seperti saat ini, menjadi salah satu teknik yang direkomendasikan untuk meningkatkan kinerja organisasi diantara teknik-teknik yang lainnya. Menurut Ugwu, et al. (2014) pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak layak tanpa memberdayakan (empowered) karyawan secara psikologis. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberdayaan psikologis merupakan isu penting yang perlu untuk diteliti. Karyawan yang diberdayakan cenderung menemukan makna tentang hal yang mereka lakukan, merasa bahwa mereka memiliki kapasitas yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, bertekad untuk melakukan peran pekerjaan mereka, dan percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi hasil pekerjaan dengan baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis akan membantu karyawan untuk lebih terikat (engaged) dalam pekerjaan mereka.

Hubungan variable *Psychological Empowerment* dianggap sebagai mediator antara *Ethical Leadership* dan *Work Engagement*. Ketika karyawan diperlakukan dengan cara yang adil dan terhormat oleh pemimpinnya, mereka cenderung memikirkan hubungan dengan pemimpin mereka dalam hal pertukaran sosial dan bukan pertukaran ekonomi. Selanjutnya mereka cenderung melakukan tindakan balasan dengan memberikan usaha ekstra dalam pekerjaan mereka,

melalui dedikasi kerja yang ditingkatkan (Brown, et al., 2005 dalam Engelbrecht, et al., 2017) dan bersedia untuk menjadi lebih terikat dalam pekerjaan (Macey, et al., 2009 dalam Engelbrecht, et al., 2017).

Menurut Den Hartog dan Belschak (2012) dalam Engelbrecht, et al. (2017) karyawan cenderung memiliki tingkat keterikatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka ketika mereka menganggap pemimpin mereka bertindak etis. Brown, et al. (2005) dalam Engelbrecht, et al. (2017) menemukan korelasi positif antara kepemimpinan etis dan dedikasi kerja, yang merupakan elemen utama keterikatan karyawan. Engelbrecht, et al. (2017) mengemukakan bahwa keterikatan karyawan merupakan pendorong di balik daya saing dan kesuksesan organisasi, karena seorang karyawan yang terikat menunjukkan kemauan untuk memberikan usaha ekstra dalam pekerjaan dan mencapai kinerja yang optimal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan etis mendorong karyawan semakin terikat dengan organisasinya. Karyawan yang diberdayakan secara maksimal akan menunjukkan keterikatan kerja yang maksimal juga.

Hubungan variabel *Power Distance Orientation* memoderasi *Ethical Leadership* dan *Psychological Empowerment*. Menurut Resick, dkk. (2011) untuk melihat ke berbagai pengertian etika kepemimpinan dalam kebudayaan yang berbeda, kondisi dari nilai kebudayaan kunci-orientasi jarak kekuasaan-dalam efek etika kepemimpinan pada keterlibatan kerja karyawan melalui pemberdayaan psikologis. Karyawan dengan orientasi jarak kekuasaan lebih mungkin untuk berkomunikasi dengan aktif (Lian, dkk, 2012), dan membangun hubungan yang lebih dekat dengan pimpinan (Lian, dkk, 2012; Tyler, dkk, 2000). Jadi dapat

disimpulkan bahwa karyawan dengan orientasi jarak kekuasaan lebih dekat lebih mungkin merasakan pemberdayaan psikologis dibanding karyawan yang memiliki orientasi jarak lebih jauh, memberikan level atau tingkatan etika kepemimpinan.

Dapat disimpulkan bahwa emosi yang positif dari seorang karyawan yang meliputi keceriaan, ketertarikan, dan kepuasan hati memberi individu akses ke beberapa jenis cara berpikir dan bertindak serta memungkinkan individu untuk dapat membangun sumber daya pribadinya. Dengan kata lain, dalam kondisi emosi yang baik atau individu yang bahagia menjadi lebih sensitif terhadap peluang – peluang yang ada di lingkungannya, menjadi lebih ramah dan terbuka pada orang lain, serta lebih percaya diri dan optimis, hal tersebut menjadi modal bagi perilaku kerja inovatif.

