

## ABSTRAK

Lingkungan bisnis di sektor ketenagalistrikan terus mengalami perubahan, baik dari segi pasar dan persaingan, tren dan dorongan teknologi, iklim investasi yang semakin hangat serta hal-hal lain yang mempengaruhi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB) sebagai salah satu anak perusahaan PT PLN (Persero) pada awalnya hanya melaksanakan kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik berupa kegiatan pembangkitan tenaga listrik yang ekonomis, bermutu tinggi, dengan keandalan yang baik, namun seiring dengan dinamika dunia usaha dan berkembangnya tuntutan pasar, PJB kini juga melaksanakan kegiatan usaha pembangunan dan/atau pemasangan peralatan ketenagalistrikan, pemeliharaan dan/atau pengoperasian peralatan ketenagalistrikan, serta usaha yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam rangka memanfaatkan secara maksimal potensi yang dimiliki. Inovasi merupakan bagian tidak terpisahkan dalam menjaga *sustainability* suatu organisasi untuk menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan.

Namun membentuk organisasi inovatif bukan merupakan hal mudah, inovasi harus menjadi bagian dari budaya organisasi. Keberhasilan mengembangkan organisasi inovatif dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor utamanya adalah kepemimpinan. *Transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif namun tidak secara langsung, harus didahului dengan *work engagement* (Aryee *et al.*, 2012).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative behavior* dengan dimediasi oleh *work engagement* studi pada Satuan Teknologi dan Enjiniring PT Pembangkitan Jawa-Bali Kantor Pusat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, serta menggunakan analisis kausal yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau efek variabel independen atas perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Satuan Teknologi dan Enjiniring PT Pembangkitan Jawa-Bali Kantor Pusat sebanyak 59 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui survei pendahuluan, kuesioner dan studi pustaka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *transformational leadership* terhadap *innovative behavior*. Dan terdapat pengaruh positif signifikan secara tidak langsung antara *transformational leadership* terhadap *innovative behavior* melalui *work engagement*.

Kata kunci: *transformational leadership*, *innovative behavior*, *work engagement*

## ABSTRACT

The business environment in the electricity sector is constantly changing, both in terms of market and competition, technological trends and drives, an increasingly warm investment climate and other things that affect the company both directly and indirectly. PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB) as one of the subsidiaries of PT PLN (Persero) initially only conduct electricity supply business activities in the form of electricity generation activities that are economical, high quality, with good reliability, and in line with dynamics of business and development of market demands, PJB now also conducts other business activities such as construction and / or installation of electrical equipment, maintenance and / or operation of electrical equipment, and other business related to the core competence of the company in order to maximize its potential. Innovation is an integral part in maintaining the sustainability of an organization to face competition and environmental change.

But forming an innovative organization is not an easy thing, innovation should be part of the organizational culture. The success of developing an innovative organization is influenced by several factors, one of the main factor is leadership. Transformational leadership has an indirectly influence on innovative behavior and must be preceded by work engagement (Aryee et al., 2012).

This study aims to determine the effect of transformational leadership on innovative behavior with mediated by work engagement study at Technology and Engineering Department PT Pembangkitan Jawa-Bali Head Office. This study uses a quantitative approach, as well as using a causal analysis that aims to determine the impact or effect of independent variables on the changes that occur in the dependent variable. Population in this research is all employees of Technology and Engineering Department PT Pembangkitan Jawa-Bali Head Office as many as 59 people. Data collection methods used preliminary surveys, questionnaires and literature study.

The results of this study indicate that there is a significant positive effect between transformational leadership toward innovative behavior. And there is indirectly significant positive effect between transformational leadership toward innovative behavior through work engagement.

Keywords: transformational leadership, innovative behavior, work engagement