

PERILAKU INOVATIF: PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KETERLIBATAN KERJA

Shifana Diva Nur Maya², Anwar Mansyur²
Universitas Stikubank Semarang^{1,2}
shifanadivanurmaya@mhs.unisbank.ac.id^{1,2}.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap perilaku inovatif. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan PT. Mapan Wijaya Demak. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mapan Wijaya Demak dengan sampel sebanyak 105 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan Teknik *sensus sampling* (*sampling* jenuh). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data dibantu dengan software SPSS (*Statistical Products for Service*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Simpulan, ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap perilaku inovatif

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, Perilaku Inovatif

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of transformational leadership and work involvement on innovative behavior. The research method used is quantitative research. Data collection for this research used a questionnaire given to all employees of PT. Mapan Wijaya Demak. The population in this study were employees of PT Mapan Wijaya Demak with a sample of 105 respondents. The sampling method in this research used non-probability sampling with census sampling technique (saturated sampling). The data collection technique uses a questionnaire and data processing is assisted by SPSS (Statistical Products for Service) software. The results of this research show that transformational leadership and work involvement have a positive and significant effect on innovative behavior. In conclusion, there is an influence of transformational leadership and work involvement in innovative behavior

Keywords : Inovatif Behavior, Transformational Leadership, Work Involvement

PEDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi peran penting dalam meningkatkan kesuksesan perusahaan, terutama jika mereka memiliki kemampuan berkembang dan berinovasi. Adapun perubahan lingkungan yang begitu cepat menjadi tantangan baru yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan (Ariyani & Hidayati, 2018). Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menyesuaikan praktik bisnisnya dengan cepat mengingat perubahan dunia usaha yang dinamis dan tren ekonomi yang sulit diprediksi. Untuk menjaga eksistensi dalam dunia bisnis yang penuh tantangan, sebuah organisasi perlu menyadari pentingnya

inovasi. Hal ini diperlukan untuk memastikan kelangsungan kompetitif jangka panjang dan menjaga keunggulan dibandingkan pesaing (Lee et al., 2021).

Organisasi yang inovatif dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi, memecahkan masalah, dan menciptakan keunggulan kompetitif dengan merespon dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan (Al-Husseini et al., 2021). Seiring berjalannya waktu, perilaku inovatif telah dikembangkan menjadi salah satu cara utama bagi organisasi untuk memberikan pembangunan berkelanjutan bagi perusahaan dan menjadi peran penting dalam mencapai manfaat kompetitif, peningkatan kerja, dan memperkenalkan metode produksi baru (Almulhim, 2020).

Inovasi di dalam organisasi saling berkaitan dengan peran pemimpin dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam menumbuhkan perilaku inovasi karyawannya. Selain itu pemimpin juga menekankan bagaimana bawahan berkontribusi pada organisasi, memotivasi mereka untuk mengembangkan dan memberikan ide-ide lebih banyak untuk membantu keberhasilan organisasi (Parashakti et al., 2016). Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan perusahaan yang berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja (Yumhi, 2021).

Seorang karyawan yang inovatif akan sangat kritis dan selalu berusaha untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk lingkungan sekitarnya agar lebih bermanfaat dan memiliki nilai tambah sehingga seorang karyawan yang berperilaku inovatif akan berusaha memecahkan masalah dengan cara yang lebih efisien dan efektif (Suhana et al., 2020). Perusahaan seharusnya lebih sering melibatkan karyawannya dalam berbagai kegiatan, memberikan kesempatan bagi mereka untuk menyampaikan pendapat mereka, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan meningkatkan prestasi kerja mereka. Dengan cara ini karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan lebih baik dalam kinerjanya. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan juga menentukan tingkat perilaku inovatif karyawan yang tinggi (Hadi et al., 2020).