Permasalahan yang penulis temukan berkaitan dengan *innovative work behavior* pada ASN di Kabupaten Padang Pariaman adalah masih rendahnya kemampuan sumberdaya manusia aparatur, kurangnya keleluasaan dan dukungan bagi karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide kreatif dan mengimplementasikannya dalam bekerja, adanya ketidaksungguhan bawahan dalam melaksanakan perintah yang diberikan oleh atasan. Bahkan lebih jauh dari itu sepertinya ada perasaan kurang senang dari bawahan ketika atasan memberi perintah maupun terhadap keputusan yang dikeluarkan atasan. Selain itu sebagian besar ASN belum fokus terhadap pekerjaan yang dikerjakan, kurang tanggap terhadap perubahan. Banyak yang melakukan pekerjaan asal-asalan sehingga terjadi kesalahan-kesalahan dan pekerjaan yang dihasilkan jauh dari harapan.

Berikut ini adalah hasil pra-survey yang dilakukan terhadap ASN di Kabupaten Padang Pariaman dengan mengajukan pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan pernyataan *innovative work behavior*.



**Tabel 1.1****Hasil Kuisisioner Pra-Survey *innovative work behavior* pada Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Padang Pariaman**

No	Pernyataan	Jawaban (%)			
		Setuju		Tidak	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Saya membuat ide-ide baru untuk masalah yang sulit	10	50,00	10	50,00
2	Saya mencoba teknologi, proses, metode kerja, teknik dan atau produk baru	8	40,00	12	60,00
3	Saya menghasilkan solusi-solusi baru untuk masalah-masalah	5	25,00	15	75,00
4	Saya mencari dukungan untuk ide-ide baru	11	55,00	9	45,00
5	Saya membuat anggota organisasi antusias untuk ide-ide inovatif	7	35,00	13	65,00
6	Saya mencoba mendapatkan persetujuan untuk ide-ide inovatif	8	40,00	12	60,00
7	Saya mengubah ide-ide inovatif menjadi aplikatif dan bermanfaat	9	45,00	11	55,00
8	Saya memperkenalkan ide-ide pada lingkungan kerja secara sistematis	10	50,00	10	50,00
9	Saya mengevaluasi kegunaan (manfaat) dari ide inovatif	6	30,00	14	70,00
	<b>Jumlah</b>	<b>74</b>	<b>41,11</b>	<b>106</b>	<b>58,89</b>

*Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2021)*

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah total jawaban yang memilih ya sebanyak 74 atau sebesar 41,11% dan total jawaban yang memilih tidak sebesar 106 atau sebesar 58,89%, artinya secara keseluruhan perilaku kerja inovatif pada instansi tersebut masih belum sesuai seperti yang diharapkan, sehingga ada kemungkinan beberapa hal yang membuat perilaku kerja inovatif rendah pada instansi tersebut, yang secara teori perilaku kerja inovatif seharusnya tinggi pada suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 dan Peraturan Bupati Padang Pariaman Nomor 23 Tahun 2020 tentang Inovasi Daerah, menyatakan Inovasi Daerah adalah semua bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Inovasi Daerah bertujuan untuk

meningkatkan kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Untuk mencapai tujuan tersebut, sasaran Inovasi Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui :

- a. peningkatan Pelayanan Publik;
- b. pemberdayaan dan peran serta masyarakat; dan
- c. peningkatan daya saing daerah.

Dengan demikian, peneliti tertarik meneliti *innovative work behavior* sebagai fokus penelitian. Hal ini diindikasikan bahwa ada sebagian ASN di Kabupaten Padang Pariaman yang masih memiliki dedikasi kerja yang rendah, semangat kerja yang rendah serta kurang terikat dengan pekerjaan.

