

PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* MELALUI *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI MEDIASI

Yasinta Aprilia¹; Adi Rahmat²; Richa Afriana Munthe³

Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : yasintaaprilia93@gmail.com (Korespondensi)

Abstract: Innovative Work Behavior is an employee's innovative work behavior that is the main focus of human resource management research due to its crucial role in generating new ideas, implementing creative solutions, and driving organizational change. The influence of Authentic Leadership on Innovative Work Behavior is the main focus of this study. This research aims to analyze the influence of Authentic Leadership on Innovative Work Behavior with Work-Life Balance as a mediating variable. This research utilizes a quantitative approach with a causality design, with the study population covering all 104 State Civil Apparatus (ASN) in the Indragiri Hilir Regency Education Office. The data collection technique used a questionnaire. The research data were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) approach based on Partial Least Squares (PLS) with Smart PLS 3.2.9 software. The findings of this research identify that Authentic Leadership has a positive and significant impact on Innovative Work Behavior, both directly and through the mediation of Work-Life Balance. In addition, Work-Life Balance has also been shown to have a positive and significant impact on Innovative Work Behavior.

Keywords: *Authentic Leadership, Work-Life Balance, Innovative Work Behavior*

Perkembangan globalisasi yang semakin pesat, seiring dengan akselerasi transformasi digital, menuntut organisasi di sektor privat maupun publik untuk terus menyesuaikan diri dan melakukan inovasi secara berkelanjutan guna menjaga kinerja serta mempertahankan daya saing. Dalam situasi ini, inovasi tidak lagi dimaknai semata-mata sebagai keluaran akhir berupa produk atau layanan baru, melainkan juga sebagai pola perilaku yang tercermin dalam aktivitas kerja sehari-hari individu di dalam organisasi. Pada tingkat individu, inovasi terwujud melalui *Innovative Work Behavior* (IWB), yaitu serangkaian perilaku karyawan yang mencakup kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, mempromosikan dan mengimplementasikannya secara efektif demi kepentingan organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010). Sejalan dengan pandangan tersebut, yang dikutip oleh Noor Fatmah Agustini Kusairi, (2022), mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai suatu proses yang melibatkan penciptaan, pengenalan, dan penerapan gagasan baru dalam konteks kerja,

komunitas, maupun organisasi, dengan tujuan meningkatkan kinerja secara lebih efisien dan optimal. Perilaku kerja inovatif dipandang sebagai elemen strategis karena memiliki kontribusi langsung terhadap perbaikan proses kerja, peningkatan kualitas layanan, serta penguatan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Keberadaan perilaku ini memungkinkan organisasi untuk lebih responsif terhadap perubahan lingkungan dan tuntutan kompetitif yang dinamis. Namun demikian, sebagaimana dikemukakan oleh (Octavia & Ratnaningsih, 2017), perilaku kerja inovatif tidak muncul secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dari yang bersumber dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal organisasi.

Berbagai temuan empiris menunjukkan bahwa kemunculan *innovative work behavior* tidak dapat dilepaskan dari konteks organisasi, terutama peran gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kepemimpinan berfungsi sebagai mekanisme penting dalam membentuk

sikap, perilaku, dan keberanian karyawan untuk terlibat dalam aktivitas inovatif. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak mendapat perhatian dalam literatur manajemen sumber daya manusia adalah *authentic leadership*. Kepemimpinan autentik menekankan pada keaslian diri pemimpin yang tercermin melalui kesadaran diri, transparansi relasional, pemrosesan informasi secara seimbang, serta internalisasi nilai-nilai moral dalam proses pengambilan keputusan (Walumbwa et al., 2008).

Pemimpin yang otentik tidak hanya bertindak secara konsisten dengan nilai dan keyakinan pribadinya, tetapi juga membangun hubungan kerja yang dilandasi oleh kepercayaan dan keterbukaan. Hal ini membangun iklim kerja yang aman secara psikologis, yang memungkinkan karyawan merasa dihargai dan didukung untuk mengekspresikan gagasan tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif. Sejalan dengan pandangan tersebut, (Winbaktianur & Sutono, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan otentik merujuk pada perilaku pemimpin yang menunjukkan kejujuran, baik terhadap diri sendiri maupun kepada bawahan. Kondisi kepemimpinan semacam ini mendorong karyawan untuk lebih berani menyampaikan ide, mengambil risiko yang terukur, serta berpartisipasi aktif dalam proses penciptaan dan penerapan inovasi. Dengan demikian, *authentic leadership* berperan sebagai faktor kontekstual penting yang dapat memperkuat munculnya *innovative work behavior* dalam organisasi (Rego et al., 2012).

