

Exploring the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: A Systematic Literature Review

Sueb

Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia,
Email : sueb.2204139@students.um.ac.id

Sopiah

Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia,
Email : sopiah.fe@um.ac.id

Abstract: *Transformational leadership encourages employees to take initiative, think creatively, and take risks in achieving organizational goals. The aim of this study is to provide an overview of transformational leadership and innovative behavior, explore the factors that mediate the relationship between transformational leadership and innovative behavior, and evaluate the influence of transformational leadership and innovative behavior by conducting a review of journals published in Scopus through "Publish or Perish" in the period 2017-2023. After conducting a systematic review using the PRISMA method, 31 relevant journals were found for this study. The search keywords used were "Transformational Leadership" and "Innovation Behaviour". The results of the study showed that transformational leadership is an important factor in promoting innovative work behavior. Several factors that mediate the relationship between transformational leadership and innovative behavior include organizational support for innovative behavior, innovation orientation and goal culture, meaningful work, digital literacy, team work quality, psychological empowerment, and motivation in general. In conclusion, transformational leadership has a significant impact on innovative work behavior.*

Keywords: *Transformational Leadership, Innovative Work Behavior, SLR*

Abstrak: Kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif, berpikir kreatif, dan mengambil risiko dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif, mengeksplorasi faktor-faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif, serta mengevaluasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif dengan melakukan tinjauan jurnal yang diterbitkan di Scopus melalui "Publish or Perish" dalam periode 2017-2023. Setelah melakukan tinjauan secara sistematis menggunakan metode Prisma, ditemukan 31 jurnal yang relevan dengan penelitian ini. Kata kunci dalam pencarian adalah "Transformational Leadership" dan "Innovation Behaviour". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Beberapa faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif adalah dukungan organisasi untuk perilaku inovatif, orientasi inovasi dan budaya tujuan, pekerjaan yang bermakna, literasi digital, kualitas kerja tim, pemberdayaan psikologis, dan motivasi

secara umum. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Inovasi, SLR

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif menjadi topik yang semakin penting dalam dunia bisnis dan organisasi saat ini. Kepemimpinan transformasional dapat membantu menciptakan budaya inovasi di dalam organisasi dan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif serta mengambil risiko dalam mencapai tujuan bisnis (Karimi et al., 2023; Setiawan, 2020; Suhana et al., 2019). Sementara itu, perilaku inovatif dianggap sebagai kunci untuk keberhasilan dalam bisnis modern yang cepat berubah dan kompetitif, di mana organisasi harus terus berinovasi untuk bertahan dan berkembang (Chang et al., 2017; Kusuma & Rahyuda, 2021; Suhana et al., 2019). Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif sangat penting bagi pemimpin dan manajer dalam memimpin organisasi menuju keberhasilan dan pertumbuhan jangka panjang.

Kepemimpinan transformasional fokus pada menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi melalui pengembangan hubungan interpersonal yang kuat dan membangun visi yang jelas (Bass, 1985; Nguon, 2022). Sedangkan perilaku inovatif mencakup kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan kreatif serta mengimplementasikan solusi yang inovatif untuk masalah organisasi yang kompleks (Baer, 2012; Pieterse et al., 2009; Suhana et al., 2019). Dalam kombinasi, kepemimpinan transformasional dapat memberikan dukungan dan fasilitasi yang diperlukan bagi karyawan untuk menunjukkan perilaku inovatif mereka dan menciptakan budaya inovasi di dalam organisasi (McMurray et al., 2010; Mohd Thas Thaker et al., 2021; Mumford & Licuanan, 2004). Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif di dalam organisasi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan (Bass & Avolio, 1994; Suhana et al., 2019), dalam penelitian Suhana menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovasi. Penelitian lain juga

memberikan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kusuma & Rahyuda, 2021). Hal ini terjadi karena kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan berani mengambil risiko dalam menciptakan solusi baru untuk masalah yang dihadapi organisasi (Bednall et al., 2018). Selain itu, kepemimpinan transformasional juga dapat menciptakan iklim organisasi yang mendukung inovasi dan memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses inovasi. (Masood & Afsar, 2017)

