

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SELF EFFICACY, DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF YANG DIMODERASI OLEH LINGKUNGAN KERJA PADA PEGAWAI

Ni Made Febrie Arisandi Alangkajeng¹, Thatok Asmony², Akhmad Saufi³

¹Magister Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Mataram
Email: arisandifebrie@gmail.com

²Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram, Universitas Mataram
Email: tasmony@yahoo.com

³Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram, Universitas Mataram
Email: akh.saufi72@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Work Engagement, Perilaku Kerja Inovatif, dan Lingkungan Kerja</p> <p>Keywords: <i>Transformational Leadership, Self Efficacy, Work Engagement, Innovative Work Behavior, and Work Environment</i></p> <p>How to cite: Alangkajeng, Ni Made Febrie Arisandi., Asmony, Thatok., Saufi, Akhmad. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Dan Work Engagement Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja Pada Pegawai. JMM UNRAM, 12(1), 111-125</p> <p>DOI: 10.29303/jmm.v12i1.767</p> <p>Dikumpulkan : 21 Februari 2023 Direvisi : 22 Februari 2023 Dipublikasi : 23 Februari 2023</p>	<p><i>Innovative work behavior can result in constructive conflict, innovation success, and a positive work attitude. Also there is an increase in performance, compatibility between demands and work abilities, job satisfaction, employee welfare, better interpersonal relationships, and increased personal growth. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership, self-efficacy, and work engagement on innovative work behavior. The sample in this study amounted to 65 samples. The instrument used in this research is a questionnaire. Data were analyzed using Structural Equation Modeling with the help of the Partial Least Square (PLS) program. Based on the results of the study, it can be concluded that transformational leadership, self-efficacy, and work engagement have a positive and significant effect on the innovative work behavior of employees of the West Nusa Tenggara Province Communication, Informatics and Statistics Office. The work environment is able to moderate the relationship between transformational leadership on innovative work behavior of employees of the Information Communication and Statistics Office of the Province of West Nusa Tenggara, while others say that the work environment has not been able to moderate the relationship between self-efficacy and work engagement towards innovative work behavior of employees of the Office of Information Communication and Statistics of the Province of West Nusa Tenggara.</i></p>

	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan work engagement terhadap perilaku kerja inovatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 orang. Teknik yang dipakai untuk pengumpulan data adalah dengan teknik angket. Data dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Modeling dengan bantuan program Partial Least Square (PLS). Berdasarkan dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB. Lingkungan kerja mampu memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB, tetapi belum mampu memoderasi hubungan antara self efficacy dan work engagement terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB.</p>
	<p><i>Copyright © 2023. Ni Made Febrie Arisandi Alangkajeng, Thatok Asmony, Akhmad Saufi. All rights reserved.</i></p>

1. PENDAHULUAN

Perilaku inovatif bagi organisasi pemerintah sangatlah diperlukan karena organisasi pemerintah sebagai pelayan masyarakat dihadapkan pada semakin tingginya sikap kritis masyarakat (Bartos, 2013). Saat pegawai dapat berinovasi, dampak positif yang timbul tidak hanya akan dirasakan oleh organisasi namun juga oleh pegawai itu sendiri. Janssen, *et al* (2004) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif dapat menghasilkan adanya konflik yang bersifat konstruktif, kesuksesan berinovasi, dan sikap kerja yang positif. Juga adanya peningkatan kinerja, kecocokan antara tuntutan dengan kemampuan kerja, kepuasan kerja, kesejahteraan pegawai, hubungan interpersonal yang lebih baik, dan peningkatan pertumbuhan pribadi. Karenanya, melakukan telaah pada perilaku kerja inovatif akan memberikan dampak yang positif sehingga menjadi penting untuk menjadi perhatian organisasi.

Berdasarkan data yang diperoleh, meskipun terdapat inovasi-inovasi yang dilakukan oleh Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB namun dalam pelaksanaannya belum dilakukan secara optimal. Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB memiliki tiga inovasi antara lain Layanan NTB *Care* untuk pengaduan masyarakat sebagai upaya untuk mempermudah masyarakat dalam memberikan aduan maupun aspirasi, Layanan NTB Satu Data sebagai layanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan data sektoral NTB, dan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yaitu sistem penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada pengguna SPBE. Namun, inovasipun belum digunakan secara optimal sehingga berpengaruh juga pada kinerja yang dicapai. Sesuai data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LaKIP) Dinas

Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB tercatat bahwa capaian sasaran kinerja belum terealisasi sesuai target. Kurangnya SDM yang terampil, kreatif dan berinisiatif terhadap pekerjaan dapat ditunjukkan salah satunya pada penilaian kinerja pegawai dengan melihat nilai kreatifitas pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku pegawai. Hasil menunjukkan bahwa dari jumlah keseluruhan pegawai hanya 20% yang memiliki nilai kreatifitas dalam kategori baik. Selain itu, kurangnya sosialisasi dan bimbingan teknis terkait program kerja/inovasi menunjukkan belum terciptanya proses pembelajaran nyata di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB, serta pimpinan yang kurang melibatkan pegawai dalam penyelesaian permasalahan pekerjaan ataupun sebaliknya memberikan beban tanggungjawab pekerjaan terlalu banyak atau terlalu besar kepada pegawai atau bawahannya sehingga mengakibatkan menurunnya keinginan pegawai untuk berperilaku inovatif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perilaku inovatif pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB perlu ditingkatkan.

