

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR : SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW VARIABEL MEDIASI DAN MODERASI

Denik Putri Perdani, Nuri Herachwati, Fiona Niska Dinda Nadia

Program Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia,

Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Airlangga

Email : denik.putri.perdani-2021@pasca.unair.ac.id, nuri-h@feb.unair.ac.id,

fiona.niska.dinda-2017@feb.unair.ac.id

Abstrak

Sebagaimana kita ketahui bahwa organisasi yang ingin beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan ekonomi memerlukan inovasi dan gaya kepemimpinan yang tepat dan untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi variabel-variabel mediasi dan moderasi pada hubungan antara *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* dan juga melihat kemungkinan pengembangan penelitian di masa depan. Berdasarkan *systematic literature review*, peneliti melakukan konten analisis terhadap 29 jurnal dari database Scopus yang dipublikasikan mulai tahun 2017. Hasil penelitian menemukan 26 variabel mediasi dan 10 variabel moderasi pada pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah dapat diterapkannya variabel mediasi dan moderasi pada pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* pada berbagai jenis organisasi sehingga diharapkan dapat semakin menumbuhkan *innovative work behavior* para karyawan atau para anggota organisasi. Penelitian ini spesifik mensintesa berbagai artikel jurnal untuk melihat variabel mediasi dan moderasi pada pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*.

Kata kunci: *Transformational Leadership, Innovative Work Behavior, Systematic Literature Review, Mediasi dan Moderasi.*

Abstract

As we know that organizations that want to adapt quickly to economic changes require innovation and the right leadership style and to gain a competitive advantage. This study aims to explore the variables of mediation and moderation in the relationship between transformational leadership and innovative work behavior and also look at the possibility of research development in the future. Based on the systematic literature review, researchers conducted content analysis of 29 journals from the Scopus database published starting in 2017. The results of the study found 26 mediation variables and 10 moderation variables on the

How to cite:	Denik Putri Perdani, Nuri Herachwati, Fiona Niska Dinda Nadia (2022) Transformational Leadership dan Innovative Work Behavior : Systematic Literature Review Variabel Mediasi dan Moderasi, (7) 12, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i12.10331
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

influence of transformational leadership on innovative work behavior. The practical implication of this research is that mediating and moderating variables can be applied to the effect of transformational leadership on innovative work behavior in various types of organizations so that it is hoped that this can further foster innovative work behavior among employees or members of the organization. This study specifically synthesizes various journal articles to look at the variables of mediation and moderation on the influence of transformational leadership on innovative work behavior.

Keywords: *Transformational Leadership, Innovative Work Behavior, Systematic Literature Review, Mediation and Moderation.*

Pendahuluan

Untuk menjaga keberlangsungan hidup dan kesuksesan sebuah organisasi, generasi, promosi dan realisasi ide-ide inovatif sangat penting dan dibutuhkan (AlEssa & Durugbo, 2021). Pada era saat ini, inovasi merupakan faktor yang sangat diperlukan bagi organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap adanya perubahan ekonomi, dimana inovasi dibuat sebagai upaya untuk memperoleh keunggulan kompetitif (Bos-Nehles et al., 2017). Sementara itu, lingkungan yang berubah dengan sangat cepat dan lebih kompetitif telah meningkatkan pentingnya bagaimana mengembangkan keunggulan kompetitif melalui kepemimpinan untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Jaramillo et al., 2005). Tidak hanya mengandalkan divisi penelitian dan pengembangan untuk berinovasi, salah satu cara untuk membuat organisasi lebih inovatif adalah dengan memanfaatkan semua kemampuan inovatif karyawan (Niesen et al., 2018). Organisasi yang beroperasi dalam lingkungan yang kompetitif juga membutuhkan *innovative work behavior* (Schermuly et al., 2013), dimana Jong & Hartog (2008) mendefinisikan *innovative work behavior* sebagai perilaku individu yang diarahkan pada inisiasi dan pengenalan ide yang baru dan berguna, proses, produk atau prosedur, serta implementasi gagasan tersebut.

Transformational leadership yang merupakan prediktor dari *innovative work behavior*, meliputi aspek-aspek motivasi inspirasional, kepercayaan diri, peningkatan kesadaran akan tujuan serta stimulasi intelektual, terbukti dapat memupuk dan mendukung motivasi intrinsik, inovasi serta kreativitas para karyawan (Avolio dan Bass, 2002, Eisenbeiss et al., 2008; Gumusluoglu dan Ilsev, 2009; Pieterse et al., 2010 dalam Stanescu et al., 2020). Pemimpin transformasional terbukti juga dapat meningkatkan inovasi di level organisasi (Gumusluoglu and Ilsev, 2009, Jung et al., 2003; Jung et al., 2008 dalam Afsar et al., 2014). Pemimpin transformasional menumbuhkan *innovative work behavior* dengan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama, menumbuhkan optimisme bahwa tantangan dan perspektif baru harus dihadapi, menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang mendorong munculnya inovasi, meningkatkan eksplorasi berpikir dan mendorong pembelajaran individu serta mendukung karyawan untuk mencari ide-ide atau cara-cara baru yang lebih inovatif.

Beberapa penelitian sebelumnya terkait pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* telah memberikan banyak literatur bagi peneliti lain. Berbagai variabel mediasi dan moderasi juga dapat dijadikan referensi bagi para peneliti maupun praktisi di berbagai kalangan organisasi. Bednall et al. (2018) mendapatkan hasil penelitian bahwa *knowledge sharing* memediasi hubungan antara *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. Afsar et al. (2019) memberikan hasil penelitian bahwa *job crafting (increasing structural job resources, increasing social resources and increasing job challenges)* menjadi faktor mediasi dan *knowledge sharing* menjadi faktor moderasi pada hubungan antara *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. *Psychological empowerment* juga menunjukkan efek moderasi yang signifikan pada hubungan antara *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* (Khan et al., 2019). Sementara itu, Umrani & Afsar (2019) menunjukkan hasil penelitian bahwa *psychological empowerment* menjadi faktor mediasi dan *attachment anxiety* menjadi faktor moderasi pada hubungan antara *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*.