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif menjadi semakin penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Setiawan, 2020). Oleh karena itu, pemimpin dan manajer perlu memahami pentingnya kepemimpinan transformasional dan menciptakan iklim organisasi yang mendukung inovasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dijelaskan sebagai sebuah proses di mana pemimpin memainkan peran sebagai model yang dicontohkan, merangsang dan mendorong perilaku kerja yang inovatif, memberikan motivasi yang inspiratif, serta terlibat dalam mendukung dan membimbing pengikut untuk mencapai visi dan tujuan bersama organisasi (Bass & Avolio, 1994; Bednall et al., 2018). Pemimpin transformasional yang memberikan perhatian dan dukungan pribadi kepada kebutuhan dan persyaratan para pengikut dapat meningkatkan komitmen dan kinerja mereka. Selain itu, pendekatan tersebut dapat memfasilitasi pengembangan kreativitas dan inovasi di tempat kerja.

Pemimpin transformasional mempunyai dampak positif dalam meningkatkan keterlibatan pengikut dalam kegiatan kreatif. Dengan secara konsisten mempertanyakan dan menantang asumsi serta pemikiran pengikut, pemimpin tersebut merangsang pemikiran intelektual pengikut, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk terlibat dalam pembuatan dan pelaksanaan ide-ide baru. Para pemimpin ini mampu merumuskan visi organisasi yang menekankan pada tujuan individu dan juga

meningkatkan motivasi inspirasional di antara pengikut. Dengan memberikan perhatian dan dukungan personal terhadap kebutuhan dan persyaratan pengikut, pemimpin transformasional dapat meningkatkan komitmen dan kinerja pengikut serta memfasilitasi pengembangan kreativitas dan inovasi di tempat kerja (Bednall et al., 2018). Sehingga, pengikut menjadi lebih bersemangat dan berkomitmen dalam mencapai tujuan bersama, serta mampu menghasilkan ide-ide inovatif yang berkontribusi pada kemajuan organisasi. Dengan demikian, pemimpin transformasional dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif.

Oleh karena itu, diasumsikan bahwa pemimpin transformasional akan mampu menginspirasi karyawan dengan menghubungkan masa depan mereka dengan masa depan organisasi dan mendorong mereka untuk terlibat dalam perilaku kerja inovatif dengan mengembangkan rasa visi bersama dan rasa kepemilikan terhadap organisasi. Transformasi kepemimpinan juga merupakan sebuah proses di mana pemimpin menjadi model ideal, merangsang dan mendorong perilaku kerja inovatif, memberikan motivasi inspirasional, serta terlibat dalam mendukung dan membimbing pengikut untuk mencapai visi dan tujuan bersama organisasi (Bass & Avolio, 1994; Bednall et al., 2018). Perhatian dan dukungan yang dipersonalisasi oleh pemimpin transformasional terhadap kebutuhan dan persyaratan pengikut dapat memengaruhi inovasi organisasi (Bass & Avolio, 1994). Para pemimpin transformasional mampu mendorong karyawan untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan diri mereka sendiri. Hal ini dicapai melalui stimulasi intelektual, daya tarik emosional, dan inspirasi yang diberikan oleh pemimpin, sehingga tujuan inovasi tampak hidup, menarik, dan dapat dirasakan oleh karyawan (Zuraik & Kelly, 2018)

