

***JOB CRAFTING MEDIATION IN THE RELATIONSHIP BETWEEN
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR***

***MEDIASI JOB CRAFTING DALAM HUBUNGAN ANTARA
TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP DAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR***

Yulia Leonora Trinanda Piay¹, Nuri Herachwati², Gebrina Ayu Pramesti³

Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas
Airlangga^{1,2}

Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga³

yulia.leonora.trinanda-2022@pasca.unair.ac.id¹, nuri-h@feb.unair.ac.id², gebrina.ayu.pramesti-2022@feb.unair.ac.id³

ABSTRACT

Innovation is a key success factor in government agencies. This study shows that the innovative behavior of employees, especially civil servants in the UPT DJPL in East Java, has a positive impact on efficiency and the quality of public services. Transformational leadership plays a crucial role in fostering innovative behavior, with job crafting as a mediator. However, this study has limitations in generalizing its findings due to the use of samples from specific provincial areas. Subsequent research could consider samples representing all DJPL employees in Indonesia and explore other factors mediating the relationship between transformational leadership and innovative behavior.

Keywords: *Job Crafting Mediation, Transformational Leadership, Innovative Work Behavior.*

ABSTRAK

Inovasi merupakan kunci keberhasilan dalam instansi pemerintah. Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif pegawai, khususnya ASN di UPT DJPL Jawa Timur, berdampak positif pada efisiensi dan kualitas layanan publik. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam mendorong perilaku inovatif, dengan job crafting sebagai mediator. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam generalisasi hasil karena penggunaan sampel wilayah provinsi tertentu. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan sampel yang mewakili seluruh pegawai DJPL di Indonesia dan mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif.

Kata Kunci: *Mediasi Job Crafting, Transformasional Leadership, Innovative Work Behavior.*

PENDAHULUAN

Sejak munculnya gerakan manajemen publik baru pada tahun 1990-an, inovasi di sektor publik telah menjadi perdebatan (Cinar et al., 2019). Masifnya kemajuan dan perkembangan teknologi mendatangkan tantangan bagi institusi sektor publik dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan menumbuhkan kreativitas dan inovasi (Irianto et al., 2020). Instansi pemerintah diharapkan dapat membuat kebijakan yang efektif, mengoptimalkan kualitas pelayanan publik dan memanfaatkan perkembangan teknologi untuk mengoptimalkan proses administratif melalui inovasi-inovasi. Tekanan inovasi sangat besar diberbagai bidang

seperti keselamatan, kesehatan, infrastruktur, lingkungan dan bidang-bidang lain yang berkaitan dengan TIK serta tata kelola pemerintahan berbasis elektronik (*e-governance*). Pengembangan inovasi juga diharapkan dapat menjadikan sektor publik menjadi lebih adaptif dalam menjawab tantangan masa kini dan masa depan, serta memastikan pelayanan publik yang lebih baik bagi masyarakat.

Menurut Demircioglu (2017), organisasi pemerintahan yang inovatif dapat tercapai melalui perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) pegawai. *Innovative work behavior* didefinisikan sebagai perilaku individu yang mengarah pada inisiasi dan pengenalan ide-ide baru, proses, produk,

tata cara, serta implementasi dari ide-ide (De Jong & Den Hartog, 2010). *Innovative work behavior* membuat pegawai bekerja lebih produktif dan efisien, karena cara-cara baru dan kreatif akan ditemukan sehingga dapat menghemat waktu, sumber daya dan anggaran. Hal ini juga akan membuat pegawai lebih mudah beradaptasi dan mencari solusi dalam menghadapi tantangan yang muncul akibat adanya perubahan kebijakan dan lingkungan internal maupun eksternal. Pegawai yang memiliki perilaku kerja inovatif juga cenderung lebih kreatif dalam menemukan prosedur atau cara baru untuk merancang program dan layanan yang lebih baik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan teknologi.