Perilaku inovatif membutuhkan sosok pemimpin yang akan mendorong lahirnya sikap mau belajar diantara pegawai (Wang & Wang, 2012). Secara empiris, perilaku inovatif diduga dapat ditumbuhkan oleh salah satu gaya kepemimpinan yakni gaya kepemimpinan transformasional (Afsar, *et al*, 2014), karena pemimpin tipe ini selalu memiliki visi ke depan dan cenderung terbuka terhadap berbagai macam ide-ide kerja dari pegawainya (Lin & Lee, 2017). Dari beragam faktor yang diduga dapat memunculkan perilaku kerja inovatif pegawai, penelitian ini akan berfokus pada salah satunya yaitu peran faktor kepemimpinan. Faktor kepemimpinan dipilih dengan alasan bahwa pemimpin merupakan salah satu sumber yang kuat dalam memengaruhi perilaku pegawai di tempat kerja, tidak terkecuali perilaku kerja inovatif pegawai. Hal ini disebabkan karena perilaku kerja pegawai tergantung dari bagaimana interaksi yang ada di antara mereka (De Jong & Den Hartog, 2007).

Lebih lanjut, Rosing, *et al* (2011) juga mengemukakan bahwa salah satu tipe kepemimpinan yang mampu mendorong perilaku kerja inovatif pada diri pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu bentuk kepemimpinan dimana pemimpin menggerakkan anggotanya untuk dapat menemukan ketertarikan dalam dirinya sendiri dan mendorong anggotanya untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kondisi ideal dalam hal pencapaian, aktualisasi diri dan keberadaan masing-masing anggota, organisasi, dan masyarakat. Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional mendorong anggota untuk melakukan hal-hal yang lebih dari apa yang diharapkan oleh organisasi dengan cara memberikan motivasi secara intrinsik (Van Knippenberg & Sitkin, 2013). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Afsar, *et al* (2014) diketahui bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku kerja inovatif pegawai di Industrial Management dan Data Sistem.

Hasil penelitian tentang hubungan kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif banyak dilakukan oleh beberapa ahli, sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif kepegawaian di Taman Sains Taiwan Selatan (Lin & Lee, 2017), Gashema (2021) kepemimpinan transformasional memiliki peran penting terhadap perilaku inovatif pegawai. Lainnya, Li, *et al* (2019), menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dalam memediasi perilaku inovatif pegawai. Lebih lanjut, Nusair, *et al* (2012) juga mengemukakan bahwa salah satu tipe kepemimpinan yang mampu mendorong perilaku kerja inovatif pada diri pegawai adalah kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan hasil studi literatur, ditemukan bahwa penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai sudah banyak dilakukan oleh

peneliti-peneliti sebelumnya. Salah satu diantaranya adalah penelitian oleh Khan, *et al* (2012) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan perilaku kerja inovatif, dan pengaruh yang negatif antara gaya kepemimpinan *laissez-faire* dengan perilaku kerja inovatif pegawai di Perusahaan Komunikasi. Meskipun demikian, terlihat bahwa penelitian sebelumnya menaruh fokus pada gaya kepemimpinan konvensional, seperti gaya kepemimpinan transformasional (Afsar, *et al*, 2014; Khan *et al.*, 2012; Masood & Afsar, 2016) dan transaksional (Lei, Zhou, & Lei, 2011; Pieterse, *et al*, 2010; Sethibe & Steyn, 2017). De Jong dan Den Hartog (2007) menyebutkan bahwa dalam 20 tahun terakhir, penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dianggap cukup populer terhadap perilaku kerja inovatif. Anderson *et al* (2014) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dalam organisasi pegawai di Perusahaan Elektronik memberikan dampak yang positif terhadap inovasi yang ditampilkan oleh anggota organisasi. Namun, studi yang dilakukan oleh Rosing, *et al* (2011) justru memberikan hasil sebaliknya bahwa kepemimpinan transformasional memberikan dampak yang negatif terhadap perilaku kerja inovatif di Perusahaan Jasa. Selanjutnya kepemimpinan transformasional memberikan dampak negatif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai di perusahaan manufaktur (Mahr, *et al*, 2015). Faktor internal lain yang berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif adalah *self efficacy*. *Self efficacy* fokus pada mengorganisir dan melengkapi tugas lebih spesifik dan dalam situasi yang termotivasi (Wibowo, 2018). Menurut Altun, *et al* (2013), dalam rangka menuju organisasi yang sehat, perlu melakukan penyesuaian diri dan menciptakan tenaga-tenaga profesional dalam persaingan yang sehat agar tujuan dapat tercapai secara maksimal. Namun seperti yang telah diuraikan di latar belakang masalah tentu proses pembentukan tenaga kerja yang profesional memiliki banyak tantangan yang diduga dipengaruhi oleh *self efficacy*. *Self efficacy* juga akan mempengaruhi kinerja sehari-hari pegawai dan juga dapat berimbas kepada target instansi jika tidak mendapat perhatian sejak awal. Pihak instansi juga harus memberikan perhatian dan menanamkan keyakinan kepada pegawai bahwa mereka harus tetap bertahan di instansi tersebut karena instansi sangat membutuhkan mereka.