Perilaku inovatif

Schumpeter (1934) mendeskripsikan bahwa inovasi sebagai munculnya pemikiran atau keahlian baru, modal, bahan, atau variabel lainnya. Selain itu, (Khar Kheng et al., 2013) menjelaskan perilaku inovatif sebagai tindakan yang mengarah pada pembentukan dan penerapan ide-ide baru untuk mencapai status profesional, standar tinggi, dan ide-ide dalam mengembangkan organisasi. Inovasi menggabungkan ide atau pengolahan selama pelaksanaan (Zacher & Rosing, 2015). Pengikut memerlukan perilaku inovatif untuk menghasilkan konsep baru, mencapai kemajuan, dan

memperoleh pengetahuan baru, termasuk kemampuan untuk mencari dan menemukan peluang dan solusi baru, mempromosikan formulasi konsep baru, mempertahankan dukungan dari sponsor, menghasilkan ide, dan melakukan uji kelayakan (Kanter, 1988).

De Jong (2006) mengelompokkan dimensi perilaku kerja inovatif menjadi opportunity exploration, idea generation, dan championing. Opportunity exploration merupakan proses inovasi yang didasarkan pada peluang yang memungkinkan seseorang melakukan eksplorasi tentang bagaimana meningkatkan proses atau layanan (NARDO et al., 2018). Idea generation berkaitan dengan pembuatan konsep inovatif di mana seseorang mencoba mengidentifikasi masalah dan kemudian mencari solusinya (Sujarwo & Wahjono, 2017). Sedangkan championing, berkaitan dengan tindakan membangun koalisi dengan melibatkan dan memengaruhi karyawan, dengan harapan menemukan solusi. Secara keseluruhan, perilaku inovatif adalah eksplorasi perilaku individu yang disengaja untuk menghasilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan konsep baru pada semua level organisasi

Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku inovatif

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting dalam mendorong inovasi organisasi (Basu & Green, 1997). Inovasi adalah isu yang sentral ketika membahas kepemimpinan transformasional. (Bass, 1985) berargumen bahwa kepemimpinan transformasional, berbeda dengan kepemimpinan transaksional, lebih inovatif. Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam proses transformasi dan perubahan (Bass & Riggio, 2006). Kepemimpinan transformasional mendukung perilaku inovatif para pengikut melalui pernyataan visi yang inspiratif dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (Basu & Green, 1997).

Pemimpin transformasional dengan pengaruh ideal menunjukkan sikap optimis dan perspektif baru yang dapat meningkatkan inovasi organisasi melalui stimulasi intelektual (Geier, 2016). Tingkat stimulasi intelektual yang lebih tinggi dapat meningkatkan pemikiran eksplorasi dan perilaku inovatif, yang menunjukkan niat yang kuat dari para pengikut, yang dapat dipenuhi oleh TL (Afsar & Umrani, 2020). Pemimpin transformasional mendukung pengikut untuk mencoba perspektif baru dalam bekerja, mengubah proses dan sistem yang ada untuk mendapatkan keuntungan jangka panjang, dan membantu pengikut untuk mengambil peluang yang efektif. Pengikut

terinspirasi untuk menunjukkan upaya kreatif dan meningkatkan kemampuan analitis mereka dalam pemecahan masalah (Gang Wang et al., 2011; Geier, 2016). Pemimpin transformasional juga membantu pengikut mencapai tujuan yang menantang melalui kreativitas pengikut (Sulistiyani et al., 2018).