Kepemimpinan adalah salah satu faktor terpenting yang dapat menstimulasi inovasi (Mokhber, 2015). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli, gaya kepemimpinan transformasional terbukti dapat meningkatkan inovasi (Afsar et al., 2019; Perdani et al., 2022). Menurut Bass (1985) dalam (Mokhber, 2015) *transformational leadership* melibatkan penciptaan visi bersama, memberikan pertimbangan dan dukungan secara individual, merangsang pemikiran intelektual dan kreativitas, serta menumbuhkan rasa percaya dan loyalitas di antara para pengikut. Pemimpin transformasional memiliki sumber daya yang bisa dimanfaatkan oleh pegawai untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif. Sumber daya tersebut antara lain berupa pengetahuan, informasi, pengalaman dan dukungan untuk pengembangan karir melalui pelatihan (Wang et al., 2017). Pemimpin transformasional juga akan memotivasi bawahannya untuk dapat bekerja diluar ekspektasi dan mendorong mereka untuk mencari tantangan sehingga mereka

dapat terus mengembangkan potensi dan kualitas diri (Dvir et al., 2002).

Pemimpin transformasional akan mendorong pegawai untuk mengambil alih peran dan tanggung jawab mereka, serta memberdayakan mereka untuk membentuk kembali pekerjaan dengan cara-cara yang menumbuhkan kreativitas dan otonomi. Dengan terlibat dalam penciptaan pekerjaan, pegawai akan memiliki motivasi yang lebih baik untuk berinovasi dan bereksperimen dalam peran mereka yang mengarah pada munculnya ide-ide dan solusi baru. Salah satu cara individu dapat berpartisipasi dalam mengubah tugas, hubungan, dan makna pekerjaan mereka adalah melalui *job crafting*, yang memperluas cara-cara di mana individu dapat mengontrol keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Nurhalim et al., 2023). *Job crafting* adalah bentuk spesifik dari perilaku kerja proaktif yang melibatkan perubahan dan pembentukan kembali tugas atau hubungan yang membentuk pekerjaan untuk menjaga pekerjaan tetap menantang, memotivasi, dan sehat (Kim et al., 2020). Pegawai secara sukarela mengubah aspek-aspek tertentu dalam pekerjaannya seperti tugas, hubungan kerja dan lingkungan kerja untuk menyesuaikannya dengan keterampilan, kemampuan dan preferensi mereka sehingga dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih memuaskan dan bermakna bagi diri mereka sendiri (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Ketika pegawai memiliki kendali atas pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi untuk mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan kreatif, serta menciptakan solusi-solusi baru yang inovatif.

Penelitian mengenai pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* telah banyak

dilakukan, namun masih terdapat inkonsistensi dalam hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian yang dilakukan oleh Afsar et al. (2019) mengungkapkan bahwa *transformational leadership* mendorong pegawai untuk terlibat dalam *innovative work behavior*. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Sudibjo & Prameswari (2021) mengungkapkan bahwa *transformational leadership* tidak berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* secara langsung. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menguji peran mediasi *job crafting*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan survey kepada pegawai UPT Ditjen Perhubungan Laut di wilayah Jawa Timur. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 229 responden, hal ini mengacu pada argument (Kline, 2016), bahwa minimal sampel untuk teknik analisis SEM adalah 100. Pegawai yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini mengisi kuesioner secara daring yang terdiri dari karakteristik demografis responden dan butir-butir pertanyaan terkait *transformasional leadership*, *innovative work behavior* dan *job crafting*.

Responden memberikan penilaian terhadap setiap indikator *transformasional leadership*, *innovative work behavior* dan *job crafting* dalam Skala Likert lima poin yang terdiri dari poin (1) sangat tidak setuju hingga poin (5) sangat setuju. Variabel *transformasional leadership* diukur menggunakan 20 butir pernyataan yang dikembangkan oleh Bass (1985), variabel *innovative work behavior* diukur menggunakan 21 butir

pernyataan yang dikembangkan oleh Jansenn (2000), dan variabel *job crafting* diukur menggunakan 21 pernyataan dari Tims et al. (2012).