Meskipun demikian, korelasi antara kepemimpinan otentik dan perilaku kerja inovatif tidak selalu bersifat langsung. Literatur kontemporer menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan autentik terhadap *innovative work behavior* kerap bekerja melalui mekanisme psikologis dan kontekstual tertentu yang menjembatani hubungan tersebut. Dengan kata lain, diperlukan variabel antara yang mampu menjelaskan bagaimana dan mengapa kepemimpinan otentik dapat mendorong munculnya perilaku kreatif dan adaptif pada karyawan. Salah satu mekanisme yang dinilai

krusial adalah *work-life balance*, yaitu kecakapan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi secara proporsional (Greenhaus & Powell, 2006). Lockwood, sebagaimana dikutip dalam Wardani & Firmansyah, (2021) menjelaskan bahwa *work-life balance* tercapai ketika individu mampu mengatur kedudukannya di dunia kerja dan personal secara seimbang dalam konteks kehidupan sehari-hari.

Keseimbangan ini menjadi penting karena tekanan kerja yang berlebihan berpotensi menghambat kreativitas, menurunkan energi psikologis, dan melemahkan keterlibatan karyawan dalam aktivitas inovatif. Pemimpin yang otentik memiliki peran strategis dalam membentuk kondisi kerja yang menunjang keseimbangan kerja. Melalui empati, dukungan emosional, serta penerapan kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan manusiawi, pemimpin otentik dapat membantu karyawan mengelola tuntutan kerja tanpa mengorbankan kehidupan pribadi mereka (Rahimnia & Sharifirad, 2015). Lingkungan kerja yang seimbang secara psikologis ini pada akhirnya menyediakan ruang kognitif dan emosional yang diperlukan karyawan untuk berpikir kreatif, mengambil inisiatif, dan terlibat secara aktif dalam perilaku kerja inovatif.

Dari perspektif *Social Exchange Theory*, perlakuan adil, perhatian, serta dukungan yang diberikan oleh pemimpin dipersepsikan oleh karyawan sebagai bentuk investasi sosial. Investasi ini kemudian mendorong munculnya kewajiban timbal balik, di mana karyawan meresponsnya melalui perilaku positif yang melampaui tuntutan peran formal, termasuk peningkatan kontribusi inovatif dalam pekerjaan (Cropanzano & Mitchell, 2005); (Walumbwa et al., 2011). Hubungan pertukaran sosial yang bersifat positif tersebut memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi dan meningkatkan kesediaan mereka guna berkontribusi secara aktif. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan kebutuhan

kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung memiliki sumber daya psikologis yang lebih stabil, seperti energi, fokus, serta motivasi intrinsik. Ketersediaan sumber daya psikologis ini menjadi prasyarat penting bagi keterlibatan karyawan dalam proses berpikir kreatif dan pengambilan inisiatif inovatif.

Meskipun keterkaitan antara *authentic leadership*, *work-life balance*, dan *innovative work behavior* telah banyak diteliti, sebagian besar studi masih menelaah hubungan antarvariabel tersebut secara terpisah. Penelitian yang mengintegrasikan ketiga konstruk dalam satu model mediasi empiris masih terbatas, terutama dalam konteks organisasi publik sektor pendidikan. Padahal, organisasi publik memiliki karakteristik berbeda dari sektor privat, seperti birokrasi yang kaku, tuntutan akuntabilitas tinggi, serta ekspektasi masyarakat terhadap kualitas dan inovasi layanan. Kondisi ini menjadikan perilaku kerja inovatif bukan sekadar nilai tambah, melainkan kebutuhan strategis. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan otentik dapat mendorong perilaku kerja inovatif melalui peran *work-life balance* dalam konteks organisasi publik pendidikan, guna memberikan pemahaman empiris yang lebih komprehensif dan kontekstual.