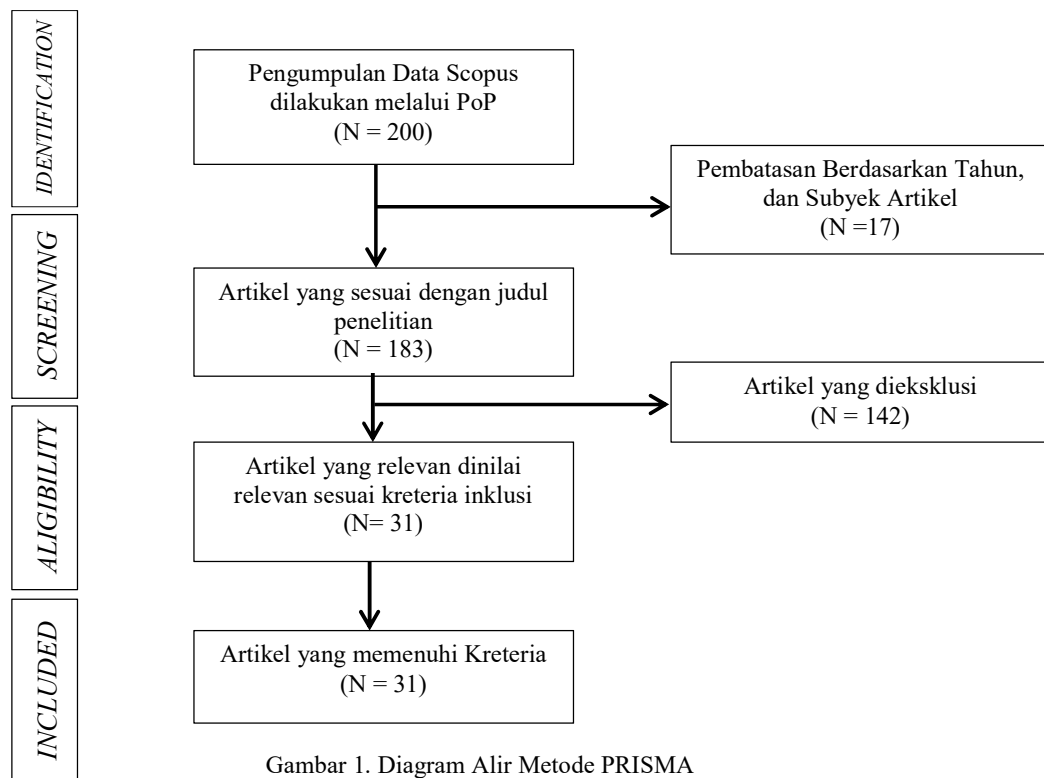
METODE PENELITIAN

Dalam jurnal ini, digunakan pendekatan sistematis melalui metode Systematic Literature Review dengan model PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis) (Andreo-Martínez et al., 2022; Moher et al., 2009) untuk meninjau artikel yang diterbitkan antara tahun 2017 hingga 2023. Model penelitian ini mengacu pada strategi ilmiah yang terkait dengan pertanyaan secara keseluruhan dan mengikuti metode ilmiah eksplisit melalui identifikasi, seleksi, penilaian, dan ringkasan temuan dari penelitian serupa. Systematic review adalah kegiatan penelitian yang menggunakan teknik untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasi hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Sumber data dalam penelitian ini, dilakukan pendekatan SLR dengan melakukan pencarian database. Artikel yang terpublikasi secara online dijadikan sumber data sekunder. Untuk mendapatkan data, penulis melakukan penelusuran di *Harzing, s Publish Or Perish* (PoP). Sedangkan Metode Pencarian dan Kriteria dalam penelitian ini, penulis menggunakan kata kunci seperti Transformational leadership, Innovation Behavior untuk melakukan pencarian artikel terkait. Hasil pencarian menunjukkan bahwa terdapat 41 artikel terpublikasi pada jurnal yang memenuhi kriteria. Untuk membatasi penelusuran, penulis hanya mempertimbangkan artikel yang diterbitkan antara tahun 2017 hingga 2023 dan hanya mencari artikel jenis penelitian pada *Harzing, s Publish Or Perish* (PoP).