Analisis penelitian ini dilakukan menggunakan Struktural Equation Modeling (SEM) PLS. Pengujian SEM dilakukan dalam dua tahap, yaitu: mengevaluasi model pengukuran (*inner model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas, dan mengevaluasi model struktural untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden terdiri dari 72% laki-laki dan 28% perempuan. Mayoritas responden berada pada rentang usia 36 – 45 tahun (55,3%) dengan memiliki latar belakang pendidikan mayoritas sarjana S1 (53,6%). Sementara berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja pada institusi tersebut lebih dari 10 tahun (69,4%).

Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan menguji reliabilitas dan validitas konstruk. Sebagai bagian dari tahapan evaluasi model pengukuran, beberapa indikator pengukuran IWB dan JC dihapus dari analisis karena memiliki nilai *loading factor* $\leq 0,500$ (Hair dkk., 2009). Untuk menguji reliabilitas konstruk, penelitian ini menggunakan nilai Cronbach's alpha dan *composite reliability* (CR). Nilai Cronbach's alpha dan CR untuk semua konstruk lebih tinggi dari 0,700 (Hair dkk., 2009) sehingga reliabilitas untuk semua konstruk pada penelitian ini dapat terpenuhi. Sementara itu, pengujian validitas konvergen menunjukkan hasil bahwa semua konstruk memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih dari 0,500 (Hair dkk., 2009) sehingga validitas dapat terpenuhi. Hasil pengujian reliabilitas dan validitas untuk

masing-masing konstruk dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Reliabilitas dan Validitas

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
IWB	0,910	0,927	0,614
JC	0,869	0,905	0,656
TFL	0,957	0,961	0,579

Keterangan: IWB=*Innovative Work Behavior*, JC=*Job Crafting*, TFL=*Transformational Leadership*

Setelah melakukan pengujian validitas konvergen, penelitian ini juga melakukan pengujian validitas diskriminan dengan mengacu pada nilai *Fornell-Larcker Criterion*. Menurut kriteria ini, akar kuadrat dari AVE oleh sebuah konstruk harus lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (Fornell & Larcker, 1981). Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat dari AVE semua konstruk lebih besar dari dari hubungan antar konstruk sehingga menandakan bahwa validitas diskriminan dapat terpenuhi. Selain itu, pengujian validitas diskriminan juga dilakukan dengan melihat *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) yang menunjukkan nilai di bawah 0,900 sehingga validitas diskriminan juga terpenuhi (Henseler dkk., 2015). Pengujian validitas konvergen dan diskriminan ditunjukkan dalam Tabel 2 dan Tabel 3 berikut:

Tabel 2. Fornell-Larcker Criterion

	IWB	JC	TFL
IWB	0,783		
JC	0,772	0,810	
TFL	0,579	0,509	0,761

Tabel 3. Heterotrait-Monotrait Ratio

	IWB	JC	TFL
IWB			
JC	0,853		
TFL	0,607	0,552	

Evaluasi Model Struktural

Model struktural menunjukkan

hipotesis hubungan antar variabel. Model struktural dinilai berdasarkan pada nilai R^2 , Q^2 , dan signifikansi hubungan antar variabel. Model yang baik ditentukan oleh kekuatan dari setiap jalur struktural yang ditunjukkan oleh nilai R^2 masing-masing variabel dependen $\geq 0,100$ (Falk & Miller, 1992). Sedangkan Q^2 digunakan untuk mengetahui apakah model memiliki *predictive relevance* terhadap variabel dependen. Nilai Q^2 di atas $\geq 0,000$ menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* (Hair Jr. et al., 2017). Hasil pada penelitian ini menunjukkan nilai R^2 untuk variabel *Innovative Work Behavior* dan *Job Crafting* masing-masing adalah 0,643 dan 0,259, sedangkan nilai Q^2 masing-masing adalah 0,376 dan 0,164. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang baik sebagaimana digambarkan dalam Tabel 4. Selain menggunakan nilai R^2 dan Q^2 , model fit pada penelitian ini juga dievaluasi menggunakan nilai SRMR. Nilai SRMR pada penelitian ini adalah 0,065 ($\leq 0,100$) yang menunjukkan bahwa model telah fit (Hair Jr. et al., 2017).