Fenomena lain adalah masih ada beberapa pegawai yang kurang menghargai pimpinan, kurangnya sikap menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, masih rendahnya kemampuan bekerjasama dengan sesama rekan kerja, cenderung melakukan pekerjaan secara individual. Sebagian pegawai bekerja untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasinya, kurang merasa terikat dengan pekerjaannya, pegawai dengan tidak sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, tidak memberikan ide kreatif yang dapat disumbangkan untuk kemajuan organisasi. Sering mengeluh dan tidak berkeinginan mencoba hal-hal baru atau ide-ide baru yang dapat mempercepat pekerjaan, tidak berkeinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Adanya perilaku tersebut tentunya akan mempengaruhi terhadap perilaku kerja inovasi pada organisasi.

Berdasarkan kenyataan yang penulis temukan di lapangan bahwa dalam percepatan pelaksanaan program dan kegiatan, perilaku kerja inovatif ini sangat dibutuhkan, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) harus mampu bekerja cepat, efektif dan inovatif baik dalam pendataan, memberikan informasi kepada masyarakat serta dalam hal statistik.

Semua permasalahan yang terjadi sebagaimana yang dijelaskan diatas, mengindikasikan masih rendahnya perilaku kerja inovatif yang diperlihatkan oleh ASN di Kabupaten Padang Pariaman dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai. Penulis menduga faktor yang mempengaruhi tersebut adalah *Ethical Leadership*, *Work Engagement*, *Psychological empowerment* dan *Power Distance Orientation*.

Penelitian ini merupakan gabungan dari hasil penelitian Israr Ahmad dkk (2018) dengan hasil penelitian Upasna A. Agarwal (2013). Pada penelitian Israr Ahmad dkk (2018), dari 310 kuesioner yang dibagikan pada partisipan, ada 270 respon yang diterima, total 251 kuesioner yang valid dikembalikan dengan data lengkap. Sampel penelitian terdiri dari karyawan sektor perbankan di dua kota besar (Islamabad dan Peshwar) di Pakistan. Data dikumpulkan dari 2 bank Cabang. Dalam sektor perbankan di Pakistan, masing-masing cabang beroperasi secara mandiri di bawah pengawasan manajer cabang dengan satu standar tim operasi yang terdiri dari sejumlah pegawai. Akses kepada partisipan penelitian didapatkan melalui kontak profesional dan personal manajer oleh salah satu peneliti. Peneliti menghubungi manajer cabang melalui telfon untuk menjelaskan maksud penelitian dan meminta dukungan. Setelah memperoleh persetujuan, kuesioner disebar di kedua bank cabang tersebut oleh peneliti dengan dibantu

oleh manajer cabang untuk memastikan keefektifan penelitian. Pada penelitian Upasna A. Agarwal (2013) survey dilakukan pada karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur dan farmasi di India. Data dikumpulkan dari manajer karena mereka memberikan kontribusi ekonomi yang penting bagi organisasi mereka (Nelson dan Cooper, 2007). Untuk tujuan penelitian ini, karyawan manajerial dengan tanggung jawab tim (setidaknya tiga bawahan) dipilih. Departemen sumber daya manusia (SDM) dari dua organisasi ini membantu peneliti dalam mengidentifikasi calon manajer yang memenuhi kriteria ini. Setelah itu, pengambilan sampel acak bertingkat digunakan untuk mewakili manajer di seluruh usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, tingkat hierarki dan fungsi. Secara total, 500 manajer dikirim undangan pribadi oleh tim SDM dari masing-masing organisasi untuk menjadi sukarelawan studi. Sebanyak 450 karyawan berpartisipasi. Kuesioner disiapkan, di setiap kuesioner terlampir surat pengantar yang menjelaskan tujuan penelitian dan meyakinkan responden bahwa penelitian ini bersifat sukarela dan tanggapan mereka akan dirahasiakan. Dari total 450 tanggapan, 323 dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Penggabungan dari 2 (dua) hasil penelitian ini penulis mengangkat judul 'Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Work Engagement* dengan Variabel Mediasi *Psychological Empowerment* dan *Power Distance Orientation* sebagai variabel Moderasi dan dampaknya terhadap *Innovative Work Behaviour* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Padang Pariaman”.