Kriteria inklusi dan eksklusi dalam pencarian awal studi ini membutuhkan bahwa artikel-artikel harus memenuhi persyaratan berikut: a) diterbitkan dalam jurnal Scopus, b) ditulis dalam bahasa Inggris, dan c) menggunakan kata kunci "Transformational Leadership" dan "Innovation Behavior" dengan rentang waktu antara tahun 2017 hingga 2023. Penulis mencatat dan memeriksa duplikat dari basis data. Jurnal duplikat dihapus dan studi yang tidak relevan dengan kepemimpinan transformasional dieliminasi. Setelah mengidentifikasi data, penulis melakukan skrining

kedua untuk menilai kriteria inklusi dengan mengambil jurnal lengkap yang memenuhi kriteria inklusi. Kriteria skrining kedua menentukan bahwa artikel harus: a) dalam bahasa Inggris, b) merupakan studi empiris (bukan esai, tinjauan buku, surat, tinjauan literatur, editorial, opini, atau artikel jurnalistik), c) membahas kepemimpinan transformasional dan perilaku inovasi sebagai topik utama, dan d) menguji teori kepemimpinan transformasional dan perilaku inovasi secara kualitatif dan kuantitatif. Jurnal dikecualikan jika tidak memenuhi empat komponen yang dibahas dalam abstrak, hasil, atau bagian diskusi. Selain itu, penulis mengambil artikel tambahan yang memenuhi kriteria inklusi dengan memeriksa bibliografi sumber yang teridentifikasi dan memenuhi kriteria referensi. (Rahayani, 2019).



HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian pembahasan, untuk mengetahui jurnal yang relevan dengan tema Kepemimpinan Transformasional dan perilaku organisasi, maka penting untuk dilakukan analisis masing-masing jurnal yang sesuai dengan kreteria inklusi, maka berikut penulis sajikan 31 matrik review jurnal.

Tabel 1
Matrik Review Jurnal

No	Cites	Authors	Title	Year	Topik dan Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Source	Publisher
1	59	Jesper Asring Hansen, Signe Pihl-Thingvad	Managing employee innovative behaviour through transformational and transactional leadership styles	2019	Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan perilaku inovatif karyawan, serta dampak dukungan organisasi pada perilaku inovatif tersebut.	Kuantitatif Sampel 587 perawat dan 164 dokter (supervisor keperawatan)	gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat efektif mengelola dan mendorong perilaku inovatif karyawan, dengan kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang lebih kuat.	Public Management Review	Wiley Online Library
2	38	Li Yi, Md Aftab Uddin, Anupam Kumar Das, Monowar Mahmood, Shanewaz Mahmood Sohel	Do transformational leaders engage employees in sustainable innovative work behaviour? Perspective from a developing country	2019	Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan dalam perilaku kerja inovatif yang berkelanjutan di negara berkembang.	Kuantitatif (PLS-SEM), Sampel 169 UMKM	kepemimpinan transformasional dapat mendorong karyawan untuk melakukan perilaku kerja inovatif yang berkelanjutan dalam konteks negara berkembang.	Sustainability (Switzerland)	elsevier
3	36	Mozhdeh Mokhber, Wan Khairuzzaman, Amin Vakilbashi	Leadership and innovation: The moderator role of organization support for innovative behaviors	2018	Hubungan antara gaya kepemimpinan dan inovasi, serta peran moderasi dukungan organisasi pada perilaku inovatif.	Kuantitatif sampel 126 karyawan di sebuah perusahaan teknologi multinasional	dukungan organisasi terhadap perilaku inovatif memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan inovasi.	Journal of Management and Organization	elsevier
4	32	Albert Amankwa, Michael Asiedu Gyensare, Pattanee Susomrit	Transformational leadership with innovative behaviour: Examining multiple mediating paths with PLS-SEM	2019	Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif karyawan, serta mekanisme mediasi yang mempengaruhi hubungan tersebut.	Kuantitatif	mengeksplorasi beberapa jalur mediasi dan menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada perilaku inovatif melalui jalur mediasi kepercayaan pada pemimpin, berbagi pengetahuan, dan motivasi intrinsik.	Leadership and Organization Development Journal	Emerald Publishing Limited
5	32	Athena Xenikou	Transformational leadership, transactional contingent reward, and organizational identification: The mediating effect of perceived innovation and goal culture orientations	2017	Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan identifikasi organisasi, melalui pengaruh inovasi dan orientasi budaya tujuan	Kuantitatif Model persamaan struktural (SEM) melalui Smart PLS 2	kepemimpinan transformasional, transaksional dengan imbalan yang bersyarat, dan identifikasi organisasi memiliki dampak positif pada persepsi inovasi dan orientasi budaya tujuan.	Frontiers in Psychology	elsevier
6	26	Sajeet Pradhan, Lalatendu Kesari Jena	Does Meaningful Work Explains the Relationship Between Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour?	2019	Menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif melalui konsep pekerjaan yang bermakna.	Kuantitatif Sampel 63 perusahaan dari 100 perusahaan Iran	pekerjaan yang memiliki makna dapat menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif.	Vikalpa	Sage Journals