Momeni, *et al* (2014) menambahkan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang baik menunjukkan pemahamannya untuk mampu mengimplementasikan tugas yang diemban secara efektif. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi termotivasi secara intrinsik untuk sepenuhnya mengerahkan kemampuannya untuk terlibat dalam pekerjaannya, menaklukkan tantangan kerja secara mandiri (Michael, *et al*, 2011) dan mengejar cita-citanya (Berry & West, 2013).

Hasil penelitian Hsi-Chi Hsiao, *et al* (2011), dan Wahyuningrum, *et al*. (2012), menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai di Rumah Sakit, artinya semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki di dalam diri pegawai tersebut maka semakin tinggi perilaku inovatif yang akan dihasilkan, namun hasil penelitian Momeni, *et al* (2014) menyatakan *self efficacy* tidak mempengaruhi perilaku inovatif Pegawai Penyelenggara Jaminan Sosial di Provinsi Ardabil.

Selain kepemimpinan transformasional dan *self efficacy*, faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku inovasi adalah *work engagement*. Perilaku inovatif meningkat ketika pegawai memiliki *work engagement* yang tinggi (Gorgievski, *et al* (2014). Tingkat *work engagement* yang tinggi akan mendorong mereka menghasilkan ide baru dan menerapkannya pada pekerjaan sebagai bentuk kontribusi untuk pengembangan organisasi yang lebih baik. *Work engagement* menurut Kroes (2015), adalah suatu motivasi, hal yang positif, pemenuhan, cara pandang bekerja yang dikarakteristikan melalui *vigor*,

dedication, dan *absorption*. Menurut Lin dan Lee (2017) dimensi *work engagement* meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Perilaku kerja inovatif yang meningkat ternyata adalah dampak dari *Work engagement* yang dirasakan baik oleh pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Contreras, *et al* (2020), Basuki (2018), Tims, *et al* (2011), Slatten dan Mehmetoglu (2011), Swarnalatha dan Prasanna (2013) yang menyimpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Slåtten dan Mehmetoglu (2011), menyatakan pegawai yang memiliki keterikatan juga memiliki kedekatan dengan kreativitas, maka hal ini yang akan menjadi sumber bagi inovasi di tempat kerja di industri perhotelan. Namun hasil berbeda ditunjukkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Monje, *et al* (2020), bahwa *work engagement* berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai sektor pariwisata di Galicia (barat laut Spanyol).

Perilaku kerja inovatif menurut Ancok (2012) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu modal manusia, modal kepemimpinan, dan modal struktural organisasi. Faktor lain yang juga turut serta mempengaruhi perilaku inovatif pegawai adalah kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan kreatif (Ambile, 2012). Perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal yang meliputi tipe kepribadian dan gaya individu, dan faktor internal yang meliputi kepemimpinan, dukungan untuk berinovasi, tuntutan dalam pekerjaan serta iklim psikologis (Etikariena & Muluk, 2014). Dari faktor-faktor yang telah dijabarkan menurut Etikariena dan Muluk (2014) menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada pegawai, karena dalam iklim psikologis pada faktor internal tersebut menunjukkan bagaimana lingkungan organisasi dipersepsikan dan diinterpretasikan oleh pegawai (Etikariena & Muluk, 2014). Dalam beberapa riset mengatakan lingkungan kerja mendukung serta mendorong kreativitas dan inovasi (Scott & Bruce, 1994; De Jong & Den Hartog, 2007). Pendapat tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja diprediksi dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada pegawai.

Li, *et al* (2017), mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja yang kondusif adalah keadaan yang di harapkan oleh setiap pegawai. Hal ini karena lingkungan yang kondusif akan membuat pegawai merasa aman serta nyaman berada di dalamnya dan dapat memunculkan semangat pegawai untuk membuat ide-ide baru, sehingga akan mempengaruhi sikap individu dalam memunculkan perilaku inovatifnya. Menurut Sedarmayanti (2009), bahwa dimensi lingkungan kerja meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Penggunaan variabel lingkungan sebagai moderasi hubungan *self efficacy* dengan perilaku kerja didasarkan pada hasil empiris penelitian sebelumnya oleh Chipunza, *et al* (2011), bahwa lingkungan kerja dapat memperkuat hubungan antara *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai, Hasil penelitian Liu (2007) dan Charbonneau, *et al* (2001), bahwa lingkungan kerja dapat memperkuat hubungan antara *self efficacy* dengan perilaku kerja. Selain itu, penggunaan variabel lingkungan sebagai moderasi hubungan *work engagement* dengan perilaku kerja didasarkan pada hasil empiris penelitian sebelumnya oleh Cremer (2006), Liu (2007), Barbuto Jr, (2005), bahwa lingkungan kerja dapat memperkuat hubungan antara *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB yang berjumlah 65 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu angket. Data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* dengan bantuan program *Partial Least Square* (PLS).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Karakteristik Responden

Pada Penelitian ini pengambilan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada 65 responden. Setelah dilakukan pendataan maka didapatkan deskripsi sebagaimana berikut:

Tabel 1. Olah Data Deskripsi Responden sesuai dengan Kriteria Penelitian, 2022

Data Kuesioner setelah dipilah sesuai kriteria responden			
Jumlah responden	65		
Identitas	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	46	71
	Perempuan	19	29
Usia	> 40 Tahun	23	35
	31-40 Tahun	26	40
	≤ 30 Tahun	16	25
Pendidikan Terakhir	S3	2	3
	S2	7	11
	S1	45	69
	SMA/Diploma	11	17
Masa Kerja	>30 Tahun	10	15
	21-30 Tahun	20	31
	11-20 Tahun	5	8
	<10 Tahun	30	46

3.2. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel perilaku kerja inovatif (Y), kepemimpinan *transformasional* (X₁), *self efficacy* (X₂), *work engagement* (X₃), dan lingkungan kerja (Z) berada pada kategori Baik. Hal ini disebabkan karena responden berusaha meyakinkan orang lain untuk mendukung gagasan baru, menemukan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, merasa nyaman ketika berdiskusi dalam setiap permasalahan dengan pemimpin, berpengalaman dalam bekerja, dan memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja.

3.3. Evaluasi Measurement (Outer Model)

Pada evaluasi *Outer Model* dilakukan tiga pengujian yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Berdasarkan hasil uji variabel laten semua variabel memiliki nilai AVE > 0,5 yang berarti seluruh variabel sudah memenuhi standar *convergent validity* (Ghozali & Latan, 2015). Pada uji *Discriminant Validity* nilai cross loading akar AVE menghasilkan nilai lebih besar dari daripada nilai korelasi antar variabel sehingga konstruk dinyatakan telah memenuhi syarat validitas diskriminasi dan semua

indikator dinyatakan valid. Pada uji *Composite Reliability* dengan metode *Cronbachs Alpha* (α) didapatkan seluruh item pernyataan menghasilkan nilai $\alpha \geq 0,6$.

3.4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pada Evaluasi Inner Model dilakukan lima pengujian melalui SmartPLS yaitu *Path Coefficients, Model Fit, R Square, Predictive Relevance,* dan *t-statistic*. Nilai *Path Coefficient* variabel kepemimpinan *transformasional* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB. Variabel *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB. Variabel *work engagement* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB. Pada nilai Model Fit NFI menunjukkan hasil 0,607 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan cukup baik (Ghozali, 2014).

Nilai R Square variabel lingkungan kerja sebesar 0,421 atau sebesar 42,1% yang menunjukkan bahwa perubahan nilai variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan atau diprediksi oleh variabel kepemimpinan *transformasional* (X_1), *self efficacy* (X_2), dan *work engagement* (X_3). Nilai R Square variabel perilaku kerja inovatif sebesar 0,543 atau sebesar 54,3% yang menunjukkan bahwa perubahan nilai variabel variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan atau diprediksi oleh variabel kepemimpinan *transformasional* (X_1), *self efficacy* (X_2), dan *work engagement* (X_3). Nilai R Square > 0,20 dianggap tinggi untuk disiplin ilmu seperti perilaku konsumen (Hair et al., 2014), Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel perilaku kerja inovatif memiliki nilai R Square yang tinggi.

3.5. Pengujian Hipotesis

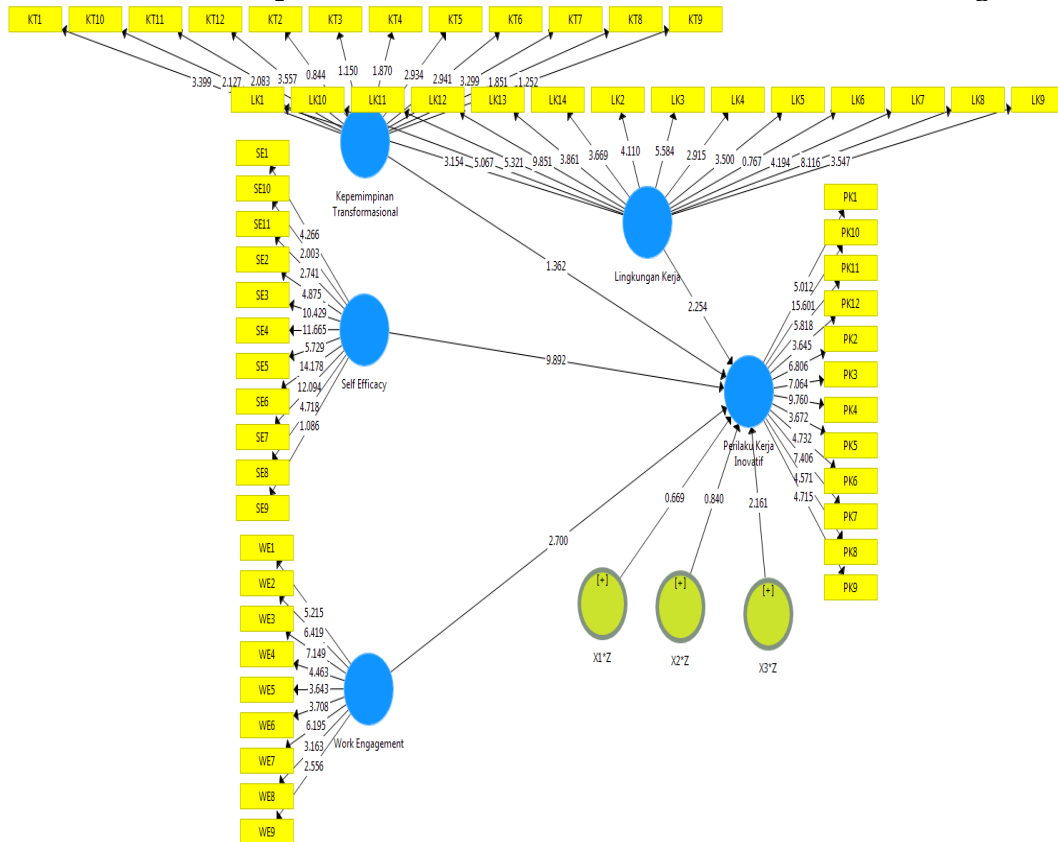
Pengujian hipotesis dengan uji *t* melalui metode *resampling bootstrap* untuk menghasilkan nilai *t*-hitung atau *t-statistic*. Uji *t* dilakukan untuk menguji signifikan koefisien jalur variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen secara individual atau menguji signifikansi pengaruh variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen (Ghozali, 2014). Jika nilai *t-statistic* < 1,671, maka hipotesis ditolak dan jika *t-statistic* > 1,671 maka hipotesis diterima. Hipotesis ditolak berarti variabel laten eksogen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel laten endogen. Hipotesis diterima berarti variabel laten eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel laten endogen.