Dari beberapa penelitian diatas, terdapat berbagai variabel yang menjadi faktor mediasi maupun moderasi pada hubungan antara *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. Berdasarkan pencarian di jurnal Scopus, penelitian terkait hubungan antara *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* ini mulai diminati pada tahun 2017, yaitu ditemukan sekitar 10 artikel jurnal. Setelah itu, mulai banyak penelitian terkait hal tersebut dilakukan oleh para peneliti dengan mengambil objek penelitian di berbagai organisasi. Beberapa penelitian juga telah membahas *systematic literature review* baik untuk *transformational leadership* maupun *innovative work behavior*, namun kami belum menemukan penelitian terkait *systematic literature review* pada hubungan antara *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. Secara khusus, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk melakukan *systematic literature review* atas variabel mediasi dan moderasi pada hubungan antara *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* sehingga dapat memberikan kontribusi penelitian empiris bagi para peneliti selanjutnya dan juga dapat menjadi acuan bagi berbagai organisasi untuk melakukan penelitian maupun mengimplementasikan faktor-faktor mediasi dan moderasi tersebut dalam praktek pekerjaan sehari-hari. Implikasi praktis, keterbatasan dan saran untuk masa depan penelitian akan dibahas pada bagian pembahasan makalah.

Tinjauan Literatur

Transformational Leadership

Gaya kepemimpinan transformasional digunakan untuk menggambarkan bagaimana pemimpin yang efektif dapat menginspirasi dan mengubah para pengikut dengan menarik cita-cita dan emosi mereka (Yukl, 2013: 310). Pemimpin transformasional meningkatkan motivasi dan moralitas baik dari sisi pengikut maupun pemimpin itu sendiri (Shamir et al., 1993). Kepemimpinan transformasional adalah kinerja kepemimpinan yang unggul, hubungan bermakna antara pemimpin dan

karyawan yang menghasilkan visi yang mendorong perubahan pengikut, melampaui tujuan jangka pendek dan berkonsentrasi pada kebutuhan intrinsik tingkat tinggi untuk bawahan (Bass, 1985).

Empat jenis perilaku transformasional menurut Bass (1985) dalam Yukl, 2103 : 322, adalah pengaruh ideal atau perilaku yang meningkatkan identifikasi pengikut dengan pemimpin, stimulasi intelektual atau perilaku yang mempengaruhi pengikut untuk melihat masalah dari perspektif baru dan mencari lebih banyak solusi kreatif, pertimbangan individual atau perilaku yang memberikan dukungan, dorongan dan pembinaan kepada pengikut serta motivasi inspirasional atau perilaku yang mencakup sejauh mana seorang pemimpin mengkomunikasikan sebuah visi yang menarik, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha – usaha bawahan, dan memodelkan perilaku – perilaku yang sesuai.

Innovative Work Behavior

Inovasi adalah pengelolaan semua aktivitas yang terlibat dalam proses ide generasi, pengembangan teknologi, manufaktur dan pemasaran produk baru atau meningkatkan produk, proses atau peralatan (Trott, 2012 dalam Sethibe, 2018). Inovasi mengacu pada keseluruhan proses dimana sebuah penemuan diubah menjadi produk komersial yang dapat dijual secara menguntungkan (Crawford dan Di Benedetto, 2006 dalam Sethibe, 2018), dimana tujuan utama adanya inovasi adalah untuk mempromosikan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi (Mozhdeh et al., 2011 dalam Sethibe, 2018).

Janssen (2000) menyimpulkan bahwa *innovative work behavior* tidak hanya penting bagi mereka yang berorientasi pada inovasi organisasi atau pekerjaan, tetapi juga sangat penting bagi seluruh tenaga kerja organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010). Janssen (2000) mendefinisikan *innovative work behavior* sebagai penciptaan yang disengaja, pengenalan dan penerapan baru ide-ide dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, untuk mendapatkan manfaat kinerja peran, kelompok atau organisasi, yang terdiri dari tiga rangkaian kegiatan yang saling terkait yaitu generasi ide, promosi ide dan realisasi ide.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan kerangka kerja terintegrasi yang mencakup variabel mediasi dan moderasi dari hubungan antara *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. Untuk mendapatkan kerangka kerja terintegrasi ini, kami melakukan tinjauan literatur sistematis dengan menawarkan kemungkinan menganalisis secara mendalam semua artikel yang relevan tentang topik ini, serta memiliki potensi untuk mendeteksi konsep lain yang belum dijelajahi. Selanjutnya, *systematic literature review* dapat meningkatkan kualitas proses peninjauan dan hasil dengan menerapkan prosedur yang transparan dan dapat direproduksi (Tranfield et al., 2003).

Mendefinisikan pertanyaan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mensintesis secara sistematis dan mengintegrasikan penelitian yang ada tentang *transformational leadership* dan *innovative work behavior*, yang dimulai dengan mengajukan dua pertanyaan penelitian, yaitu :

- RQ1. Apa yang disarankan oleh literatur terkait variabel mediasi dan moderasi pada hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative work behavior*?
- RQ2. Kemungkinan apa yang dapat dikembangkan dan diperluas lebih lanjut untuk penelitian masa depan?