7	16	Asif Khan, Sughra Bibi, Jiaying Lyu, Achille Claudio Garavelli, Pierpaolo Pontrandolfo, Maria de Angeles Perez Sanchez	Uncovering innovativeness in Spanish tourism firms: The role of transformational leadership, OCB, Firm Size, and age	2020	Mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi dalam industri pariwisata di Spanyol, termasuk peran kepemimpinan transformasional, perilaku organisasi yang positif, ukuran perusahaan.	Kuantitatif Sampel 358 karyawan yang bekerja di bank ritel besar di Accra, ibu kota Ghana	ukuran perusahaan, usia karyawan, dan perilaku warga negara yang baik berperan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi dalam perusahaan pariwisata di Spanyol.	Sustainability (Switzerland)	elsevier
8	15	Mochamad Rizki, Ryani Dhyani, Parashakti, Lisnatiawati Saragih	The effect of transformational leadership and organizational culture towards employees' innovative behaviour and performance	2019	Menjelaskan peran pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan dan kinerja organisasi.	Kuantitatif	kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan dan kinerja organisasi.	International Journal of Economics and Business Administration	elsevier
9	13	Amy B.C. Tan, Desirée H. Van Dun, Celeste P.M. Wilderom	Innovative work behavior in Singapore evoked by transformational leaders through innovation support and readiness	2021	Menjelaskan bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memicu perilaku kerja inovatif di Singapura melalui dukungan inovasi dan kesiapan.	Kuantitatif Sampel I (349 eksekutif) dan Sampel II (539 eksekutif)	Dukungan dan kesiapan inovasi dari pemimpin transformasional dapat memunculkan perilaku kerja inovatif di Singapura.	Creativity and Innovation Management	Wiley Online Library
10	13	Henny Santoso, Sri Bramantoro, Abdinagoro, Muhtosim Arief	The role of digital literacy in supporting performance through innovative work behavior: The case of Indonesia's telecommunications industry	2019	Menjelaskan peran literasi digital dalam mendukung kinerja melalui perilaku kerja inovatif di industri telekomunikasi Indonesia.	Kuantitatif Sampel (Pradhan & Jena, 2019) manajer tingkat menengah di perusahaan pariwisata Spanyol.	literasi digital memainkan peran penting dalam mendukung kinerja dan perilaku kerja inovatif di industri telekomunikasi Indonesia.	International Journal of Technology	elsevier
11	13	Robin Edelbroek, Pascale Peters, Robert Jan Blomme	Engaging in open innovation: The mediating role of work engagement in the relationship between transformational and transactional leadership and the quality of the open innovation process as perceived by employees	2019	Menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kualitas proses inovasi terbuka yang dirasakan oleh karyawan melalui perantara keterlibatan kerja.	Kuantitatif Model persamaan struktural (SEM), Sampel 100 karyawan PT Bank Danamon Indonesia	keterlibatan kerja menjadi mediator antara hubungan kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kualitas proses inovasi terbuka yang dirasakan oleh karyawan.	Journal of General Management	Sage Journals
12	12	Anamarija Klaic, Michael Josef Burtscher, Klaus Jonas	Fostering team innovation and learning by means of team-centric transformational leadership: The role of teamwork quality	2020	Mempelajari bagaimana kepemimpinan transformasional berbasis tim dapat meningkatkan inovasi dan pembelajaran tim melalui kualitas kerja tim.	Kuantitatif, Sampel 406 Karyawan dari 6 public and private sector service organizations in Singapore	kepemimpinan transformasional yang berpusat pada tim dapat mendorong inovasi dan pembelajaran tim, dengan kualitas kerja tim memainkan peran mediasi.	Journal of Occupational and Organizational Psychology	Wiley Online Library