Konteks tersebut relevan dengan kondisi Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir yang saat ini dihadapkan pada berbagai tuntutan perubahan, mulai dari percepatan digitalisasi layanan publik, peningkatan beban administratif, hingga pencapaian target inovasi daerah. Penerapan beragam sistem informasi pemerintahan menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk beradaptasi secara cepat dengan teknologi baru, meskipun dihadapkan pada keterbatasan sumber daya serta kesenjangan kompetensi digital antarpegawai. Situasi ini tidak sekadar meningkatkan kompleksitas pekerjaan, namun juga berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada keharmonian antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi ASN. Ketika tuntutan kerja semakin intens tanpa diimbangi dengan dukungan organisasi

yang memadai, kemampuan pegawai dalam menjaga *work-life balance* dapat terganggu. Berdasarkan uraian tersebut, kajian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi *authentic leadership* terhadap *innovative work behavior* dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi dalam konteks organisasi publik sektor pendidikan. Penelitian ini berupaya menjelaskan peran mekanisme keseimbangan kehidupan kerja dalam menjembatani relasi antara kepemimpinan otentik dan perilaku kerja inovatif Aparatur Sipil Negara. Kajian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah kajian teoretis mengenai kepemimpinan dan perilaku kerja kreatif dan berdaya cipta, terlebih di dalam konteks organisasi publik yang masih relatif terbatas dieksplorasi. Secara praktis, hasil riset ini diproyeksikan untuk dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pengelola sumber daya manusia di sektor publik dalam merancang strategi kepemimpinan dan kebijakan kerja yang mendukung *work-life balance*, sehingga mampu mendorong peningkatan kualitas inovasi dan layanan pendidikan.

METODE

Kajian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menguji asosiasi antarvariabel, yaitu *authentic leadership*, *work-life balance*, dan *innovative work behavior*. Metode kuantitatif diterapkan karena memberikan kemungkinan peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis data numerik secara sistematis guna menjelaskan, memprediksi, serta mengendalikan fenomena yang menjadi fokus penelitian (Sutanto Leo, 2013). Riset ini dijalankan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir selama kurang lebih empat bulan.

HASIL

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran dimaksudkan untuk memahami seberapa baik keterhubungan antara variabel laten

dengan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukurnya.

Tabel 1: Nilai Loading Factor

Variabel	Indikator	X1	X2	Y	Keterangan
kepemimpinan otentik	X1.1	0,950			Valid
	X1.2	0,962			Valid
	X1.3	0,955			Valid
	X1.4	0,954			Valid
Work-Life Balance	X2.1		0,928		Valid
	X2.2		0,944		Valid
	X2.3		0,922		Valid
	X2.4		0,914		Valid
	X2.5		0,917		Valid
	X2.6		0,920		Valid
	X2.7		0,917		Valid
	X2.8		0,921		Valid
	X2.9		0,941		Valid
Innovative Work Behavior	Y.1			0,948	Valid
	Y.2			0,941	Valid
	Y.3			0,955	Valid
	Y.4			0,949	Valid

Sumber : data Olahan, 2025

Dari hasil pengolahan data yang tercantum di Tabel 1, dapat dilihat bahwa semua indikator pada setiap variabel menunjukkan nilai yang baik memperoleh nilai *outer loading* di atas 0,7. Besaran tersebut telah sesuai dengan ambang batas yang direkomendasikan untuk menetapkan *convergent validity*. Tidak terdapat indikator yang memiliki metrik *outer loading* di bawah 0,7, maka seluruh indikator dapat dinyatakan valid secara konvergen dan layak dipertahankan dalam model pengukuran.

Tabel 2: Nilai AVE Kuadrat Variabel Penelitian

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
kepemimpinan otentik	0,912	Valid
Work Life Balance	0,855	Valid
Innovative Work Behavior	0,899	Valid

Sumber : Olahan data , 2025

Dari Tabel 2 yang telah disajikan sebelumnya, dapat dilihat bahwa setiap konstruk mengindikasikan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih dari batas 0,50. Oleh karena itu, model yang diuji tidak menunjukkan masalah validitas diskriminan.

Tabel 3 : Nilai Akar AVE (Fornell Lacker Criterion)

Variabel	KO	WLB	IWB
kepemimpinan otentik	0,955		
Work Life Balance	0,721	0,925	
Innovative Work Behavior	0,739	0,817	0,948

Sumber: Data Olahan, 2025

Model ini sudah memenuhi persyaratan validitas diskriminan dengan baik, sebagaimana terlihat dari hasil pengujian yang ada. ditunjukkan oleh sajian data pada tabel 3, kriteria Fornell Larcker adalah nilai akar AVE, yang merupakan hasil dari analisis validitas diskriminan. Berlandaskan tabel di atas, nilai akar AVE untuk masing-masing konstruk memiliki nilai yang lebih tinggi dari pada korelasinya dengan variabel lainnya.