Tabel 2. Hasil Uji T-Statistic terkait Signifikansi Hubungan antar Variabel

Hipotesis	Pengaruh	t _{stat}	Keputusan
H1	Kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif	3.819	Signifikan
H2	<i>Self efficacy</i> terhadap perilaku kerja inovatif	3.584	Signifikan
H3	<i>Work engagement</i> terhadap perilaku kerja inovatif	2.817	Signifikan
H4	Lingkungan kerja memoderasi Kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif	3.077	Signifikan
H5	Lingkungan kerja memoderasi <i>Self efficacy</i> terhadap perilaku kerja inovatif	1.381	Tidak Signifikan
H6	Lingkungan kerja memoderasi <i>Work engagement</i> terhadap perilaku kerja	1.555	Tidak Signifikan

Hipotesis	Pengaruh	t _{stat}	Keputusan
	inovatif		

Gambar berikut merupakan hasil dari Olah Data Path Coefficients PLS Algorithm.



Gambar 4.1. Path Coefficient hasil Olah Data

Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa hipotesis diterima dengan nilai $t_{stat} 3,819 > 1,67$. Hal tersebut diduga karena secara individual seorang pemimpin sudah maksimal memberikan pengaruhnya pada pegawainya untuk memotivasi mereka membangun perilaku inovatif. Hal ini juga didukung oleh penelitian Lin dan Lee (2017), bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif kepegawaian di Taman Sains Taiwan Selatan. Hal tersebut disebabkan karena dalam gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin bertindak sebagai mentor atau *coach*, sosok *leader* dapat memberikan pelatihan dan motivasi kepada setiap bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan kepemimpinan transformasional cocok digunakan pada organisasi yang sudah lama beroperasi, seperti diketahui bahwa lokasi penelitian tersebut adalah di Taman Sains Taiwan Selatan yang sudah berdiri pada bulan Desember 1990. Selanjutnya penelitian Gashema (2021) juga menyebutkan kepemimpinan transformasional memiliki peran penting terhadap perilaku inovatif pegawai. Lainnya, Li, *et al* (2019), menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dalam memediasi perilaku inovatif pegawai. Lebih lanjut, Nusair, *et al* (2012) juga mengemukakan bahwa salah satu tipe

kepemimpinan yang mampu mendorong perilaku kerja inovatif pada diri pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Khan, *et al* (2012) juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan perilaku kerja inovatif, dan pengaruh yang negatif antara gaya kepemimpinan *laissez-faire* dengan perilaku kerja inovatif pegawai di Perusahaan Komunikasi. Meskipun demikian, terlihat bahwa penelitian sebelumnya menaruh fokus pada gaya kepemimpinan konvensional, seperti gaya kepemimpinan transformasional (Afsar, *et al*, 2014; Khan *et al.*, 2012; Masood & Afsar, 2016) dan transaksional (Lei, Zhou, & Lei, 2011; Pieterse, *et al*, 2010; Sethibe & Steyn, 2017). De Jong dan Den Hartog (2007) menyebutkan bahwa dalam 20 tahun terakhir, penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dianggap cukup populer terhadap perilaku kerja inovatif. Anderson *et al* (2014) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dalam organisasi pegawai di Perusahaan Elektronik memberikan dampak yang positif terhadap inovasi yang ditampilkan oleh anggota organisasi.

Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Rosing, *et al* (2011) bahwa kepemimpinan transformasional tidak bisa dilakukan di perusahaan baru yang belum memiliki pakem atau belum terbentuk *corporate culture*, sehingga menguatkan analisis penelitian ini bahwa adanya pergantian pimpinan yang terlalu cepat kemudian adanya keterbatasan individu untuk memotivasi bisa menjadi penyebab atau kelemahan yang mempengaruhi hubungan kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif pegawai.

Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hipotesis diterima dengan nilai $t_{stat} 3,584 > 1,67$. Hal tersebut disebabkan tanggapan responden pada variabel *self efficacy* sudah baik, terlihat dari responden berpengalaman dalam bekerja, memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja, dan jelas dengan tugas yang diberikan atasan, sehingga berdampak pada semakin baiknya variabel perilaku kerja inovatif, hal tersebut terlihat karena sebagian besar responden mampu mengidentifikasi adanya peluang dalam memanfaatkan inovasi baru yang belum pernah digunakan oleh orang lain, dapat memberi perhatian pada isu-isu menarik dalam bekerja, berusaha meyakinkan orang lain untuk mendukung gagasan baru, dan membuat rekan-rekan tim menjadi antusias terhadap gagasan baru.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penelitian Hsi-Chi Hsiao, *et al* (2011), yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru di Taiwan, demikian pula hasil penelitian Wahyuningrum, *et al.* (2012), menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai di Rumah Sakit, artinya semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki di dalam diri pegawai tersebut maka semakin tinggi perilaku inovatif yang akan dihasilkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang dengan tingkat *Self Efficacy* yang tinggi akan lebih mudah menguasai berbagai bidang sekaligus untuk menyelesaikan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya dengan individu yang memiliki *Self Efficacy* rendah cenderung akan menguasai lebih sedikit bidang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Namun hasil penelitian Momeni, *et al* (2014) menyatakan *self efficacy* tidak mempengaruhi perilaku inovatif Pegawai Penyelenggara Jaminan Sosial di Provinsi Ardabil. Hal tersebut diduga bahwa Pegawai Penyelenggara Jaminan Sosial di Provinsi Ardabil memiliki *Self Efficacy* rendah, memiliki motivasi yang rendah serta komitmen yang lemah pula, selain itu pegawai merasa tidak yakin dengan kemampuan diri mereka untuk dapat mencapai goals

mereka. Saat mereka mengerjakan tugas yang sulit, mereka akan *overthinking* dan memikirkan kekurangan mereka.

Hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini adalah *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hipotesis diterima dengan nilai $t_{stat} 2,817 > 1,67$. Hal tersebut disebabkan sebagian besar responden pada variabel *work engagement* sudah baik, karena sebagian besar responden memiliki energi yang tinggi ketika bekerja, bersedia mengerahkan seluruh energi, untuk menyelesaikan pekerjaan, antusias dengan pekerjaan yang dikerjakan, dan pekerjaan yang dikerjakan lebih menantang, sehingga berdampak pada semakin baiknya variabel perilaku kerja inovatif, hal tersebut terlihat dari sebagian besar responden mampu mengidentifikasi adanya peluang dalam memanfaatkan inovasi baru yang belum pernah digunakan oleh orang lain, dapat memberi perhatian pada isu-isu menarik dalam bekerja, berusaha meyakinkan orang lain untuk mendukung gagasan baru, dan membuat rekan-rekan tim menjadi antusias terhadap gagasan baru.

Hasil penelitian peneliti didukung dengan hasil penelitian Contreras, *et al* (2020), Basuki (2018), Tims, *et al* (2011), Slatten dan Mehmetoglu (2011), Swarnalatha dan Prasanna (2013) yang menyimpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Slåtten dan Mehmetoglu (2011), menyatakan pegawai yang memiliki keterikatan juga memiliki kedekatan dengan kreativitas, maka hal ini yang akan menjadi sumber bagi inovasi di tempat kerja di industri perhotelan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa manfaat *Work engagement* dalam organisasi meliputi kinerja tim yang lebih baik, meningkatnya produktivitas, meningkatkan kesehatan dan keselamatan pegawai, menurunnya tingkat turnover, relasi yang lebih baik, tingkat absensi rendah, pelayanan pelanggan lebih baik, dan meningkatkan profit. Namun hasil berbeda ditunjukkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Monje, *et al* (2020), bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai sektor pariwisata di Galicia (Barat Laut Spanyol).

Hipotesis 4 yang diajukan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja mampu memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hipotesis diterima dengan nilai $t_{stat} 3,077 > 1,67$. Hal tersebut disebabkan karena salah satu karakteristik dari pada kepemimpinan transformasional adalah melakukan perubahan dengan memberikan motivasi kepada lingkungannya tidak hanya kepada dirinya, sehingga karakteristik ini sudah terlihat dampak positifnya atau memberikan kontribusi secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif pegawai.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan pendapat Kroes (2015), bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi orang-orang yang dipimpinnya, namun faktor lain seperti lingkungan kerja yang ada dalam penelitian ini juga memiliki peran yang cukup penting dan berpengaruh langsung dalam mendorong dan meningkatkan sifat kreatif dan inovatif yang merupakan nilai positif dalam hal kepemimpinan transformasional, sehingga melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan pandangan lain dan wawasan mengenai faktor lain seperti lingkungan kerja dalam pengaruhnya mendorong dan meningkatkan perilaku kreatif dan inovatif dari orang-orang yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang kondusif adalah keadaan yang diharapkan oleh setiap karyawan.

Begitupun hasil penelitian Gumusluoglu dan Ilsev (2009), lingkungan kerja mampu memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku

kerja inovatif. Hasil penelitian Hou, dkk (2019), bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Sedangkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja belum mampu memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif belum pernah diteliti.