Deskripsi Proses Peninjauan : Pengumpulan Data

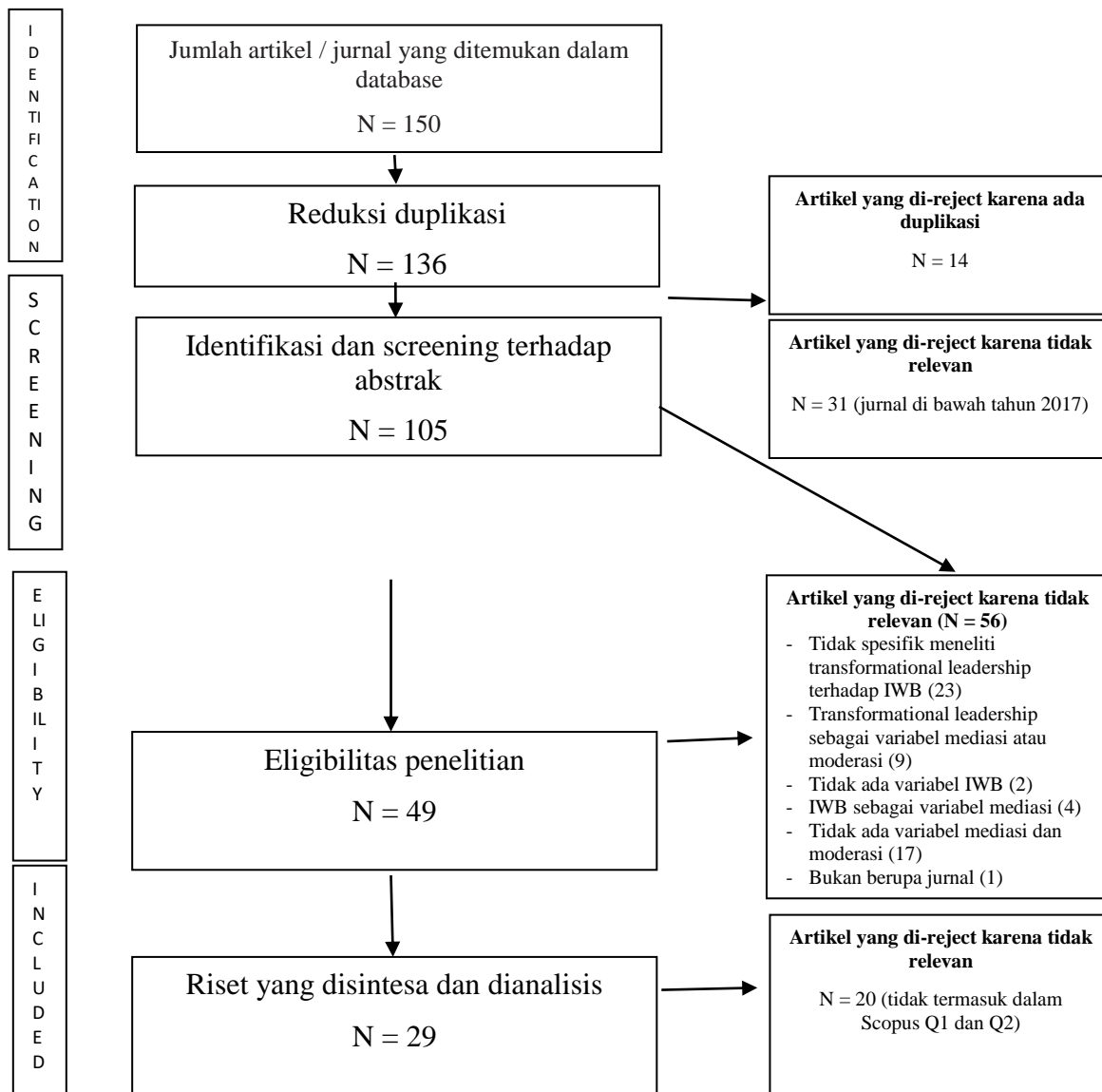
Basis data Scopus digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini. Untuk pencarian awal, kami menggunakan istilah pencarian dan kata kunci berikut : "*transformational leadership*", "*innovative work behavior*" dan "*transformational leadership*", "*innovative behavior*".

Deskripsi kriteria inklusi

Artikel yang diidentifikasi harus sesuai dengan kriteria tertentu untuk dimasukkan dalam tinjauan ini. Berdasarkan pencarian pada jurnal Scopus, penelitian tentang hubungan antara *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* ditemukan mulai ada pada tahun 1997 namun masih dalam jumlah sangat terbatas. Mulai tahun 2015 ditemukan terdapat 5 penelitian, selanjutnya 7 penelitian pada tahun 2016 dan mulai meningkat menjadi 10 penelitian pada tahun 2017, untuk selanjutnya terjadi peningkatan jumlah penelitian pada tahun-tahun setelah itu. Jadi, untuk *systematic literature review* ini, kami hanya memilih artikel yang diterbitkan dari tahun 2017 dan seterusnya. Selanjutnya, artikel ditulis dalam bahasa Inggris, berisi penelitian tentang pengaruh antara *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* serta menyertakan variabel mediasi dan moderasi dalam penelitian.

Prosedur ekstraksi data

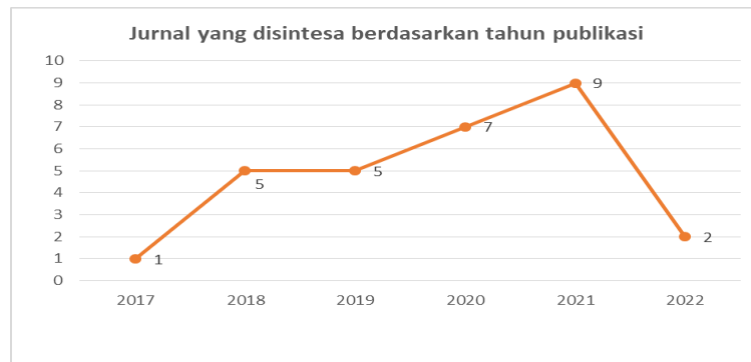
Langkah pertama dari analisis sampel termasuk pemeriksaan data yang berlebihan. Setelah ini, abstrak ditinjau terhadap kriteria inklusi. Bagian metodologi dan diskusi kemudian dibaca dan diringkas. Gambar 1 menyajikan diagram alir yang memvisualisasikan proses pemilihan artikel yang akan dimasukkan dalam proses review.



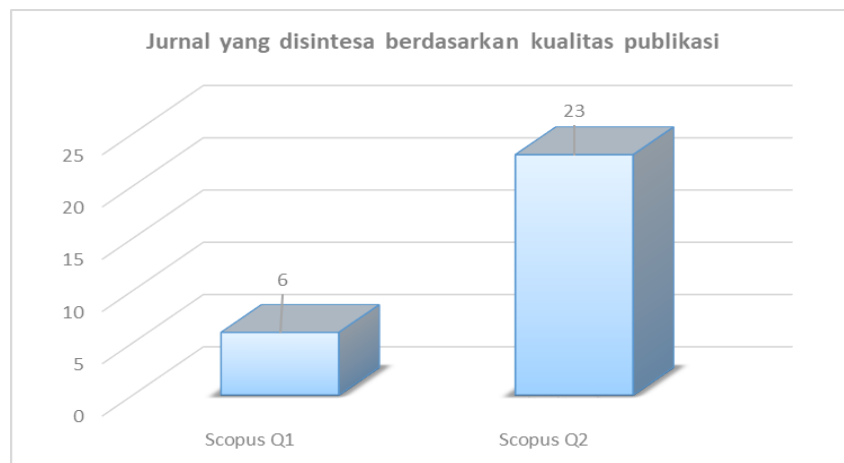
Gambar 1. Flow chart Prisma untuk proses seleksi artikel

Deskripsi analisis sampel

Untuk memastikan penilaian kualitas dari artikel yang akan disintesa, penulis memilih artikel dari jurnal terindeks Scopus, khususnya Q1 dan Q2 karena kualitas tinggi dari publikasi Scopus. Alasan pemilihan ini mengacu pada Ahmad dan Omar (2016) dalam Supriharyanti & Sukoco (2022). Selanjutnya untuk memastikan bahwa studi yang disertakan menggunakan interpretasi yang konsisten, penulis meninjau dan memastikan adanya variabel mediasi dan moderasi pada artikel jurnal pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. Artikel-artikel tersebut dibandingkan mengenai variabel mediasi serta moderasi, objek penelitian, sampel yang digunakan, metode penelitian dan hasil penelitiannya. Sebaran tahun penerbitan dan kualitas publikasi dari 29 artikel jurnal yang disintesa dalam penelitian ini dapat dilihat pada grafik 1 dan 2 di bawah ini.