Tabel 4 : Composite Reliability Variabel

VARIABEL	Composite Reliability	Keterangan
kepemimpinan otentik	0,977	Reliabel
Work-Life Balance	0,982	Reliabel
Innovative Work Behavior	0,973	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2025

Dari hasil pengujian yang dilakukan, terlihat bahwa semua variabel menunjukkan nilai *composite reliability* > 0,7. yang membuktikan bahwa konstruk penelitian telah memenuhi standar reliabilitas yang ditetapkan dan dapat dimanfaatkan pada analisis selanjutnya.

Tabel 5 : Cronbach Alpha Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
kepemimpinan otentik	0,968	Reliabel
Work-Life Balance	0,979	Reliabel
Innovative Work Behavior	0,963	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2025

Hasil pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk seluruh variabel penelitian berada di atas 0,7. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai, mencerminkan bahwa item-item dalam instrumen saling berkorelasi dengan baik. Dengan kata lain, instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga layak digunakan untuk pengumpulan dan

analisis data lebih lanjut. Keandalan instrumen ini krusial guna memastikan bahwa hasil riset yang diperoleh valid dan memungkinkan untuk dijadikan dasar yang kuat dalam pengujian hipotesis serta interpretasi temuan secara ilmiah.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Penelitian ini memaparkan hasil pengujian *path coefficient*, evaluasi *goodness of fit*, serta pengujian hipotesis. Analisis *path coefficient* dilaksanakan untuk menganalisis intensitas serta arah pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam kerangka model struktural yang sedang diuji.

Tabel 6 : Nilai R-Square

Variabel	Nilai R-Square
<i>Work-Life Balance</i>	0,520
<i>Innovative Work Behavior</i>	0,714

Sumber: Data Olahan, 2025

Dari temuan pengujian yang tertera pada Tabel 6, terlihat bahwa kepemimpinan otentik mampu menjelaskan sekitar 52% variasi yang terjadi pada *Work-Life Balance*, sementara sisanya yang mencapai 48% dapat terpengaruh oleh faktor eksternal yang tidak diintegrasikan ke dalam model riset ini. Lebih lanjut, ketika kepemimpinan otentik dan *Work-Life Balance* digabungkan, keduanya berhasil menerangkan sebanyak 71,4% variasi pada *Innovative Work Behavior*, sedangkan 28,6% bagian lainnya masih terdampak oleh variabel-variabel lain yang tidak ikut diteliti dalam studi ini.

Penilaian *goodness of fit* dalam model ini dilakukan melalui nilai Q-square, yang menggambarkan seberapa baik kemampuan prediksi dari model secara keseluruhan. Nilai ini memiliki makna yang mirip dengan R-square, di mana semakin besar nilai Q-square, semakin tinggi pula tingkat kecocokan model dengan data empiris yang ada. Berikut ini disajikan hasil perhitungan nilai Q-square:

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,52) \times (1 - 0,71)] \\
 &= 1 - (0,48 \times 0,29) \\
 &= 1 - 0,14 \\
 &= 0,86
 \end{aligned}$$

Dari temuan perhitungan yang sudah dilakukan, nilai Q-square yang diperoleh mencapai 0,86. Angka ini mengindikasikan bahwa model penelitian ini berhasil menerangkan sekitar 86% variasi pada data empiris yang diamati, sedangkan 14% bagian lainnya masih terpaud oleh variabel atau faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Oleh karena itu, mengarah pada kesimpulan bahwa model yang dibangun memiliki kecocokan (*goodness of fit*) yang tinggi serta kemampuan prediksi yang cukup kuat.