Hipotesis 5 yang diajukan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja mampu memoderasi hubungan antara *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hipotesis ditolak dengan nilai $t_{\text{stat}} 1,381 < 1,67$. Hal tersebut diduga karena lingkungan kerja itu bisa berperan secara langsung, tidak memoderasi tetapi sebagai variabel langsung sendiri misalnya kesempatan seorang pegawai untuk mengaktualisasikan diri dan lingkungannya yang terdiri dari rekan-rekan yang bisa membantu atau tingkat OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) tinggi sehingga bisa meningkatkan *self efficacy*. Selain itu, sebagian besar pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB diduga hanya membutuhkan *Self efficacy* yang tinggi untuk menciptakan perilaku kerja inovatif yang baik, walaupun pada kenyataannya pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB beranggapan bahwa pada variabel lingkungan kerja sudah baik, hal tersebut terlihat dari seberapa besar responden terbuka dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, mempunyai keinginan untuk menanggapi dengan jujur pertanyaan, dan menjalin hubungan yang baik dengan saling menghargai antara atasan dan teman kerja.

Hal tersebut didukung dengan pendapat Bandura (1997), bahwa untuk berinovasi individu cukup memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat lebih siap bereksperimen melalui perilaku kerja inovatifnya untuk kemudian menerapkan dalam lingkungan kerjanya. Artinya bahwa lingkungan kerja bukan sebagai faktor utama dalam berinovasi, akan tetapi kemampuan seseorang dalam berinovasi hanya dipengaruhi oleh *self efficacy*. Dengan demikian individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan yang lebih tinggi dalam kemampuan mereka untuk membuat perubahan-perubahan atau seseorang dengan *self efficacy* yang kuat akan menghasilkan perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi.

Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Chipunza, et al (2011), bahwa lingkungan kerja dapat memperkuat hubungan antara *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai, Hasil penelitian Liu (2007) dan Charbonneau, et al (2001), bahwa lingkungan kerja dapat memperkuat hubungan antara *self efficacy* dengan perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian para ahli tersebut membuktikan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang baik dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik menunjukkan pemahamannya untuk mampu mengimplementasikan tugas yang diemban secara efektif (Sholihah, et al, 2019). Menurut Wahyuningrum, et al (2012), lingkungan kerja dan keyakinan diri individu terhadap kompetensi kerja dan kompetensi kreativitas yang dimilikinya mempengaruhi motivasi individu untuk terlibat langsung dalam suatu inovasi.

Hipotesis 6 yang diajukan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja mampu memoderasi hubungan antara *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hipotesis ditolak dengan nilai $t_{\text{stat}} 1,555 < 1,67$. Hal tersebut diduga karena lingkungan kerja belum mampu berperan langsung terhadap *work engagement*, di mana *work engagement* merupakan keadaan di mana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Selanjutnya *work engagement* berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kebiasaan yang ada

di instansi, *corporate culture*, dan hubungan *interpersonal*. Selain itu, sebagian besar responden beranggapan bahwa lingkungan kerja bukan menjadi faktor penting dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai, karena dalam diri pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB sudah memiliki *Work Engagement* yang tinggi, hal tersebut terlihat dari sebagian besar responden sudah memiliki energi yang tinggi ketika bekerja, bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan, dan antusias dengan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga lingkungan kerja bukan merupakan faktor penting dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB.

Menurut Jones (2007) bahwa dalam organisasi, *work engagement* dibutuhkan bagi seorang pegawai untuk berinovasi, karena *work engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap nilai-nilai budaya, di mana pegawai yang terikat atau terlibat secara sadar akan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai keberhasilan organisasi, tanpa dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Lebih lanjut, dalam teori organisasi, pembelajaran organisasi merupakan salah satu pembahasan berkaitan dengan perubahan-perubahan organisasional yang dilakukan dalam organisasi, pembelajaran organisasi sebagai suatu proses yang diperlukan bagi organisasi untuk beradaptasi, memodifikasi tanpa terpengaruh oleh lingkungan organisasi. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Cremer (2006), Liu (2007), Barbuto Jr, (2005), bahwa lingkungan kerja dapat memperkuat hubungan antara *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB.
2. *Self efficacy* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB.
3. *Work engagement* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB.
4. Lingkungan kerja merupakan variabel yang dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB.
5. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB.
6. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB.

4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan tipe kepemimpinan transformasional sehingga dapat lebih meningkatkan perilaku inovatif pegawai.
2. Pimpinan Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi NTB diharapkan dapat lebih memperhatikan dan memperbaiki, terutama pada variabel lingkungan kerja,