Grafik 1. Jurnal yang disintesa berdasarkan tahun publikasi



Grafik 2. Jurnal yang disintesa berdasarkan kualitas publikasi

Mengacu pada grafik 1, meski ditemukan 10 artikel penelitian dalam database Scopus terkait *transformational leadership* dan *innovative work behavior*, namun hanya didapatkan 1 artikel yang dapat disintesa setelah melalui proses eligibilitas. Pada penelitian ini, artikel jurnal terbanyak didapatkan dari tahun 2021. Dari sisi kualitas publikasi, mengacu pada grafik 2, sebagian besar artikel jurnal yang disintesa berasal dari jurnal yang terindex Scopus Q2. Secara detail, penjabaran grafik 2 dan hasil sintesa jurnal dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Daftar Jurnal Terindex Scopus yang disintesa

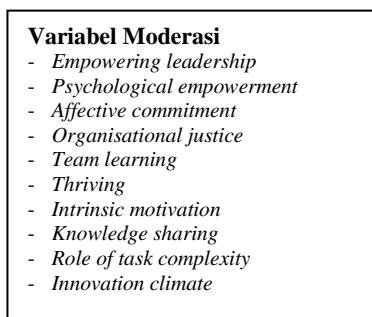
Index Scopus	Nama Jurnal & Jumlah
Q1	<i>British Journal of Management</i> : 1 <i>Creativity and Innovation Management</i> : 1 <i>Heliyon</i> : 2 <i>Human Resource Development Quarterly</i> : 1 <i>Educational Management Administration and Leadership</i> :

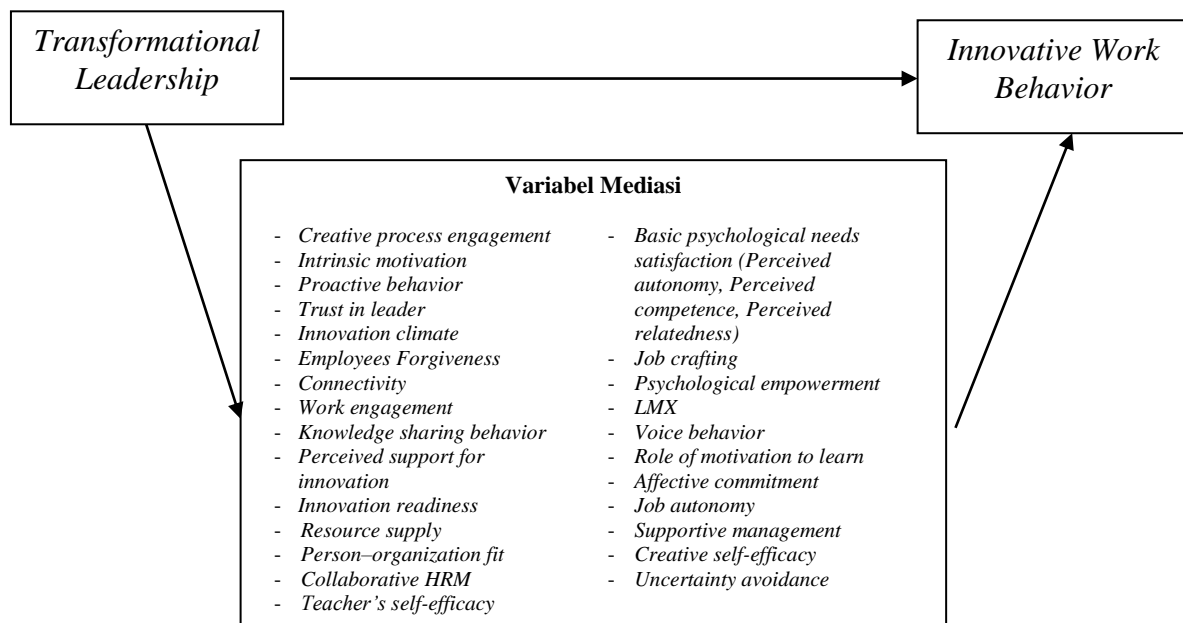
I

- Q2
- International Journal of Public Administration : 1*
 - European Journal of Innovation Management : 2*
 - International Journal of Innovation Science : 1*
 - Journal of Organizational Change Management : 1*
 - Sustainability (Switzerland) : 4*
 - Journal of Research in Nursing : 1*
 - Economic Research-Ekonomska Istrazivanja : 1*
 - Global Business Review : 1*
 - International Journal of Public Sector Management : 1*
 - Asia Pacific Journal of Human Resources : 1*
 - International Journal of Environmental Research and Public Health : 1*
 - Systematic Reviews in Pharmacy : 1*
 - Personnel Review : 1*
 - International Journal of Manpower : 1*
 - Nursing Inquiry : 1*
 - VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems : 1*
 - Kybernetes : 1*
 - Leadership and Organization Development Journal : 1*
 - Journal of Applied Behavioral Science : 1*
-

Hasil dan Pembahasan

Sesuai dengan pertanyaan penelitian, dimana penelitian ini bertujuan untuk mensintesa artikel jurnal terkait variabel mediasi dan moderasi pada hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative work behavior*, didapatkan hasil dari 29 jurnal yang telah disintesa seperti terlihat pada gambar 2 di bawah ini.