Inovasi adalah salah satu pilihan dalam menghadapi persaingan pasar dan pengelolaan yang berkelanjutan. Inovasi sebagai upaya dari perusahaan melalui penggunaan teknologi dan informasi untuk mengembangkan, membuat dan memasarkan produk yang baru untuk industri. Pentingnya inovasi yang harus dikembangkan juga berlaku pada PT Mapan Wijaya Demak. PT. Mapan Wijaya Demak merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri *plywood*. *plywood* merupakan papan material yang tersusun dari beberapa lapis kayu melalui proses perekatan dan pemampatan tekanan tinggi. Pada perusahaan yang bergerak pada dalam bidang *industry plywood* perilaku inovatif sangat diperlukan agar perusahaan selalu dinamis untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Pada perusahaan *plywood* juga memerlukan karyawan yang memiliki perilaku inovatif yang tinggi untuk mencapai target pekerjaan dan kemajuan perusahaan. Sebagai salah satu industri yang berada pada tingkat persaingan yang tinggi, maka setiap karyawan selalu dituntut untuk menciptakan ide-ide inovatif sehingga pekerjaan yang dihasilkan mampu mencapai target perusahaan serta memiliki nilai lebih dari pesaing. Selain itu kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan juga diperlukan untuk menunjang ide-ide inovatif pada bidang industri *plywood*. Pemimpin memiliki dampak besar terhadap moral, kebahagiaan dan prestasi kerja organisasi. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membaca dengan hati-hati, memahami dengan benar keadaan dan kondisi anggota organisasi, budaya apa yang harus ditingkatkan, dan perubahan apa yang harus dilakukan. Kejelian dan kearifan pemimpin merupakan bagian dari sifat yang

harus dimiliki oleh seorang pemimpin (Yumhi, 2021). Seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan organisasi menuju tujuannya dan memiliki keterampilan dalam membentuk tim yang efisien, sehingga mampu menggerakkan anggota timnya menuju dalam keberhasilan. Pemimpin perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang konsep pemimpin yang efektif dan memahami peran penting kepemimpinan dalam membimbing bawahannya. Hal ini diperlukan agar tercipta sinergi dalam bekerja didalam organisasi, baik dalam hubungan antara atasan dan bawahan maupun sebaliknya.

Dari hasil penelitian terdahulu terdapat beberapa peneliti yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku inovatif yaitu penelitian yang dilakukan oleh Cerne et al. (2021) dan Hidayat dan Rofaida (2021). Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Gameda dan Lee (2020) dan Vithayaporn (2019) keterlibatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Sedangkan hasil temuan lain yang dilakukan oleh Trikusuma (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif oleh sebab itu, penelitian ingin mengkonfirmasi hubungan antara kepemimpinan transformational dan keterlibatan kerja pada perilaku inovatif.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Variabel penelitiannya adalah kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja sebagai variabel independen, dan perilaku inovatif sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mapan Wijaya Demak dengan sampel sebanyak 105 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan Teknik sensus sampling (sampling jenuh). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data dibantu dengan software SPSS (*Statistical Products for Service*) dan pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala likert 1-5.

Pengukuran variabel penelitian dilaksanakan agar penelitian dapat terlaksana dengan baik, berbagai unsur dalam penelitian ilmiah terletak pada wujudnya suatu fleksibilitas dalam penelitian. Pengukuran variabel kepemimpinan transformasional menggunakan kuesioner yang dikembangkan dengan jumlah 20 item pertanyaan kuesioner. Pengukuran variabel keterlibatan kerja menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker, dengan jumlah 17 item pertanyaan kuesioner. Pengukuran variabel perilaku inovatif menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh De Jong dan Den Hartog, dengan jumlah 10 butir item pertanyaan kuesioner.

