

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif
PT PLN (persero) UP2B Sistem Minahasa**

**Angelina Pingkan Legi
Ventje Tatimu
Wehelmina Rumawas**

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
angelinalegi7@gmail.com*

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of transformational leadership and motivation on innovative work behavior at PT PLN (Persero) UP2B Minahasa System. This research uses quantitative research methods. The population in this study were all employees of PT PLN (Persero) UP2B Minahasa System, totaling 36 people. The data collection technique in this research uses a questionnaire technique. The data analysis technique in this research uses Path Analysis, Partial Least Square (PLS) and Hypothesis Testing. Data processing in this research used the SmartPLS 4 software program. From the research results it can be concluded that the results of the first hypothesis test show that the relationship between transformational leadership variables and innovative work behavior has a correlation value of 0.281. The results of the second hypothesis test show that the relationship between motivation variables and innovative work behavior has a correlation value of 0.524. Based on the calculation results, it shows that transformational leadership and motivation have a positive effect on innovative work behavior. This is proven by the R Square value of 0.596. This shows that the higher the transformational leadership and motivation, the better the influence on innovative work behavior.

Keyword: Transformational Leadership, Motivation, and Innovative Work Behavior

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa yang berjumlah 36 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket/kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Path Analysis*, *Partial Least Square* (PLS) dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SmartPLS 4. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif memiliki nilai korelasi sebesar 0,281. Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dengan perilaku kerja inovatif memiliki nilai korelasi sebesar 0,524. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 0,596. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan motivasi maka akan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif yang akan semakin baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Perilaku Kerja Inovatif

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang sangat pesat saat ini menekankan pentingnya inovasi bagi setiap organisasi agar dapat bersaing dan bertahan di tengah persaingan yang semakin sengit (Silalahi dan Sudiman, 2016:84). Organisasi perlu mendorong perubahan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan saat ini (Ardi dan Sudarma, 2015:143). Dalam konteks persaingan yang sangat ketat dan perkembangan teknologi yang pesat, peran inovasi sangat signifikan (Smith dan Tushman, 2005:522). Inovasi merupakan elemen penting yang efektif dalam menjaga kelangsungan dan ketahanan bisnis (Yu et al., 2013:144). Penggunaan inovasi dalam organisasi dapat membantu dalam mengidentifikasi

peluang, mengatasi masalah kinerja, atau menyediakan solusi untuk menghadapi tantangan yang muncul (Ahmad dan Kasim, 2016:5169).

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi (Rumawas, 2018:5). Karyawan, sebagai komponen sumber daya manusia, menjadi aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia dengan efektif menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi (Raharjo & Witiastuti, 2016:348). Salah satu cara terbaik untuk merangsang inovasi dan mencapai keberhasilan organisasi adalah dengan mendorong inovasi yang berasal dari para karyawan (Mytelka dan Smith, 2002:1473). Inovasi individu dimulai dengan mengidentifikasi masalah dan kemudian menghasilkan ide-ide atau solusi, baik itu ide baru maupun mengadopsi ide yang sudah ada (Scott dan Bruce, 1994:581).

Jung dan Avolio (dalam Sunarsih, 2001:206) menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai upaya untuk memperkuat hubungan yang lebih mendalam antara pemimpin dan pengikutnya, yang tidak hanya didasarkan pada perjanjian formal, tetapi juga lebih berakar pada kepercayaan dan komitmen. Oleh karena itu, dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, pemimpin perlu bersiap agar perusahaan tetap bersaing. Model kepemimpinan terkini seperti kepemimpinan transformasional organisasi akan memainkan peran penting dalam setiap organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif terus berkembang dari tahun ke tahun. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Li *et al.*, (2019:1) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja berhubungan signifikan dengan perilaku kerja inovatif sehingga merangsang pemikiran intelektual yang mendorong karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan, dan dengan demikian mereka menjadi lebih berdedikasi untuk mencapai visi organisasi secara efektif. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Asbari, *dkk* (2019:5172) bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya bahwa semakin positif praktek kepemimpinan atasan, maka akan semakin baik pula perilaku kerja inovatif karyawan.

Motivasi juga berperan penting dalam memengaruhi tingkat inovasi karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin banyak inovasi yang dapat dihasilkan, sementara jika motivasi kerja rendah, inovasi cenderung terbatas. Menurut Robbins (2006), motivasi adalah proses yang menentukan sejauh mana seseorang mengarahkan upaya mereka untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah faktor kunci yang mendorong karyawan untuk menjalankan tugas mereka. Namun, dalam realitasnya, karyawan seringkali belum mencapai tingkat motivasi yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil observasi, beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya adalah ketidakadaan dorongan untuk naik jabatan, kurangnya konsistensi dalam bekerja, kurangnya dorongan untuk mencapai prestasi, dan kurangnya inisiatif dalam menjalankan tugas.