Gambar 2. Variabel Mediasi dan Moderasi dalam pengaruh Transformational Leadership terhadap Innovative Work Behavior

Variabel Mediasi

Hasil sintesa dari 29 artikel jurnal terpilih memberikan 26 variabel mediasi pada pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. Definisi dari masing-masing variabel mediasi dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
Definisi dari Variabel Mediasi

No	Variabel Mediasi	Definisi (Author, Year)
1	<i>Creative process engagement</i>	Keterlibatan karyawan dalam proses kreatif seperti konstruksi dan pengembangan masalah, pencarian dan penyandian informasi, dan generasi alternatif ide (Zhang & Bartol, 2010, p. 108 dalam Yi et al., 2019, Bin Saeed et al., 2019).
2	<i>Intrinsic motivation</i>	Sejauh mana seorang individu tertarik pada tugas dan terlibat di dalamnya demi tujuan tersebut tugas itu sendiri (Utman, 1997 dalam Zhang & Bartol, 2010).
3	<i>Proactive behavior</i>	Perilaku proaktif yang muncul untuk membangun kepercayaan hubungan antara pasangan, yang membantu karyawan dalam memperoleh informasi yang diperlukan tentang masalah dan peluang yang muncul, dan umpan balik untuk mengatasinya dengan lebih baik (Yi et al., 2019). Liu dan Shi (2014) dalam Yi et al., (2019) menyatakan bahwa proaktivitas karyawan berorientasi pada

		perubahan dan inisiatif sendiri dan tidak pasif menunggu kesempatan untuk ditawarkan kepada mereka oleh orang lain.
4	<i>Trust in leader</i>	Keadaan psikologis karyawan yang melibatkan harapan positif tentang niat atau perilaku pemimpin dalam situasi yang mengandung risiko (Gao, Janssen dan Shi, 2011 dalam Afsar & Umrani, 2020).
5	<i>Innovation climate</i>	Kognisi individu untuk pemahaman lingkungan kerja (Yun and Jintao, 2009 dalam Y. Zhang et al., 2018) atau pengalaman kognitif yang konsisten dari lingkungan inovasi, yang mempengaruhi perilaku inovatif mereka (Isaksen et al, 1999 dalam Y. Zhang et al., 2018).
6	<i>Employees Forgiveness</i>	Rangkaian perubahan motivasi di mana seseorang menjadi semakin kurang termotivasi untuk membalas terhadap pasangan yang menyinggung, semakin tidak termotivasi untuk mempertahankan kerenggangan dari pelaku, dan semakin dimotivasi oleh konsiliasi dan niat baik terhadap pelaku meskipun pelaku melakukan tindakan yang menyakitkan (McCullough, 1997 dalam Kim et al., 2018).
7	<i>Connectivity with leader</i>	Hubungan yang erat antara pemimpin dan bawahan (Bilal et al., 2021).
8	<i>Work engagement</i>	Keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli, 2002 dalam Li et al., 2019). Keterlibatan pribadi di tempat kerja yang mencerminkan kondisi di mana pekerja membawa diri pribadi mereka selama bekerja, mengeluarkan energi pribadi dan merasakan hubungan emosional untuk pekerjaan mereka (Kahn, 1990 dalam Gameda & Lee, 2020).
9	<i>Knowledge sharing behavior</i>	Pertukaran informasi dan memberikan umpan balik, mendiskusikan kesalahan dan mengidentifikasi pendekatan terbaik untuk tugas (Bock et al., 2005; Lin, 2007b dalam (Bednall et al., 2018). Keinginan karyawan untuk berbagi informasi dengan rekan-rekan mereka (Lin, 2007 dalam Sudibjo & Prameswari, 2021). Budaya interaksi sosial yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan melalui seluruh departemen atau organisasi (Lin, 2007, hal. 136 dalam Afsar et al., 2019). Seperangkat perilaku yang melibatkan pertukaran informasi, berbagi, dan menyumbangkan ide yang relevan,

		informasi, dan saran antara karyawan dan anggota tim (Edwards et al., 2017 dalam Afsar et al., 2019). Seperangkat perilaku manusia untuk berbagi informasi terkait pekerjaan, ide, pengetahuan dan keahlian dengan anggota lain dari organisasi (Afsar and Umrani 2019 dalam Sharif et al., 2021).
10	<i>Perceived support for innovation</i>	Dukungan inovasi dari pemimpin dengan mendorong, mengenali dan menghargai kreativitas melalui sumber daya seperti personel, pendanaan dan waktu (Denti & Hemlin, 2012; Scott & Bruce, 1994 dalam Tan et al., 2021).
11	<i>Innovation readiness</i>	Keyakinan, sikap dan niat anggota organisasi mengenai sejauh mana inovasi dibutuhkan dan kapasitas organisasi untuk berhasil membuat perubahan inovasi tersebut (Chen et al., 2014, hal. 160 dalam Tan et al., 2021).
12	<i>Resource supply</i>	Segala sesuatu yang dimiliki organisasi dan tersedia untuk mendukung pekerja dalam melakukan inovasi (Amabile, 1996 dalam Baafi et al., 2021), baik berupa waktu, peralatan, fasilitas dan sumber daya keuangan (Naguib dan Naem, 2018; Scott dan Bruce, 1994 dalam Baafi et al., 2021).
13	<i>Person-organization fit</i>	Konsep yang menekankan kesamaan antara kepribadian, kebutuhan dan nilai pekerja dengan nilai dan budaya organisasi (Afsar et al., 2015 dalam Sudibjo & Prameswari, 2021)), dimana hal ini merupakan interpretasi yang paling tepat dari teori interaksionisme karena jika seseorang merasa sesuai dengan organisasi maka dia dapat dengan mudah beradaptasi dengan organisasi, sehingga kemungkinan besar akan menghasilkan perilaku positif (Schneider, 1987 dalam (Sudibjo & Prameswari, 2021).
14	<i>Collaborative HRM</i>	Konfigurasi HRM yang berfokus pada struktur kerja yang permeable/dapat diserap dan intim, pengembangan tim, insentif kelompok dan menekankan kerjasama, berbagi informasi dan transfer pengetahuan (Lepak dan Snell 1999; Youndt dan Snell 2004 dalam (Su et al., 2020).
15	<i>Teacher's Self-efficacy</i>	Keyakinan guru untuk melibatkan siswa dalam proses pembelajaran, kepercayaan diri guru dalam membuat siswa mengerti dan kepercayaan diri guru dalam mengendalikan kelas (Nornajihan, J., 2014, Shafinaz, 2017, Moran, 2001 dalam Zainal & Mohd Matore, 2021).
16	<i>Basic psychological needs satisfaction</i>	Kepuasan terhadap tiga kebutuhan psikologis dasar yang harus dipenuhi agar dapat berfungsi secara efektif, berkembang dan sejahtera (Deci & Ryan, 2000; Ryan &