Tahapan pengujian terdiri dari uji instrumen, uji model dan uji hipotesis. Uji instrumen terdiri dari 2, yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Uji model terdiri dari 2, yakni uji koefisien determinasi dan uji F. Sedangkan uji hipotesis dengan melihat nilai t dan sig. Pada penelitian ini tingkat efektivitas diukur dengan $KMO > 0,6$ dan *loading factor* $> 0,5$. Sedangkan pada uji reabilitas variabel dikatakan reliabel jika mencapai nilai *Cronbach's alpha* $> 0,7$ dan pada uji koefisien determinasi dan uji F $< 0,05$ (Hair et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah profil dari objek penelitian yang dapat memberikan interpretasi terhadap hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang

mempengaruhi kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap perilaku inovatif. Gambaran umum perilaku karakteristik responden di PT Mapan Wijaya Demak dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Berdasarkan data karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis kelamin		
	a. Laki – laki	73	69,5 %
	b. Perempuan	32	30,5 %
2.	Usia		
	a. 19-23 Tahun	45	42,9 %
	b. 24-29 Tahun	24	22,9 %
	c. 30-34 Tahun	8	7,6 %
	d. >35 Tahun	28	26,7 %
3.	Pendidikan		
	a. SMP	24	22,9 %
	b. SMA	68	64,8 %
	c. Lainnya	13	12,4 %
4.	Lama Bekerja		
	a. < 5 Tahun	68	64,8 %
	b. 5-10 Tahun	23	21,9 %
	c. > 10 Tahun	14	13,3 %

Sumber data : output SPSS yang diolah,2023

Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 105 responden. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 73 orang atau 69,5% dibanding perempuan yang hanya 32 orang atau 30,5%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibandingkan karyawan perempuan yang bekerja di PT. Mapan Wijaya Demak. Ini disebabkan karena untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik, laki-laki secara umum dipandang lebih baik daripada perempuan. Usia responden dapat diketahui bahwa yang terbanyak adalah usia 19-23 tahun sebanyak 45 orang atau 42,9% selanjutnya diikuti dengan usia responden 24-29 tahun sebanyak 22,9%. Hal ini menunjukkan bahwa usia karyawan pada PT. Mapan Wijaya Demak masih relatif muda dan semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

Berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah responden yang terbanyak adalah yang berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 68 orang atau 64,8% dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mapan Wijaya Demak memiliki pendidikan yang menengah, ini disebabkan karena pekerjaan dibagian produksi tidak dibutuhkan pendidikan tinggi. Karakteristik yang selanjutnya adalah masa kerja, sebagian besar responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 68 orang atau 64,8%, sedangkan responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 23 orang atau 21,9%, sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 14 orang atau 13,3%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak setiap karyawan mampu bekerja dengan bekerja dengan masa kerja diatas 10 tahun dalam satu perusahaan.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Hair et al. (2019), mendefinisikan validitas merupakan tingkat keakuratan suatu pengukuran dalam mencapai tujuan. Memastikan validitas dimulai dengan pemahaman menyeluruh tentang apa yang diukur dan memastikan bahwa pengukuran dilakukan dengan seakurat mungkin. Tetapi akurasi tidak berarti validitas. Pengujian validitas bertujuan untuk mengukur apakah pernyataan di dalam kuesioner dibuat valid atau tidak. Kuesioner dianggap valid jika pernyataannya mengungkapkan informasi yang ingin diukur. Pada penelitian ini tingkat efektivitas diukur dengan $KMO > 0,50$ dan *loading factor* $> 0,5$. Uji validitas ini dilakukan sebanyak tiga kali pengujian. Hal tersebut dilakukan karena mengalami *cross loading*. Hasil validitas yang dilakukan pada penelitian ini terdapat pada tabel seperti dibawah ini