Objek pada penelitian ini dilakukan di PT PLN (persero) UP2B Sistem Minahasa adalah sebuah unit bisnis dari Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang bertanggung jawab atas penyediaan tenaga listrik di wilayah Minahasa, Sulawesi Utara, Indonesia. PLN UP2B Sistem Minahasa merupakan bagian integral dari PLN, yang memiliki peran kunci dalam memastikan ketersediaan listrik yang handal dan terjangkau bagi masyarakat dan industri di wilayahnya.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja PT PLN (persero) UP2B Sistem Minahasa. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga karena kurang inovatifnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini diduga karena kepemimpinan saat ini belum menunjukkan kepemimpinan transformasional yaitu kurang gairah dalam bekerja, sering datang terlambat yang mengakibatkan kurang optimal dalam bekerja. Fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melihat apa yang menyebabkan rendahnya kualitas kerja, dan hubungan pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap perilaku kerja inovatif.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Henry Pratt Fairchild yang dikutip (dalam Kartono, 1994:33) pemimpin adalah individu yang mengambil inisiatif dalam mengawasi, mengarahkan, mengatur, atau mengendalikan tindakan atau upaya orang lain, baik melalui penggunaan prestise, kekuasaan, atau posisinya. Dalam pengertian yang lebih khusus, pemimpin adalah seseorang yang memberikan bimbingan dan arahan kepada orang lain dengan menggunakan kualitas persuasifnya, dan dia memperoleh dukungan dan penerimaan sukarela dari para pengikutnya. Kartono (1994:33) mengemukakan definisi pemimpin sebagai individu yang memiliki keahlian dan keunggulan tertentu, terutama dalam satu domain tertentu, yang memungkinkannya memengaruhi orang lain untuk berkolaborasi dalam menjalankan kegiatan tertentu, dengan tujuan mencapai satu atau lebih tujuan.

Robbins (2008:90) mengartikan kepemimpinan transformasional sebagai bentuk kepemimpinan di mana pemimpin mengilhami pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dan mereka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengikutnya. Mereka memberikan perhatian khusus terhadap perkembangan individu pengikutnya, mengubah kesadaran mereka tentang isu-isu yang ada dengan membantu mereka melihat masalah yang lama dengan sudut pandang yang baru, serta mampu menciptakan motivasi dan inspirasi bagi pengikutnya agar bekerja keras guna mencapai tujuan bersama.

Motivasi

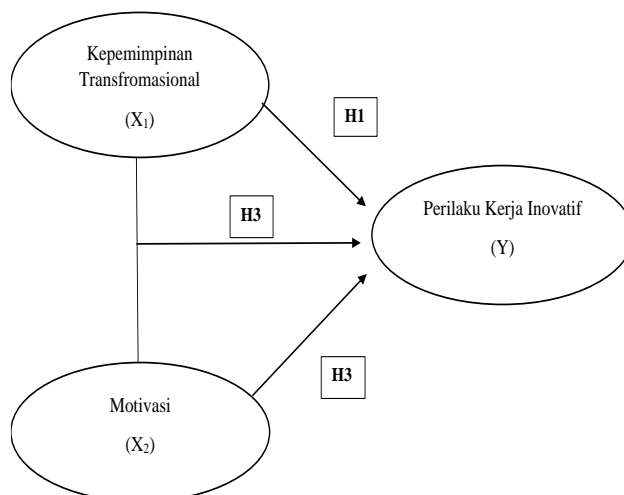
Gibson (1995:94) memberikan definisi motivasi sebagai pemahaman mengenai faktor-faktor dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan tindakan mereka. Sementara itu, Handoko (2001:252) menginterpretasikan motivasi sebagai kondisi dalam individu yang mendorong keinginan mereka untuk melakukan aktivitas tertentu dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi dalam individu merupakan dorongan yang mendorong tindakan guna mencapai kepuasan diri dan mencapai tujuan.

Menurut Gray, et-al (dalam Winardi, 2005:2) mengemukakan bahwa motivasi adalah hasil dari serangkaian proses yang dapat berupa faktor internal atau eksternal yang memicu kemunculan semangat dan ketekunan dalam menjalankan aktivitas tertentu oleh individu.

Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu, kelompok, atau organisasi dalam menciptakan, mengenalkan, dan menerapkan ide atau gagasan baru dalam lingkungan kerja mereka, dengan tujuan meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Janssen, 2000). Menurut De Jong dan Hartog (2010), Perilaku kerja inovatif adalah serangkaian tindakan yang secara progresif dilakukan oleh karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan cara mereka bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Gaynor (Prayudhayanti, 2014) Perilaku inovatif adalah tindakan individu yang melibatkan penciptaan dan penerimaan ide-ide, pemikiran, atau metode baru dengan tujuan untuk mengaplikasikannya dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Menurut De Jong dan Kemp (2003) Inovasi bisa dijelaskan sebagai segala tindakan yang dilakukan oleh individu dengan tujuan untuk kepentingan organisasi, di mana dalam prosesnya mereka memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru yang memberikan manfaat.

Menurut Price, (Prayudhayanti, 2014) perilaku inovatif pada dasarnya adalah kemampuan individu untuk mengubah cara mereka bekerja dengan mengadopsi prosedur, praktik, dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Kleysen dan Street, sebagaimana dijelaskan dalam (Kresnandito 2012), mendefinisikan perilaku inovatif sebagai rangkaian tindakan individu yang bertujuan untuk menciptakan, mengenalkan, dan menerapkan sesuatu yang baru dan bermanfaat di semua tingkat dalam organisasi. West (2002) Inovasi adalah rangkaian tindakan atau upaya yang terjadi ketika menghadapi pekerjaan, yang melibatkan penggunaan pendekatan dan ide-ide baru untuk menyelesaikan tugas tersebut.



Kerangka berpikir

Hipotesis

H₁ : Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif PT PLN (persero) UP2B Sistem Minahasa

H₂ : Motivasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif PT PLN (persero) UP2B Sistem Minahasa

H₃ : Kepemimpinan transformasional dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif PT PLN (persero) UP2B Sistem Minahasa

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa yang berjumlah 36 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket/kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Path Analysis*, *Partial Least Square* (PLS) dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SmartPLS 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	Average Variance Extracted	Kriteria
Kepemimpinan Transformasional (Eksogen)	0,662	>0.5
Motivasi (Eksogen)	0,700	>0.5
Perilaku Kerja Inovatif (Endogen)	0,611	>0.5

Sumber: olah data *SmartPLS* 2024

Berdasarkan data dalam tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai sebesar 0,662, Motivasi memiliki nilai sebesar 0,700, dan Perilaku Kerja Inovatif memiliki nilai sebesar 0,611. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0,5, yang menunjukkan bahwa setiap nilai tersebut sudah valid dan memenuhi kriteria nilai AVE.

Tabel *Heteroit-Monotrait Ratio*

	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi	Perilaku Kerja Inovatif
Kepemimpinan Transformasional (Eksogen)			
Motivasi (Eksogen)	1,021		
Perilaku Kerja Inovatif (Endogen)	0,867	0,882	

Sumber: olah data *SmartPLS* 2024

Dari hasil pengujian di atas terlihat bahwa nilai antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi adalah 1,021 dinyatakan tidak valid dikarenakan nilai tersebut $>0,9$. Kemudian nilai antara Kepemimpinan Transformasional (eksogen) dengan Perilaku Kerja Inovatif (endogen) adalah 0,867 dan nilai antara Motivasi (eksogen) dengan Kepemimpinan Transformasioal (endogen) adalah 0,882 dinyatakan Valid Diskriminan. Dikarenakan nilai-nilai tersebut telah memenuhi kriteria dari *discriminant validity* yaitu $<0,9$ atau dibawah 0,9.

Tabel *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (Eksogen)	0,749	0,854	$>0,70$	Reliable
Motivasi (Eksogen)	0,856	0,903	$>0,70$	Reliable
Perilaku Kerja Inovatif (Endogen)	0,841	0,887	$>0,70$	Reliable

Sumber: olah data *SmartPLS* 2024

Dalam tabel yang ditunjukan diatas menunjukan, nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari kriteria yang ditentukan yaitu $>0,7$. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai tersebut telah memenuhi kriteria dari *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

Tabel *R Square*

	R-Square	Adjusted R Square
Perilaku Kerja Inovatif (Endogen)	0,596	0,572

Sumber: olah data *SmartPLS* 2024

R^2 untuk variabel endogen Perilaku Kerja Inovatif adalah 0.596 atau 59.6%, dapat diartikan bahwa Perilaku Kerja Inovatif dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi sebesar 59.6%, termasuk dalam tingkat hubungan moderat. Sedangkan sisanya 40,4% (100% - 59.6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel F Square