	<i>(Perceived autonomy, Perceived competence, Perceived relatedness)</i>	Deci, 2000), yaitu, kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan, dimana pemenuhan kebutuhan ini menghasilkan persepsi otonomi, kompetensi, dan keterkaitan di tempat kerja (Messmann et al., 2022).
17	<i>Job crafting</i>	Perubahan yang dimulai oleh karyawan dalam tingkat tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan untuk membuat pekerjaan mereka sendiri lebih bermakna, menarik, dan memuaskan (Demerouti, 2014, hlm. 237 dalam Afsar et al., 2019), yang terdiri dari mencari sumber daya, mencari tantangan pekerjaan dan mengurangi tuntutan, terutama menghambat tuntutan pekerjaan yang membahayakan pertumbuhan pribadi dan pengembangan (Petrou et al., 2012 dalam Afsar et al., 2019).
18	<i>Psychological empowerment</i>	Keyakinan dan persepsi seseorang yang berpikir bahwa dia dapat membuat perbedaan dengan memiliki independensi dalam proses pengambilan keputusan dan memiliki self-efficacy, memulai perubahan, memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menentukan nasibnya sendiri, mencapai tujuan, dan merasakan makna dalam pekerjaan mereka (Afsar et al., 2017 dalam Kustanto et al., 2020). Motivasi intrinsik yang diwujudkan dalam empat kognisi yang mencerminkan orientasi individu terhadap peran pekerjaannya, yaitu makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak (Spreitzer et al. 1999 p.512 dalam Grošelj et al., 2020).
19	<i>LMX</i>	Hubungan dua arah (diadik) antara pemimpin dan pengikut, dimana hal ini memungkinkan pengikut untuk berkomunikasi secara langsung dengan pemimpin mereka (Graen and UhlBien 1995 dalam Sharif et al., 2021). Proses antara pemimpin dan pengikut yang digambarkan sebagai proses diadik yang dapat berbeda kualitasnya tergantung pada karakteristik pengikutnya (Yukl et al., 2009 dalam Vermeulen et al., 2022).
20	<i>Voice behavior</i>	Seperangkat perilaku karyawan yang dapat mengekspresikan pandangan dan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja dan berinovasi di tempat kerja (Wang et al. 2019 dalam Sharif et al., 2021).
21	<i>Role of motivation to learn</i>	Keinginan karyawan untuk mempelajari pengetahuan atau wawasan baru yang mendorong individu untuk menjadi

		<p>22 <i>Affective commitment</i></p> <p>23 <i>Job autonomy</i></p> <p>24 <i>Supportive management</i></p> <p>25 <i>Creative self-efficacy</i></p> <p>26 <i>Uncertainty avoidance</i></p>	<p> kreatif dan inovatif dalam pekerjaannya (Gong dkk., 2009 dalam Afsar & Umrani, 2020) – Faktor level individu Perasaan yang dikembangkan karyawan berdasarkan bagaimana mereka mengikatkan diri secara emosional dan mengidentifikasi dengan organisasi dan tujuannya (Meyer dan Allen, 1997 dalam Amankwaa et al., 2019). </p> <p> Persepsi karyawan tentang kebebasan yang mereka miliki untuk melaksanakan tugas peran pekerjaan mereka, mengeksplorasi peluang dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka (Hackman and Oldham, 1980 dalam Amankwaa et al., 2019). </p> <p> Evaluasi dan interpretasi psikologis karyawan tentang fleksibilitas, dukungan, otoritas, tanggung jawab, dan pengambilan keputusan pemimpin mereka di lapangan (Brown dan Leigh, 1996 dalam Amankwaa et al., 2019). </p> <p> Kemampuan diri yang membantu karyawan terlibat dalam kegiatan kreatif dan tetap berkomitmen selama proses kreatif sampai ide-ide baru, layak, praktis, dan berguna terwujud (Lim & Choi, 2009; Tierney & Farmer, 2002 dalam Afsar & Masood, 2018). </p> <p> Kecenderungan karyawan untuk menghindari ketidakpastian atau situasi ambigu karena perasaan gelisah (Dorfman & Howell, 1988 dalam Afsar & Masood, 2018). </p>
--	--	---	---

Untuk mediasi, variabel *knowledge sharing behavior*, *work engagement*, *psychological empowerment*, dan LMX ditemukan pada lebih dari satu artikel penelitian. *Knowledge sharing behavior* yang didefinisikan sebagai perilaku manusia untuk berbagi informasi terkait pekerjaan, ide, pengetahuan dan keahlian dengan anggota lain dari organisasi (Afsar and Umrani 2019 dalam Sharif et al., 2021) ditemukan menjadi faktor mediasi dan bahkan moderasi dalam pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. Sementara itu, variabel *psychological empowerment* yang didefinisikan sebagai motivasi intrinsik yang diwujudkan dalam empat kognisi yang mencerminkan orientasi individu terhadap peran pekerjaannya, yaitu makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak (Spreitzer et al. 1999 p.512 dalam Grošelj et al., 2020) juga ditemukan menjadi variabel mediasi dan bahkan moderasi pada pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. *Intrinsic motivation* juga ditemukan menjadi variabel mediasi dan moderasi pada pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*.

Variabel Moderasi

Sepuluh variabel moderasi ditemukan dalam proses sintesa 29 artikel jurnal terpilih. Definisi dari variabel-variabel moderasi tersebut dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3
Definisi dari Variabel Moderasi

No.	Variabel Moderasi	Definisi (Author, Year)
1	<i>Empowering leadership</i>	Gaya kepemimpinan memberdayakan yang diarahkan pada peningkatan kemampuan karyawan untuk membuat keputusan independen saat melakukan tugas pekerjaannya (Günzel-Jensen et al., 2018), dimana menurut Ahearne, Mathieu, dan Rapp (2005) dalam Günzel-Jensen et al. (2018), kepemimpinan memberdayakan melibatkan beberapa komponen antara lain (1) menonjolkan signifikansi karya; (2) menyediakan partisipasi dalam pengambilan keputusan; (3) menyampaikan rasa percaya diri dalam kemampuan untuk melakukan; dan (4) menghapus kendala birokrasi.
2	<i>Psychological empowerment</i>	Motivasi intrinsik yang diwujudkan dalam empat kognisi yang mencerminkan orientasi individu terhadap peran pekerjaannya, yaitu makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak (Spreitzer et al. 1999 p.512 dalam Grošelj et al., 2020).
3	<i>Affective commitment</i>	Keterikatan emosional dengan organisasi (Meyer dan Allen, 1991 dalam Khaola & Musiiwa, 2021).
4	<i>Organisational justice</i>	Persepsi seseorang tentang keadilan distribusi hasil, prosedur yang mengarah pada distribusi hasil dan interaksi antara pihak selama berlakunya prosedur (Colquitt et al., 2013; Khaola dan Rambe, 2020 dalam Khaola & Musiiwa, 2021). Dimensi keadilan organisasi (OJ) berupa keadilan distributif (DJ) dan keadilan prosedural (PJ), yaitu persepsi karyawan tentang keadilan mengenai distribusi penghargaan dan prosedur pengambilan keputusan (Lim & Moon, 2021).
5	<i>Team learning</i>	Evolusi pemikiran, dialog dan tindakan yang berkelanjutan yang termasuk modifikasi perilaku dan interaksi berkelanjutan dari anggota tim (Park dan Sohn, 2007 dalam Chung & Li, 2021).