Tabel 7 : Direct Effect Path Coefficients & P Values

Hipotesis	Original 'Sample (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Kepemimpinan otentik > <i>Innovative Work Behavior</i>	0,739	0,739	16,316	0,000	Diterima
Kepemimpinan otentik > <i>Work-Life Balance</i>	0,721	0,718	16,874	0,000	Diterima
<i>Work-Life Balance</i> > <i>Innovative Work Behavior</i>	0,591	0,584	8,455	0,000	Diterima
Kepemimpinan otentik > <i>Work-Life Balance</i> > <i>Innovative Work Behavior</i>	0,426	0,420	7,539	0,000	Diterima

Sumber : olahan data, 2025

Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap *Innovative Work Behavior*

Pengujian hipotesis pertama ditujukan untuk menguji implikasi kepemimpinan otentik terhadap *innovative work behavior* karyawan. Hasil analisis memperlihatkan bahwa kepemimpinan otentik berkontribusi positif dan nyata secara statistik terhadap perilaku kerja inovatif. Kondisi ini diperlihatkan oleh nilai koefisien beta sebesar 16,316 dengan nilai p-value yang tidak melampaui 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat penerapan kepemimpinan otentik dalam organisasi, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk menampilkan perilaku kerja yang inovatif. Pemimpin yang bersikap autentik, jujur, dan transparan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberanian karyawan dalam menyampaikan ide, mengambil inisiatif, serta mengimplementasikan gagasan baru dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis

pertama, yang menyatakan bahwa kepemimpinan otentik berdampak positif terhadap *innovative work behavior*, terbukti diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap *Work-Life Balance*

Hipotesis kedua dilakukan untuk menganalisis implikasi kepemimpinan otentik terhadap *work-life balance* karyawan. Temuan analisis menggambarkan bahwa kepemimpinan otentik berdampak positif dan bermakna terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Temuan ini digambarkan oleh tingkat koefisien beta sebesar 16,874 dengan nilai p-value kurang dari 0,05. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat penerapan kepemimpinan otentik dalam organisasi, semakin baik pula keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan. Pemimpin yang autentik, melalui sikap terbuka, empati, dan dukungan yang konsisten, mampu membentuk lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan responsif terhadap kebutuhan karyawan. Maka, hipotesis kedua yang memaparkan bahwa kepemimpinan otentik berdampak positif terhadap *work-life balance* dapat diterima.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Innovative Work Behavior*

Pada pengujian hipotesis ketiga, fokusnya adalah mengevaluasi pengaruh *work-life balance* terhadap *innovative work behavior* karyawan. Temuan analisis mengungkapkan bahwa *work-life balance* berdampak positif dan nyata terhadap perilaku kerja inovatif. Kondisi ini diungkap oleh nilai koefisien beta sebesar 8,455 dengan parameter p-value di bawah 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pegawai yang mampu menjaga keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan tingkat sumber daya psikologis yang lebih optimal, sehingga lebih siap untuk terlibat dalam aktivitas kreatif dan inovatif. Dengan kondisi keseimbangan kerja-hidup yang terjaga, karyawan memiliki ruang kognitif dan emosional yang lebih luas untuk

mengeksplorasi, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis, hipotesis ketiga yang menyatakan kontribusi positif *work-life balance* terhadap *innovative work behavior* terbukti diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Work-Life Balance*

Hipotesis keempat menguji pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan otentik terhadap perilaku kerja inovatif, dengan *work-life balance* sebagai variabel pemediasi. Hasil analisis mengonfirmasi bahwa kepemimpinan otentik memiliki implikasi tidak langsung yang positif dan bermakna secara statistik terhadap perilaku kerja berdaya cipta. Kondisi ini diperlihatkan oleh besaran koefisien beta sebesar 7,539 dengan nilai p-value kurang dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* berperan efektif sebagai mekanisme yang menjembatani dampak kepemimpinan otentik terhadap perilaku kerja berdaya cipta karyawan. Pemimpin yang autentik mampu mengkonseptualisasikan lingkungan kerja yang menopang keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi, yang pada gilirannya memperkuat kapasitas psikologis karyawan untuk terlibat dalam aktivitas kreatif dan inovatif. Dengan demikian, hipotesis keempat yang memaparkan bahwa *work-life balance* memediasi efek kepemimpinan otentik terhadap *innovative work behavior* dapat diterima.