Tabel 2.
Uji Validitas

Variabel	Indikator	KMO	Komponen			Keterangan		
			1	2	3			
Kepemimpinan Transformasional	KT1	0,679	0,844			Valid		
	KT2		0,727			Valid		
	KT4		0,847			Valid		
	KT6		0,864			Valid		
	KT7		0,503			Valid		
	KT8		0,877			Valid		
	KT9		0,664			Valid		
	KT10		0,804			Valid		
	KT11		0,593			Valid		
	KT12		0,701			Valid		
	KT13		0,680			Valid		
	KT14		0,916			Valid		
	KT15		0,596			Valid		
	KT16		0,874			Valid		
	KT17		0,737			Valid		
	KT18		0,909			Valid		
	KT19		0,723			Valid		
	Keterlibatan Kerja		KK1	0,679		0,529		Valid
			KK2			0,667		Valid
KK3			0,587			Valid		
KK4			0,699			Valid		
KK6			0,688			Valid		
KK7			0,726			Valid		
KK8			0,619			Valid		
KK9			0,559			Valid		
KK10			0,574			Valid		
KK12			0,601			Valid		
KK13			0,575			Valid		
KK15			0,553			Valid		
KK16			0,521			Valid		
Perilaku Inovatif	KI 2	0,679			0,827	Valid		
	KI4				0,570	Valid		
	KI5				0,553	Valid		
	KI7				0,694	Valid		

KI8	0,551	Valid
KI9	0,709	Valid
KI10	0,667	Valid

Sumber data : output SPSS yang diolah,2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel yang terdapat pada tabel tersebut merupakan variabel yang valid dengan nilai KMO > 0,6 dan nilai *factor Loading* > 0,5 sedangkan ada variabel yang di keluarkan yaitu kepemimpinan transformasional (KT3, KT5, KT20) pada keterlibatan kerja (KK5, KK11, KK14) dan pada perilaku inovatif (PI1, PI3, PI6) dikarenakan mengalami *cross-loading*.

Uji Reabilitas

Hair et al. (2019), reabilitas merupakan sejauh mana variabel yang diamati mengukur nilai yang benar dan bebas kesalahan. Misalnya, jika pengukuran yang sama dilakukan berulang kali, pengukuran yang lebih dapat diandalkan akan lebih konsisten daripada pengukuran yang kurang dapat diandalkan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel dengan cara mengukur seberapa sering suatu pengukuran atau pernyataan dilakukan. Aplikasi SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach`s alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika mencapai nilai *Cronbach`s alpha* > 0,7. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada 3 tabel, dimana nilai *Cronbach`s alpha* pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,954, variabel keterlibatan kerja *Cronbach`s alpha* sebesar 0,871 dan nilai *Conbach`s alpha* dari variabel perilaku inovatif sebesar 0,792. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 3.
Uji Reabilitas

Variabel	kriteria	<i>Cronbach`s Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	> 0,7	0,954	Reliabel
Keterlibatan Kerja	> 0,7	0,871	Reliabel
Perilaku Inovatif	> 0,7	0,792	Reliabel

Sumber data : output SPSS yang diolah,2023

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap variabel dependen yaitu perilaku inovatif yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan Variabel	Uji Model			Uji Hipotesis		Keterangan
	<i>Adjusted R Square</i>	R	F	Sig.	Koefisien (β) sig.	

Pengaruh Kepemimpinan Transformasio nal Terhadap Perilaku Inovatif	0,080	5.52 0	0,005			
				0,193	0,043	Hipotesis 1 Diterima
Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif				0,259	0,007	Hipotesis 2 Diterima

Sumber data : output SPSS yang diolah,2023

Uji Model Penelitian Koefisien Determinasi (R^2)

Dapat dilihat di tabel 4, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,080. Nilai tersebut memiliki makna bahwa kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap perilaku inovatif sebesar 8%.

Uji F

Diketahui nilai F hitung yang ada ditabel 4, sebesar sebesar 5,520 dengan nilai signifikansi 0,005. Hal ini berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja mempunyai pengaruh terhadap perilaku inovatif.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif

Setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat memotivasi karyawan, menciptakan visi dan misi, dan membantu menyelesaikan masalah. Setiap karyawan di setiap organisasi harus memiliki ide kreatif untuk membangun cara baru untuk mencapai tujuan perusahaan (Mansyur & Almahendra, 2018). Seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinan transformasional memotivasi karyawan untuk mengutamakan pekerjaan mereka dan lebih mementingkan organisasi. Kepemimpinan transformasional juga menginspirasi pengikutnya untuk mengorbankan kepentingan pribadi mereka untuk kepentingan organisasi (Rina, 2023). Apabila pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka perilaku inovatif karyawan akan muncul.

Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional di PT. Mapan Wijaya Demak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif yang. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Cerne et al., (2021); Hidayat dan Rofaida (2021); Praditya (2023); Alangkajeng et al., (2023); Gusmayanti et al., (2023). Kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka akan mempengaruhi perilaku inovatif karyawan pada PT. Mapan Wijaya Demak.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Inovatif

Keterlibatan kerja karyawan yang kuat dibuktikan ketika karyawan merasa penuh energi saat bekerja, menilai bahwa pekerjaan yang mereka lakukan penuh makna dan tujuan, saat bekerja karyawan seringkali dapat melupakan segala sesuatu yang ada

disekitarnya atau pikiran lain diluar pekerjaan. Kondisi ini akan mengarah pada perilaku inovasi yang tercermin pada individu yang inovasi (Choidah et al., 2023). Reano et al. (2022), keterlibatan kerja merupakan apa yang membuat seseorang senang dengan apa yang mereka lakukan karena mereka melihat pekerjaan mereka sebagai hal yang sangat penting. Akibatnya, mereka akan berdedikasi dan memberikan yang terbaik dari kemampuan mereka dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini memberikan hasil bahwa keterlibatan kerja di PT. Mapan Wijaya Demak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Gameda dan Lee (2020); Vithayaporn (2019); Choidah et al., (2023); Fiernaningsih et al., (2023); Putri dan Rini, (2021). Hasil penelitian ini bermakna bahwa apabila keterlibatan kerja meningkat maka perilaku inovatif karyawan juga akan meningkat. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan mempunyai perilaku inovatif yang tinggi pula dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi jika keterlibatan kerja karyawan di tingkatkan maka akan berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan pada PT. Mapan Wijaya Demak.

SIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap perilaku inovatif. Berdasarkan hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional positif dan signifikan berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada PT. Mapan Wijaya Demak. Jika kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Selanjutnya pada variabel keterlibatan kerja, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada PT. Mapan Wijaya Demak. Pemimpin mempunyai peran penting pada dalam keberhasilan keterlibatan kerja karyawan untuk mencapai perilaku inovatif yang tinggi. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan mempunyai perilaku inovatif yang tinggi pula dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi jika kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja karyawan di tingkatkan maka akan berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan pada PT. Mapan Wijaya Demak untuk menghadapi persaingan pasar, mencapai target pekerjaan, kemajuan perusahaan, dan pengelolaan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2021). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 670–693. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1588381>
- Almulhim, A. F. (2020). Linking knowledge sharing to innovative work behaviour: The role of psychological empowerment. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 549–560. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO9.549>
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Transformasional Keterlibatan Pada Perilaku Inovatif. 17(84), 275–284.
- Atmaja, D. R., & Damayanti, A. (2022). Pengaruh Umpan Balik Positif Pemimpin Dan Penilaian Kinerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan: Peran Mediasi Perilaku Suara Dan Otonomi Pekerjaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(3), 248. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v11i3.653>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. *Wellbeing*, III, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Cerne, M., Penger, S., & Grah, B. (2021). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. 24(3), 677–706. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>
- Chen, S. W., & Peng, J. C. (2021). Determinants of frontline employee engagement and their influence on service performance. *International Journal of Human Resource Management*, 32(5), 1062–1085. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1505764>
- Choidah, N., Indriyani, R., & Fatimah, N. (2023). Peran Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Studi Pada Industri Kreatif. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 104. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.563>
- 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>
- Dian Trikusuma, Y. G. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801–1830. <https://doi.org/https://doi.org/10.34208/jba.v19i1a-3.287>
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Widayani, A. (2023). Peran perilaku kerja inovatif dan keterlibatan kerja dosen vokasi di Jawa Timur. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 179. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i2.7524>
- Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4), e03699. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Gusmayanti, I. S., Isyandi, B., & Efni, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Journal of Social Science Research*, 3(2), 9225–9240.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hair, J. F., Black, Jr, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. In Pearson New International Edition.
- Hidayat, A. S., & Rofaida, R. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Knowledge Sharing dalam Menstimulasi Perilaku Inovatif di Institusi Pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 768. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p768-778>
- Humaira et al. (2023). *Jms : J Urnal M Anajemen S Inergi Jms : J Urnal M Anajemen S Inergi*. 10(1), 74–92.
- Jensen, U. T., & Bro, L. L. (2018). How Transformational Leadership Supports Intrinsic Motivation and Public Service Motivation: The Mediating Role of Basic Need Satisfaction. *American Review of Public Administration*, 48(6), 535–549. <https://doi.org/10.1177/0275074017699470>