6	<i>Thriving</i>	Keadaan psikologis yang berasal dari pengalaman vitalitas dan belajar di tempat kerja (Paterson, Luthans dan Jeung, 2014 dalam Afsar & Umrani, 2020), dimana vitalitas sebagai efek komponen yang memberi energi pada individu dan membuat mereka hidup di tempat kerja, membuat mereka bersemangat tentang pekerjaan mereka dan belajar sebagai komponen kognitif yang memberikan rasa pertumbuhan pribadi ketika mengembangkan kompetensi baru (Spreitzer, Porath dan Gibson, 2012 dalam Afsar & Umrani, 2020).
7	<i>Intrinsic motivation</i>	Sejauh mana suatu individu mengalami kesenangan dan minat ketika melakukan tugas pekerjaan, tanpa dikendalikan oleh kontinjensi eksternal, seperti penghargaan dan hukuman (Shin dan Zhou, 2003 dalam Bin Saeed et al., 2019).
8	<i>Knowledge sharing</i>	Kecenderungan individu untuk berbagi informasi dengan rekan kerja (Lin, 2007 dalam Afsar et al., 2019).
9	<i>Role of task complexity</i>	Persepsi individu tentang sifat menantang dari pekerjaan (Dóci dan Hofmans, 2015; Wojtczuk-Turek dan Turek, 2015 dalam Afsar & Umrani, 2020) – Faktor level grup
10	<i>Innovation climate</i>	Iklim inovasi berupa kebijakan dan praktik yang mendukung karyawan mengambil inisiatif dan mengeksplorasi pendekatan inovatif (Ostroff et al., 2003 dalam Afsar & Umrani, 2020) - Faktor level organisasi

Dari sisi kepemimpinan, penelitian pada Rumah Sakit terbesar di Denmark menghasilkan temuan bahwa *empowering leadership* yang berfokus pada membangun kapasitas karyawan, ditemukan memoderasi hubungan antara *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* (Günzel-Jensen et al., 2018), dimana dampak positif dari *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* ini terbukti diperkuat melalui *empowering leadership*. *Psychological empowerment* juga ditemukan terbukti memperkuat pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* (Grošelj et al., 2020), dimana penelitian ini dilakukan pada perusahaan multinasional yang bergerak di bidang teknologi, selaras juga dengan penelitian dari Li et al. (2019) pada organisasi multinasional di China dan penelitian dari Kustanto et al. (2020) pada industri media di Indonesia. Sementara itu, penelitian pada Universitas swasta di Lesotho memberikan hasil bahwa *affective commitment* dan *organisational justice* yang tinggi juga terbukti menguatkan pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* (Khaola & Musiiwa, 2021).

Chung & Li (2021) dalam penelitiannya pada tim R&D perusahaan di Korea menemukan bahwa *team learning* memoderasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. Dari industri Rumah Sakit ditemukan bahwa

thriving memoderasi pengaruh antara *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* para perawat (Afsar & Umrani, 2020b). *Intrinsic motivation* dan *psychological empowerment* memoderasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* dari penelitian yang dilakukan pada perusahaan IT di China dan Pakistan (Bin Saeed et al., 2019). Afsar et al. (2019) dalam penelitiannya yang dilakukan di industri perhotelan memberikan hasil bahwa *knowledge sharing* memoderasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*. Dari industri jasa maupun manufaktur di Pakistan, *role of task complexity* dan *innovation climate* terbukti memoderasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* (Afsar & Umrani, 2020b).

Kesimpulan

Dari penelitian menggunakan *systematic literature review* ini, didapatkan hasil 26 variabel mediasi dan 10 variabel moderasi pada pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*, dimana ditemukan beberapa variabel dapat berperan menjadi variabel mediasi maupun variabel moderasi. Penemuan dalam penelitian ini memberikan pandangan untuk penelitian ke depan terkait penggunaan variabel moderasi yang ditemukan dalam penelitian ini menjadi variabel mediasi pada penelitian masa depan. Selanjutnya perlu digali kembali gaya kepemimpinan lain yang mempengaruhi *innovative work behavior* dan menguji apakah variabel mediasi dan moderasi yang ditemukan dalam penelitian ini masih selaras apabila diterapkan pada gaya kepemimpinan yang lain. Diharapkan pula bahwa penelitian *systematic literature review* ke depan dapat dilakukan secara komprehensif untuk beberapa gaya kepemimpinan yang mempengaruhi *innovative work behavior*, sekaligus untuk menguji apakah variabel mediasi dan moderasi yang ditemukan dalam penelitian ini masih selaras apabila diterapkan pada gaya kepemimpinan yang lain.

BIBLIOGRAFI

- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management and Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Afsar, B., & Masood, M. (2018). Transformational Leadership, Creative Self-Efficacy, Trust in Supervisor, Uncertainty Avoidance, and Innovative Work Behavior of Nurses. *Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 36–61. <https://doi.org/10.1177/0021886317711891>
- 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>
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020a). Does thriving and trust in the leader explain the link between transformational leadership and innovative work behaviour? A cross-sectional survey. *Journal of Research in Nursing*, 25(1), 37–51. <https://doi.org/10.1177/1744987119880583>
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020b). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- AlEssa, H. S., & Durugbo, C. M. (2021). Systematic review of innovative work behavior concepts and contributions. In *Management Review Quarterly* (Issue 0123456789). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/s11301-021-00224-x>
- Amankwaa, A., Gyensare, M. A., & Susomrith, P. (2019). Transformational leadership with innovative behaviour: Examining multiple mediating paths with PLS-SEM. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(4), 402–420. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2018-0358>
- Baafi, F., Ansong, A., Dogbey, K. E., & Owusu, N. O. (2021). Leadership and innovative work behaviour within Ghanaian metropolitan assemblies: mediating role of resource supply. *International Journal of Public Sector Management*, 34(7), 765–782. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-01-2021-0005>
- Bednall, T. C., E. Rafferty, A., Shipton, H., Sanders, K., & J. Jackson, C. (2018). Innovative Behaviour: How Much Transformational Leadership Do You Need? *British Journal of Management*, 29(4), 796–816. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12275>
- Bilal, A., Ahmad, W., Jan, M. F., Huseynov, R., & Nagy, H. (2021). How Women's Transformational Leadership Induces Employees' Innovative Behaviour