PEMBAHASAN

Kajian ini menemukan bahwa kepemimpinan otentik berimplikasi positif dan bermakna secara statistik terhadap *innovative work behavior*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien beta sebesar 16,316 dengan p-value kurang dari 0,05. Keluaran ini memperlihatkan bahwa semakin besar tingkat keotentikan yang ditampilkan oleh pimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir,

semakin besar pula kecenderungan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menampilkan perilaku kerja yang inovatif. Kepemimpinan otentik yang ditandai oleh transparansi, integritas, konsistensi nilai, serta kesadaran diri pemimpin terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis. Dalam iklim kerja semacam ini, ASN merasa dihargai, dipercaya, dan diperlakukan secara adil, sehingga memiliki keberanian untuk menyampaikan gagasan baru, melakukan improvisasi dalam pelaksanaan tugas, serta mengambil inisiatif untuk memperbaiki proses kerja. Kondisi tersebut menjadi fondasi penting bagi tumbuhnya perilaku kerja inovatif, khususnya dalam konteks organisasi publik yang cenderung birokratis. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan bukan hanya berfungsi sebagai pengarah dan pengendali, tetapi juga mampu sebagai katalisator psikologis bagi karyawan untuk berinovasi. Dalam konteks Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir, kepemimpinan otentik terbukti memainkan peran strategis dalam mendorong ASN untuk beradaptasi dengan tuntutan perubahan dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa otentisitas pemimpin merupakan faktor kunci dalam menumbuhkan inovasi di lingkungan organisasi publik sektor pendidikan.

Lebih lanjut, keluaran dari riset ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan otentik berkontribusi positif dan nyata terhadap *work-life balance* ASN, sebagaimana diperlihatkan oleh nilai koefisien beta sebesar 16,874 dengan p-value kurang dari 0,05. Temuan ini menggambarkan bahwa kepemimpinan otentik tidak hanya berdampak pada kinerja dan perilaku kerja karyawan, tetapi juga berperan penting dalam melahirkan keharmonisan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai. Pemimpin yang bersikap autentik cenderung memiliki tingkat empati yang tinggi terhadap kebutuhan bawahannya, menghormati batasan personal, serta memberikan dukungan yang memadai dalam pengelolaan beban kerja. Dalam konteks Dinas Pendidikan Kabupaten

Indragiri Hilir, praktik kepemimpinan semacam ini membantu ASN mengurangi tekanan kerja, menjaga kualitas hidup, dan menyeimbangkan peran profesional dengan tanggung jawab keluarga. Kondisi tersebut menjadi krusial mengingat meningkatnya tuntutan administratif dan digitalisasi layanan di sektor pendidikan publik. Lebih jauh, terciptanya *work-life balance* yang baik berpotensi menumbuhkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. ASN yang merasa diperhatikan secara manusiawi cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat dan kesiapan untuk berkontribusi secara berkelanjutan. Dengan demikian, temuan ini memperkuat penerimaan hipotesis kedua yang mengemukakan bahwa kepemimpinan otentik berimplikasi positif terhadap *work-life balance*.

Pengujian hipotesis ketiga mengindikasikan bahwa *work-life balance* berdampak positif dan nyata terhadap *innovative work behavior*, dengan besaran koefisien beta sebesar 8,455 dan p-value kurang dari 0,05. Temuan ini mencerminkan bahwa ASN yang mampu menjaga keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi berpotensi memiliki kondisi emosional serta mental yang lebih stabil. Stabilitas psikologis tersebut menjadi modal penting yang memungkinkan karyawan untuk lebih siap, fokus, dan berenergi dalam melakukan aktivitas kreatif serta menghasilkan inovasi di lingkungan kerja. Dalam konteks Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir, ASN yang merasa nyaman, tidak tertekan oleh beban kerja yang berlebihan, serta memiliki waktu yang memadai untuk kehidupan keluarga menunjukkan kemampuan berpikir yang lebih jernih dan adaptif. Kondisi ini memudahkan mereka dalam melahirkan ide-ide baru serta mengembangkan pendekatan yang lebih tepat dan efisien dalam menyelesaikan berbagai tantangan administratif maupun operasional sehari-hari. Jadi, *Work-life balance* tidak hanya berfungsi menjaga kesejahteraan pegawai, tetapi juga menjadi faktor penting yang

memicu lahirnya perilaku kerja inovatif dalam organisasi publik. Temuan ini menegaskan bahwa upaya organisasi dalam mendukung keseimbangan kehidupan kerja ASN merupakan investasi strategis untuk meningkatkan kapasitas inovasi dan kualitas layanan publik.