	Kepemimpinan Transformasional (Eksogen)	Motivasi (Eksogen)	Perilaku Kerja Inovatif (Endogen)
Kepemimpinan Transformasional (Eksogen)			0,061
Motivasi (Eksogen)			0,214
Perilaku Kerja Inovatif (Endogen)			

Sumber: olah data *SmartPLS* 2024

Berdasarkan tabel hasil uji diatas maka, nilai masing-masing variabel mempengaruhi variabel lainnya dinyatakan rendah berdasarkan kriteria jika $f\text{-square} > 0,02$ maka termasuk dalam kategori rendah dan nilai masing-masing variabel mempengaruhi variabel lainnya dinyatakan sedang berdasarkan kriteria jika $f\text{-square} > 0,15$ maka termasuk dalam kategori sedang. Dari hasil output di atas bahwa kemampuan Kepemimpinan Transformasional dalam mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif adalah sebesar 0.061 masuk dalam kategori rendah dan Kemampuan Motivasi dalam mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif adalah 0.214 termasuk dalam kategori moderat.

Uji Hipotesis

Tabel Path Coeficient

	Original Sampel	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0,281	1,361	0,174
Motivai (X2) -> Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0,524	2,391	0,017

Sumber: olah data *SmartPLS* 2024

Berdasarkan tabel diatas variabel eksogen jika nilai T statistic $> 1,96$ atau P values dengan nilai $< 0,05$.

- Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa memiliki nilai korelasi sebesar 0.281. nilai tersebut berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa.

2. Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dengan perilaku kerja inovatif pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa memiliki nilai korelasi sebesar 0.524. nilai tersebut berarti terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan perilaku kerja inovatif pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif memiliki nilai korelasi sebesar 0.281. nilai *P values* $0.174 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. (D Sundiman, 2021)

Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dengan perilaku kerja inovatif memiliki nilai korelasi sebesar 0.524. Berdasarkan hasil perhitungan *original sample (O)* dapat disimpulkan bahwa konstruk motivasi berpengaruh positif terhadap konstruk perilaku kerja inovatif. Hal ini dapat dilihat dari nilai *original sample (O)* Sebesar 0.524, *P values* $0.017 < 0.05$ dan *T statistics* $2.391 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap perilaku kerja inovatif. (Febsri Susanti, 2021)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa

Hasil uji R-Square menunjukkan bahwa bahwa variabel Perilaku Kerja Inovatif adalah 0.596 atau 59.6%, dapat diartikan bahwa Perilaku Kerja Inovatif dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi sebesar 59.6%, termasuk dalam tingkat hubungan moderat.

SIMPULAN

Melalui olah data dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka peneliti dengan ini mendapatkan kesimpulan, berdasarkan pengujian hipotesis :

1. Kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)
2. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Y) dan
3. Kepemimpinan transformasional (X1), dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (Y) PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa.

DAFTAR PUSTAKA

Ahamad, Z., & Kasim, A. L. (2016). Organizational Climate as a Me-diator of the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Behavior in school Authors. International Journal of Scientific Research And Education, 4(4), 5168–5176.

- Ardi, R. T. B., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(2), 142–152.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7-15.
- Gibson, James. L. 1995. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73, 287-299.
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad Ali, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability*, 11(6), 1594.
- Mytelka, L. K., & Smith, K. (2002). Policy Learning and Innovation Theory : An Interactive and Co-evolving Process. *Research Policy*, 31, 1467–1479.
- Prayudhayanti, B.N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Ekobis*. 15(2), 19-32.
- Raharjo, D. C., & Witiastuti, R. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Keadilan Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Management*
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- Rumawas, Wehelmina. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Manado: Unsrat Press.
- Silalahi, H. C., & Sudiman, Di. (2016). Knowledge Sharing Sebagai Sumber Inovasi dan Keunggulan Bersaing Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Sektor Bengkel Otomotif. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 84–93.
- West, M.A. (2002) Sparkling fountains or stagnant ponds: an integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied psychological an International review*. 51(3), 335–424
- Winardi, 2005. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yu, T., Lu, L., & Liu, T. (2010). Computers in Human Behavior Exploring Factors That Influence Knowledge Sharing Behavior Via Weblogs. *Computers in Human Behavior*, 26(1), 32–41.