Dalam penelitian sebelum ini yang dilakukan oleh Yidong dan Xinxin (2013) menjelaskan bagaimana kepemimpinan etis mampu mempengaruhi

perilaku kerja inovatif karyawan yang dilihat dari perspektif motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif dengan perilaku kerja inovatif. Dalam penelitian Jung dkk (2003) menunjukkan bahwa karyawan yang tertarik pada tugas mereka selalu memungkinkan mereka untuk mencari cara baru atau ide baru yang lebih baik dalam melakukan banyak hal.

Dalam penelitian Rajib Lochan Dhar (2016) yang mengambil sampel dari karyawan di bisnis perhotelan ukuran kecil dan sedang di India juga mengemukakan bahwa kepemimpinan etis berhubungan dan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajrianti dan Kresnandito (2012) yang menemukan bahwa kepemimpinan etis tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada penyiar radio. Sejalan dengan penelitian diatas penelitian terkait pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku kerja inovatif oleh Wiyono (2017) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung dari kepemimpinan etis terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian yang mengambil sampel pada karyawan *sales-marketing* ini, menunjukkan hasil yang inkonsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut di atas, penulis mengasumsikan bahwa belum terwujudnya *Innovative Work Behaviour* pada ASN di Kabupaten Padang Pariaman disebabkan oleh banyak faktor namun dari banyak faktor yang dijelaskan diatas, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variable *Ethical Leadership*, *Work Engagement*, *Psychological Empowerment* dan *Power Distance Orientation* sebagai faktor yang diduga kuat mempengaruhi

*Innovative Work Behaviour*, karena keempat variabel tersebut telah memiliki fenomena yang berdampak belum baiknya *Innovative Work Behaviour* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Padang Pariaman.

Perbedaan penelitian saat ini dengan peneliti terdahulu terelatak pada objek dan waktu penelitiannya. Objek penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Padang Pariaman dengan penelitian yang dilaksanakan pada Tahun 2021.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Work Engagement* dengan *Psychological Empowerment* sebagai Variabel Mediasi dan *Power Distance Orientation* sebagai Variabel Moderasi dan Dampaknya terhadap *Innovative Work Behaviour* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Padang Pariaman”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Etis dengan Perilaku Kerja Inovatif ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Etis dengan Keterikatan Kerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh Keterikatan Kerja dengan Perilaku Kerja Inovatif ?

4. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Etis dengan Pemberdayaan Psikologis?
5. Apakah terdapat pengaruh Pemberdayaan Psikologis dengan Keterikatan Kerja?
6. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Etis dengan Keterikatan Kerja yang dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologis ?
7. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Etis dengan Pemberdayaan Psikologis yang dimoderasi oleh Orientasi Jarak Kekuasaan ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh antara Kepemimpinan Etis dengan Perilaku Kerja Inovatif.
2. Pengaruh antara Kepemimpinan Etis terhadap Keterikatan Kerja.
3. Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
4. Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Pemberdayaan Psikologis.
5. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Keterikatan Kerja.
6. Pengaruh antara Kepemimpinan Etis dengan Keterikatan Kerja yang dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologis.
7. Pengaruh antara Kepemimpinan Etis dengan Pemberdayaan Psikologis yang dimoderasi oleh Orientasi Jarak Kekuasaan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh didalam model penelitian ini dapat memberikan manfaat :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu sumber daya manusia dan juga diharapkan dapat dipakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk memahami bagaimana kepemimpinan etis mempengaruhi perilaku kerja inovatif pegawai pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman.
- b. Bagi pemerintah daerah, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman dalam pengambilan kebijakan dan keputusan yang berhubungan dengan bagaimana meningkatkan perilaku kerja inovatif ASN Kabupaten Padang Pariaman.