Tabel 4. Nilai R^2 dan Q^2

	R^2	Q^2
IWB	0,643	0,376
JC	0,259	0,164

Evaluasi Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan mengevaluasi nilai pada *path coefficients*, antara lain nilai original sample, *t-statistics* ($\geq 1,96$), dan signifikansi ($\leq 0,050$), sebagaimana tercantum pada Tabel 5. Hipotesis 1 memprediksi bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Sejalan dengan hipotesis tersebut, hasil *path coefficients* menunjukkan nilai $\beta=0,251$, $t=3,405$, dan $p=0,001$ sehingga dapat

disimpulkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Selanjutnya, Hipotesis 2 menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *job crafting*. Berdasarkan hipotesis tersebut, hasil *path coefficients* menunjukkan nilai $\beta=0,509$, $t=8,287$, dan $p=0,000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *transformational leadership*

Tabel 5. Evaluasi Hipotesis

Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O-STDEV)/STDEV)	P Values	
TFL → IW	0,2	0,2	0,07	3,405	0,0
TFL → JC	0,5	0,5	0,06	8,287	0,0
JC → IW	0,6	0,6	0,05	11,97	0,0

Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa *job crafting* memediasi hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative work behavior* diuji menggunakan analisis mediasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative work behavior* dimediasi secara penuh oleh *job crafting*. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Mediasi

Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O-STDEV)/STDEV)	P Values	
TFL → JC → IW	0,328	0,332	0,043	7,588	0,000

Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afsar et al. (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan inovasi. Pemimpin transformasional mampu membangkitkan semangat dan mendorong pegawai untuk berpikir kreatif, berani mengambil risiko yang

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job crafting*, sehingga Hipotesis 2 dapat diterima. Hipotesis 3 memprediksi *job crafting* memiliki pengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Hasil *path coefficients* menunjukkan nilai $\beta=0,645$, $t=11,977$, dan $p=0,000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 juga dapat diterima, yaitu *job crafting* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*.

TFL → IW	0,2	0,2	0,07	3,405	0,0
JC → IW	0,6	0,6	0,05	11,97	0,0

terukur dan mencari solusi baru secara proaktif, sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi munculnya perilaku inovatif dari pegawai. Pemimpin transformasional juga memberikan dukungan, arahan, menjadi contoh yang baik dan berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang dinamis dan inovatif. Hal ini mendukung pendapat Bass (1985) yang menyatakan bahwa *transformational leadership* melibatkan penciptaan visi bersama, memberikan pertimbangan dan dukungan secara individual, merangsang pemikiran intelektual dan kreativitas, serta menumbuhkan rasa percaya dan loyalitas di antara para pengikut.

Transformational leadership juga terbukti berpengaruh secara signifikan dalam penelitian ini. Melalui visi yang inspiratif, dukungan yang kuat dalam pengembangan keterampilan dan pemberian otonomi terhadap para pegawai, pemimpin transformasional dapat membangun budaya dan lingkungan kerja yang memungkinkan pegawai untuk menyesuaikan peran,

tanggung jawab dan pekerjaan mereka secara aktif. Hal ini memperkuat argumen penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Hetland et al. (2018) bahwa *transformational leadership* akan meningkatkan *job crafting* pegawai. Seiring dengan dinamika perubahan yang kompleks dan hierarkis *job crafting* di lingkungan instansi pemerintah menjadi penting. ASN sering kali dihadapkan pada beragam tuntutan terkait kebijakan dan regulasi. Dengan *Job crafting* pegawai memiliki kesempatan untuk menyesuaikan peran dan tanggung jawab sesuai minat, keahlian dan nilai-nilai pribadinya. Pegawai juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat keterlibatan dalam melaksanakan tugas, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu, *job crafting* juga dapat membantu pegawai beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal.