Selain itu, hasil riset ini juga mengonfirmasi adanya pengaruh positif dan nyata kepemimpinan otentik terhadap *innovative work behavior* dengan peran *work-life balance* sebagai mediator sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien beta sebesar 7,539 dengan $p\text{-value} < 0,05$. Bukti empiris menegaskan bahwa *work-life balance* berkontribusi sebagai mekanisme penghubung yang memperkuat implikasi kepemimpinan otentik terhadap perilaku kerja inovatif ASN. Dengan demikian, kepemimpinan otentik tidak hanya berdampak langsung pada inovasi, tetapi juga mempengaruhi secara tidak langsung melalui peningkatan keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Pemimpin yang menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan bawahannya, memahami batasan personal, serta memberikan ruang fleksibilitas dalam pengelolaan pekerjaan mampu membentuk lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan suportif. Lingkungan kerja semacam ini menyediakan rasa aman secara psikologis dan ruang kognitif yang dibutuhkan ASN untuk bereksperimen, berani mencoba pendekatan baru, serta mengembangkan solusi inovatif dalam pelaksanaan tugas. Dalam konteks Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir, temuan ini menunjukkan bahwa upaya mendorong inovasi tidak cukup hanya melalui arahan atau tuntutan kinerja, tetapi juga memerlukan kepemimpinan yang autentik dan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan hidup-kerja. Hasil penelitian ini secara kuat mendukung penerimaan hipotesis keempat, sekaligus menegaskan pentingnya peran *work-life balance* sebagai jalur strategis dalam memperkuat dampak kepemimpinan otentik terhadap perilaku kerja inovatif ASN.

SIMPULAN

Hasil analisis menghasilkan beberapa kesimpulan penting, antara lain:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan. Temuan tersebut menggambarkan bahwa bahwa pimpinan yang jujur, konsisten, berintegritas, dan mampu menampilkan diri secara autentik dapat mendorong ASN untuk lebih kreatif, berani mengambil inisiatif, dan menghasilkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas. Koefisien beta sebesar 16,316 memperkuat bahwa kepemimpinan otentik memiliki kontribusi besar dalam membangun perilaku kerja inovatif di lingkungan Dinas Pendidikan.
2. Penelitian mengidentifikasi bahwa kepemimpinan otentik memberikan dampak positif yang nyata terhadap *Work-Life Balance*, ditunjukkan oleh nilai koefisien beta 16,874. Artinya, pemimpin yang mampu membangun hubungan kerja yang sehat, memberikan dukungan emosional, serta memahami beban dan kebutuhan pribadi staf, bisa membantu para ASN dalam menemukan harmoni antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka sehari-hari. Kondisi ini sangat relevan bagi ASN yang memiliki beragam tugas pelayanan publik serta tanggung jawab keluarga.
3. *Work-Life Balance* terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kerja berdaya cipta, dengan nilai koefisien beta sebesar 8,455. Temuan ini mencerminkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berhasil menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat membantu individu mencapai kondisi psikologis yang lebih seimbang, tingkat fokus yang lebih tinggi, serta motivasi intrinsik yang lebih optimal. Keseimbangan ini tidak hanya mengoptimalkan produktivitas kerja,

namun juga menghadirkan ruang mental dan emosional bagi pegawai untuk berpikir kreatif, mengeksplorasi alternatif solusi, serta menghasilkan ide-ide inovatif yang berdampak positif pada kualitas pelayanan pendidikan. Dengan demikian, *Work-Life Balance* berperan sebagai salah satu pendorong utama kemunculan perilaku inovatif di lingkungan kerja, memperkuat peran individu dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas organisasi.

4. Kepemimpinan otentik terbukti memberikan pengaruh tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui keseimbangan kehidupan kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 7,539. Hasil ini memperlihatkan bahwa *work-life balance* menjadi penghubung yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan otentik mempengaruhi hubungan kerja dengan kecenderungan ASN untuk berinovasi di tempat kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6).
- 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>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Octavia, A., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (Supporting) Pt Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Plant Palimanan. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 40–44. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15113>
- Rahimnia, F., & Sharifirad, M. S. (2015). Authentic Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Attachment Insecurity. *Journal of Business Ethics*, 132(2), 363–377. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2318-1>
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Pina, M. (2012). Authentic leadership promoting employees psychological capital and creativity. 65, 429–437. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.003>
- Sutanto Leo. (2013). Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis, dan Disertasi. Erlangga.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204–213.
- Wardani, L. M., & Firmansyah, R. (2021). Work-life balance para pekerja buruh. PT. Nasya Expanding Management.
- Winbaktianur, W., & Sutono, S. (2019). KEPEMIMPINAN OTENTIK DALAM ORGANISASI. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 10, 71–78. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v10i1.830>