- Khairuddin, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Islamika Granada*, 1(1), 27–33. <https://doi.org/10.51849/ig.v1i1.10>
- Lee, W. R., Choi, S. B., & Kang, S. W. (2021). How leaders' positive feedback influences employees' innovative behavior: The mediating role of voice behavior and job autonomy. *Sustainability (Switzerland)*, 13(4), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su13041901>
- Lu, D., & Chen, C. H. (2022). The Impact of Public Service Motivation on Job Satisfaction in Public Sector Employees: The Mediating Roles of Work Engagement and Organizational Commitment. *Mobile Information Systems*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/7919963>
- Made Febrie Arisandi Alangkajeng, N., Asmony, T., & Saufi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Dan Work Engagement Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja Pada Pegawai. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 12(1), 111–125. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i1.767>
- Mansyur, A., & Almahendra, R. (2018). Peran Pemoderasian Kompleksitas Tugas Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Contextual Ambidexterity. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 1–17. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1542>
- Murdiastuti, H., Suhariadi, F., Airlangga, U., Studi, P., Psikologi, M., Semarang, U., Kulon, T., & Semarang, K. (2021). Perilaku Inovatif Aparatur Sipil Negara : Sebuah Studi Pustaka the Innovative Behavior of State Civil Apparatus : *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4, 61–70.
- Nguon, V. (2022). Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Innovative Behavior, and Work Performance: A Conceptual Review. *International Journal of Business and Management*, 17(12), 75. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n12p75>
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 81–96. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3015>
- Pebrian R, Mutiara Rina, R. E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Inovatif pada RS Prabumulih. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(3), 266–278. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i3.2250>
- Praditya, R. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Moderasi pada UKM. *Journal of Industrial Engineering Management*, 4(5), 21–26. <https://jurnal.teknologiindustriumi.ac.id/index.php/JIEM/article/view/571>
- Putri, N. H., & Rini, Q. K. (2021). Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja, Dan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Smk. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 284–300. <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i2.3919>
- Reano, Praningrum, & Kananlua, P. S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Pemerintah Daerah Di Provinsi Bengkulu. *The Manager Review*, 4(1), 95–128.

- <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i1.25830>
- Sanhakot Vithayaporn, A. S. A. (2019). Abac odi journal vision. action.outcome volume 6 (1) jan-june 2019. 6(June), 123–148.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2000). Defining and measuring work FO IS TI. Work, 10–24. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2010-06187-002>
- Suhana, S., Suharnomo, S., Mas'ud, F., Mansyur, A., Febrianto, B., & Santoso, I. H. (2020). Investigating the role of the knowledge sharing and innovative behavior in supply chain management. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(3), 871–880.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Supriyanto, A. (2022). Komitmen Organisasi: Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Keuangan*, 11(April). <http://journal-stieibjm.com/index.php/spread/article/view/16%0Ahttps://journal-stieibjm.com/index.php/spread/article/download/16/12>
- Wibawa, S. A. S. D. K. S. I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap, Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia merupakan badan di bawah kementerian pertaha. 8, 3103–3132.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>
- Yumhi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di Lpmp Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3), 163–174.
- Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72. <https://doi.org/10.32477/jrm.v8i2.293>