Selanjutnya hasil pengujian pengaruh *job crafting* terhadap *innovative work behavior* dalam penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif sesuai dengan hipotesis ketiga yang diajukan. Melalui *job crafting*, dimana pegawai dilibatkan dalam menyesuaikan tugas, hubungan kerja dan lingkungan kerja untuk menghasilkan pengalaman kerja yang lebih bermakna dan memuaskan, akan memberikan dampak positif terhadap munculnya perilaku kerja inovatif pegawai. Ketika pegawai memiliki otonomi dan dukungan untuk memodifikasi peran dan tanggung jawab mereka sesuai dengan minat dan keahlian yang dimiliki, maka pegawai akan cenderung lebih termotivasi dalam mencari solusi-solusi baru yang kreatif dan mengeksplorasi ide-ide baru

sehingga akan mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya inovasi berkelanjutan yang bernilai bagi organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Petrou et al. (2016) yang menyatakan bahwa *job crafting* dianggap sebagai keuntungan dalam mengimplementasikan ide-ide baru dalam organisasi dan secara positif terkait dengan *innovative work behavior* (Afsar et al., 2019).

Penelitian ini juga mengajukan hipotesis bahwa *job crafting* akan memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki efek mediasi penuh dalam hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative work behavior*. Dengan memberikan dukungan, arahan dan inspirasi kepada pegawai, pemimpin transformasional akan menciptakan lingkungan dimana *job crafting* menjadi lebih memungkinkan. Ketika pegawai memiliki kepercayaan diri dan dukungan penuh untuk mengubah peran dan tanggung jawab pekerjaan mereka sesuai dengan minat dan keahlian individu maka pegawai akan mengeksplorasi ide-ide baru dan menciptakan solusi-solusi inovatif dalam memecahkan masalah. Oleh sebab itu, temuan dalam penelitian ini berkontribusi dalam penelitian sebelumnya terkait peran *job crafting* sebagai mediator dalam hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative work behavior*.

PENUTUP

Kesimpulan

Inovasi adalah salah satu kunci keberhasilan untuk menghadapi berbagai tantangan khususnya di instansi pemerintah. Inovasi yang muncul dari perilaku kerja inovatif pegawai diharapkan dapat meningkatkan efisiensi

dan produktivitas serta mendorong perubahan positif dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pegawai, dalam hal ini ASN di lingkungan UPT Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (DJPL) wilayah Jawa Timur, yang mampu berinovasi menjadi aset yang berharga bagi organisasi karena dapat mencari solusi atas berbagai permasalahan yang muncul, memperbaiki proses kerja dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan pada masyarakat. Secara keseluruhan temuan dari penelitian ini menegaskan pentingnya peran *transformational leadership* dalam mendorong *innovative work behavior* di lingkungan UPT DPJL wilayah Jawa Timur.

Pemimpin yang memotivasi dan memberdayakan pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan ide-ide baru dan pengambilan inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Selain itu, melalui *job crafting* sebagai mediator, pegawai dapat secara aktif mengubah lingkungan dan tuntutan kerja untuk menciptakan kondisi yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan minat pribadi masing-masing sehingga memperkuat hubungan *transformational leadership* dan *innovative work behavior*. Oleh sebab itu, pengembangan kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan *job crafting* merupakan strategi yang relevan dalam meningkatkan inovasi pelayanan publik di bidang perhubungan laut.