Through Trust and Connectivity: A Sequential Mediation Model. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/0972150920982760>

Bin Saeed, B., Afsar, B., Shahjehan, A., & Imad Shah, S. (2019). Does transformational leadership foster innovative work behavior? The roles of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 32(1), 254–281. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1556108>

Bos-Nehles, A., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: a systematic literature review. *Personnel Review*, 46(7), 1228–1253. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0257>

Chung, D. S., & Li, J. M. (2021). Curvilinear effect of transformational leadership on innovative behavior among R&D teams in South Korea: Moderating role of team learning. *Journal of Organizational Change Management*, 34(1), 252–270. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2017-0017>

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>

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>

Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2020). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 677–706. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>

Günzel-Jensen, F., Hansen, J. R., Jakobsen, M. L. F., & Wulff, J. (2018). A Two-Pronged Approach? Combined Leadership Styles and Innovative Behavior. *International Journal of Public Administration*, 41(12), 957–970. <https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1303711>

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302.

Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Marshall, G. W. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*, 58(6), 705–714. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.10.004>

Jong, J. De, & Hartog, D. Den. (2008). Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation. December. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

- Khan, A. M., Jantan, A. H. Bin, Salleh, L. B. M., Dato'Mansor, Z., Islam, M. A., & Hosen, S. (2019). The impact of transformational leadership effects on innovative work behavior by the moderating role of psychological empowerment. *Journal of Reviews on Global Economics*, 8(December), 925–938. <https://doi.org/10.6000/1929-7092.2019.08.79>
- Khaola, P. P., & Musiiwa, D. (2021). Bolstering innovative work behaviours through leadership, affective commitment and organisational justice: a three-way interaction analysis. *International Journal of Innovation Science*, 13(5), 610–626. <https://doi.org/10.1108/IJIS-10-2020-0205>
- Kim, B. J., Kim, T. H., & Jung, S. Y. (2018). How to enhance sustainability through transformational leadership: The important role of employees' forgiveness. *Sustainability (Switzerland)*, 10(8), 9–11. <https://doi.org/10.3390/su10082682>
- Kustanto, H., Hamidah, Eliyana, A., Mumpuni, J. H. S., & Gunawan, D. R. (2020). The moderation role of psychological empowerment on innovative work behaviour. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8), 254–264. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.8.38>
- 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), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Lim, J. Y., & Moon, K. K. (2021). Transformational leadership and employees' helping and innovative behaviors: contextual influences of organizational justice. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2020-0044>
- Messmann, G., Evers, A., & Kreijns, K. (2022). The role of basic psychological needs satisfaction in the relationship between transformational leadership and innovative work behavior. *Human Resource Development Quarterly*, 33(1), 29–45. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21451>
- Niesen, W., Van Hootehem, A., Elst, T. Vander, Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Job insecurity and innovative work behaviour: A psychological contract perspective. *Psychologica Belgica*, 57(4), 174–189. <https://doi.org/10.5334/pb.381>
- Schermuly, C. C., Meyer, B., & Dämmer, L. (2013). Leader-member exchange and innovative behavior: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Personnel Psychology*, 12(3), 132–142. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000093>
- Sethibe, T. G. (2018). Towards a comprehensive model on the relationship between leadership styles, organisational climate, innovation and organisational performance. *International Journal of Innovation Management*, 22(2), 1–19. <https://doi.org/10.1142/S1363919618500214>

- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Monographs in Leadership and Management*, 9(4), 9–29. <https://doi.org/10.1108/S1479-35712018000009009>
- Sharif, S., Tongkachok, K., Akbar, M., Iqbal, K., & Lodhi, R. N. (2021). Transformational leadership and innovative work behavior in three-star hotels: mediating role of leader-member exchange, knowledge sharing and voice behavior. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-07-2021-0122>
- Stanescu, D. F., Zbucnea, A., & Pinzaru, F. (2020). Transformational leadership and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Kybernetes*, 50(5), 1041–1057. <https://doi.org/10.1108/K-07-2019-0491>
- Su, Z. X., Wang, Z., & Chen, S. (2020). The impact of CEO transformational leadership on organizational voluntary turnover and employee innovative behaviour: the mediating role of collaborative HRM. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(2), 197–219. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12217>
- 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), e07334. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
- Supriharyanti, E., & Sukoco, B. M. (2022). Organizational change capability: a systematic review and future research directions. *Management Research Review*. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2021-0039>
- Tan, A. B. C., Van Dun, D. H., & Wilderom, C. P. M. (2021). Innovative work behavior in Singapore evoked by transformational leaders through innovation support and readiness. *Creativity and Innovation Management*, 30(4), 697–712. <https://doi.org/10.1111/caim.12462>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review* Introduction: the need for an evidence- informed approach. *British Journal of Management*, 14, 207–222.
- Umrani, W. A., & Afsar, B. (2019). How transformational leadership impacts innovative work behaviour among nurses. *British Journal of Health Care Management*, 25(12), 1–16. <https://doi.org/10.12968/bjhc.2018.0069>
- Vermeulen, M., Kreijns, K., & Evers, A. T. (2022). Transformational leadership, leader–member exchange and school learning climate: Impact on teachers' innovative behaviour in the Netherlands. *Educational Management Administration and Leadership*, 50(3), 491–510. <https://doi.org/10.1177/1741143220932582>

- 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>
- Zainal, M. A., & Mohd Matore, M. E. E. (2021). The influence of teachers' self-efficacy and school leaders' transformational leadership practices on teachers' innovative behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph18126423>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107–128. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>
- Zhang, Y., Zheng, J., & Darko, A. (2018). How does transformational leadership promote innovation in construction? The mediating role of innovation climate and the multilevel moderation role of project requirements. *Sustainability (Switzerland)*, 10(5). <https://doi.org/10.3390/su10051506>

Copyright holder:

Denik Putri Perdani, Nuri Herachwati, Fiona Niska Dinda Nadia (2022)

First publication right:

[Syntax Literate](#): Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