- khususnya pada indikator suhu udara, penambahan fasilitas alat kerja. Untuk hubungan dengan atasan perlu lebih ditingkatkan komunikasi antara bawahan dan atasan sehingga nilai dengan kategori cukup baik bisa ditingkatkan menjadi baik atau sangat baik.
3. Bagi penelitian selanjutnya, dapat sebagai rujukan saat melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif yang dimoderasi oleh lingkungan kerja, sehingga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda sebagai independen, dependen atau moderasi.
 4. Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan lebih memperhatikan data demografis, seperti status kerja responden (ASN atau honorer), dan posisi atau jabatan yang dimiliki, agar memperoleh hasil penelitian yang lebih kaya dan dapat melihat perbedaan dari masing-masing variabel tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., F. Badir, Y., dan Bin Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management dan Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Altun, Sertel, dan Erden, Munire. 2013. Self-Regulation based Learning Strategies and *Self efficacy* Perceptions as Predicators of Male and Female Student's Mathematic Achievement. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 106(1): 2354-2364, (Online), www.sciencedirect.com, diakses 28 Februari 2021.
- Ambile, T. M., dan Counti, R. (1999). Changes in the work Environment for Creativity during Downsizing. *The Academy of Management Journal*, 42, 630-640.
- Anderson, N., Potočnik, K. dan Zhou, J. 2014. Innovation and Creativity in Organizations. *Journal of Management*. 40(5): 1297–1333
- Ancok, D. (2012). *Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Bartos, S. (2013). Creating and Sustaining Innovation. *Australian Journal of Public Administration*, 62(1), 9–14. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.00309>
- Basuki, K. (2018). Impact of Transformational Leadership on Employee Engagement: An Empirical Study. *MANTHAN: Journal of Commerce and Management*, 5(01), 10–18. <https://doi.org/10.17492/manthan.v5i01.13046>
- Berry, J. M., dan West, R. L. (2013). Cognitive self-efficacy in relation to personal mastery and goal setting across the life span. *International Journal of Behavioral Development*, 16(2), 351–379. <https://doi.org/10.1177/016502549301600213>
- Contreras, F., Juarez, F., Cuero Acosta, Y. A., Dornberger, U., Soria-Barreto, K., Corrales-Estrada, M., Ramos-Garza, C., Steizel, S., Portalanza, A., Jauregui, K., Iwashita da Silva, L., dan Yshikawa Salusse, M. A. (2020). Critical factors for innovative work behaviour in Latin American firms: Test of an exploratory model. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1812926>
- De Jong, J. dan Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Gashema, B. (2021). Predicting innovative work behaviors through transformational leadership: The moderating role of corporate social responsibility. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 10(1), 69–84. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.999>

- Gorgievski, M. J., Antonio, J., dan Arnold, M. (2014). Relating work engagement and workaholism to entrepreneurial performance. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0169>
- Hou, B.J.; Hong, J.; Zhu, K.J.; Zhou, Y. (2019). Paternalistic leadership and innovation: The moderating effect of environmental dynamism. *Eur. J. Innov. Manag.* 2019, 22, 562–582. [CrossRef]
- Hsiao, H. C., Chang, J. C., Tu, Y. L., dan Chen, S. C. (2011). The Impact of Self-Efficacy on Innovative Work Behavior for Teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol 1 No1 (May).
- Kroes, B. (2015). The Relationship Between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Self-efficiency and the effect of Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior. *ProQuest Dissertations and Theses*, August, 191.
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, Z., dan 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), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Lin, H. C., dan Lee, Y. D. (2017). A study of the influence of organizational learning on employees' innovative behavior and work engagement by a cross-level examination. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(7), 3463–3478. <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.00738a>
- Liu, W, D (2002). Work Environment Moderates the relationship between Work Engagement and Innovative Work Behavior. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3). 242- 251.
- Mahr, D., Rindfleisch, A. dan J. Slotegraaf, R. 2015. Enhancing Crowdsourcing Success: the Role of Creative and Deliberate Problem-Solving Styles. *Customer Needs and Solutions*. 2(3): 209–221
- Michael, L.A.H., Hou, S. dan Fan, H. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: optimism as a moderator. *Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258- 272.
- Momeni, M., Habib, E., and Mohammad, B.A. 2014. The Effect of Employees' Self-Efficacy on Innovative Work Behavior at Social Security Organization Employees in Ardabil Province. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*. 3(8), pp: 29-32.
- Monje, A., Abeal Vázquez, J. P., dan Faíña, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169–178. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007>
- Nusair, N., Ababneh, R. dan Kyung Bae, Y. 2012. The impact of transformational leadership style on innovation as perceived by public employees in Jordan. *International Journal of Commerce and Management*. 22(3): 182- 201
- Rosing, K., Frese, M. dan Bausch, A. 2011. Explaining the heterogeneity of the leadershipinnovation relationship: Ambidextrous leadership. *The Leadership Quarterly*. 22(5): 956–974
- Sholihah, D, N Sahrani, R, dan Hastuti, R. 2019. Peran *Self-Regulated Learning Terhadap Emotional Exhaustion Yang Dimediasi Oleh Student Engagement Pada Santri*, *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, Vol. 3, No. 2, Oktober 2019: hlm 423-432, diakses 26 Februari 2021.

- Slåtten, T., dan Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and effects of engaged frontline employees: A study from the hospitality industry. *Managing Service Quality*, 21(1), 88-107. https://doi.org/10.1108/09604521111110_0261
- Swarnalatha, D. C., dan Prasarana, T. (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: *SHRM Research Quarterly*, 1(1), 1-12
- Tims, M., Bakker, A. B., dan Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? *Leadership Quarterly*, 22(1), 121-131. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.011>
- Wahyuningrum, S. M., Widiyanto, S. dan Abdulah, R. (2012). Dampak Self-Efficacy terhadap Perilaku Inovasi Apoteker di Rumah Sakit. *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia*, Vol 1 No 2 (Juni).
- Wang, Z., dan Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899-8908. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.02.017>
- Wibowo, D, E. 2021. Peran *Self Regulated Learning* Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Yang Sering Mengikuti Lomba Ekstrakurikuler Olahraga Sekolah, *MP Online Vol 2, No. 9*, 877-894. © 2018 Kresna BIP. e-ISSN 2550-0481 p-ISSN 2614-7254. diakses pada tanggal 18 Februari 2021