Meskipun penelitian ini berkontribusi terhadap penelitian-penelitian sebelumnya dengan membuktikan adanya hubungan antara *transformational leadership* dengan *innovative work behavior* melalui peran mediasi *job crafting*, namun terdapat beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan acuan untuk melakukan

penelitian lebih lanjut. Salah satu keterbatasan dalam penelitian ini adalah penggunaan sampel pada wilayah provinsi tertentu, sedangkan UPT DJPL tersebar di seluruh provinsi di Indonesia, sehingga hasil penelitian belum dapat dijadikan generalisasi untuk seluruh pegawai DJPL di Indonesia. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan pengambilan sampel yang akan mewakili seluruh populasi pegawai DJPL di Indonesia ataupun ASN di Kementerian/ Lembaga/ Instansi lainnya. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memediasi atau memoderasi hubungan antara *transformational leadership* dengan *innovative work behavior* seperti dukungan organisasi, budaya kerja atau karakteristik individu, sehingga dapat memberikan pemahaman/ wawasan yang lebih komprehensif dan aplikatif bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajerial khususnya di instansi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186–1208. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>
- AlEssa, H. S., & Durugbo, C. M. (2022). Systematic review of innovative work behavior concepts and contributions. In *Management Review Quarterly* (Vol. 72, Issue 4). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/s11301-021-00224-x>
- Cinar, E., Trott, P., & Simms, C. (2019). A systematic review of barriers to public sector innovation process.

- Public Management Review*, 21(2), 264–290. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1473477>
- 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>
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of Transformational Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment. *Academy of Management Journal*, 45(4), 735–744. <https://doi.org/10.5465/3069307>
- Hair Jr., J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107. <https://doi.org/10.1504/ijmda.2017.10008574>
- Hetland, J., Hetland, H., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus. *European Management Journal*, 36(6), 746–756. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.002>
- Irianto, J., Natalisa, D., & Rodiyah, I. (2020). Public Service Innovation and the Diffusion of Innovation in Indonesia. *International Journal Of Innovation, Creativity and Change*, 13(11), 800–813. www.ijcc.net
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Kim, M., Ik Baek, S., & Shin, Y. (2020). The effect of the congruence between job characteristics and personality on job crafting. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph17010052>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling (Fourth)*. The Guilford Press.
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability (Switzerland)*, 11(6). <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Mokhber, D. M. (2015). *Leadership and Innovative Behaviours: The key drivers for organizational innovation*.
- Naeem, R. M., Channa, K. A., Hameed, Z., Ali Arain, G., & Islam, Z. U. (2021). The future of your job represents your future: a moderated mediation model of transformational leadership and job crafting. *Personnel Review*, 50(1), 207–224. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2019-0404>
- Ng, T. W. H. (2017). Transformational leadership and performance outcomes: Analyses of multiple mediation pathways. *Leadership Quarterly*, 28(3), 385–417. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.03.002>

- 16.11.008
 Perdani, D. P., Nuri, H., & Nadia, F. N. D. (2022). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW VARIABEL MEDIASI DAN MODERASI. *Syntax Literate*, 7(8.5.2017), 2003–2005.
- Petrou, P., & Heuvel, M. (Maggie). (2016). Weekly job crafting and leisure crafting: Implications for meaning-making and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90. <https://doi.org/10.1111/joop.12160>
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
- Sulistiawan, J., Herachwati, N., Permatasari, S. D., & Alfirdaus, Z. (2017). The antecedents of innovative work behavior: The roles of self-monitoring. *Problems and Perspectives in Management*, 15(4), 263–270. [https://doi.org/10.21511/ppm.15\(4-1\).2017.10](https://doi.org/10.21511/ppm.15(4-1).2017.10)
- Wang, H. J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 185–195. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.009>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Yi, L., Uddin, M. A., Das, A. K., Mahmood, M., & Sohel, S. M. (2019). Do transformational leaders engage employees in sustainable innovative work behaviour? Perspective from a developing country. *Sustainability (Switzerland)*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/su11092485>
- Yudiatmaja, W. E., Salomo, R. V., & Prasajo, E. (2023). Fostering Innovative Behavior of Millennial Public Employee Through Leadership Styles and Organizational Trust. *SAGE Open*, 13(2). <https://doi.org/10.1177/21582440231178545>.