*Exploring the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior:
A Systematic Literature Review*

13	11	Bilal Afsar, Waheed Ali Umrani	Does thriving and trust in the leader explain the link between transformational leadership and innovative work behaviour? A cross-sectional survey	2020	Menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional, kinerja inovatif, dan kepercayaan pada pemimpin melalui konsep thriving.	Kuantitatif, Model SEM dilakukan dengan LISREL, Sampel 230 karyawan level manajer ke atas dari tiga perusahaan telekomunikasi di Indonesia	menyelidiki peran mediasi dari berkembang dan kepercayaan pada pemimpin dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif.	Journal of Research in Nursing	Sage Journals
14	10	Henny Santoso, Elidjen, Sri Bramantoro, Abdinagoro, Muhtosim Arief	The role of creative self-efficacy, transformational leadership, and digital literacy in supporting performance through innovative work behavior: Evidence from telecommunications industry	2019	Menjelaskan bagaimana literasi kreatif self-efficacy, kepemimpinan transformasional, dan literasi digital dapat mendukung kinerja melalui perilaku kerja inovatif di industri telekomunikasi.	Kuantitatif Sampel bootstrap (n = 173) karyawan di berbagai organisasi	peran efikasi diri kreatif, kepemimpinan transformasional, dan literasi digital dalam mendukung kinerja melalui perilaku kerja inovatif di industri telekomunikasi.	Management Science Letters	elsevier
15	10	Huo Tsan Chang, Yu Jia Chou, Min Chih Miao, Jia Wen Liou	The effects of leadership style on service quality: enrichment or depletion of innovation behaviour and job standardisation	2021	Menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kualitas layanan, dengan mempertimbangkan efeknya pada perilaku inovatif dan standarisasi pekerjaan.	Kuantitatif Sampel 79 tim ilmiah	Huo Tsan Chang, Yu Jia Chou, Min Chih Miao, dan Jia Wen Liou meneliti efek gaya kepemimpinan terhadap kualitas layanan, termasuk dampaknya pada perilaku inovasi dan standarisasi pekerjaan.	Total Quality Management and Business Excellence	Wiley Online Library
16	9	Muhammad Asim Rafique, Yumei Hou, Muhammad Adnan Zahid Chudhery, Muhammad Waheed, Tayyaba Zia, Faiza Chan	Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing	2022	menyelidiki dampak stres pekerjaan akibat pandemi dan kepemimpinan transformasional pada perilaku kerja inovatif, dengan pengetahuan berbagi sebagai variabel mediasi dan peran moderasi.	Kuantitatif Sampel 326 perawat di 39 kelompok kerja	pandemi job stress dan transformational leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap innovative work behavior, dengan knowledge sharing berperan sebagai mediator dan moderator.	Journal of Innovation and Knowledge	Wiley Online Library
17	9	Mohammed Afandi Zainal, Mohd Effendi Ewan Mohd Matore	The influence of teachers' self-efficacy and school leadership practices on teachers' innovative behaviour	2021	Mohammed Afandi Zainal, Mohd Effendi Ewan Mohd Matore: Topik penelitian mereka adalah pengaruh self-efficacy guru dan praktik kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah terhadap perilaku inovatif guru.	Kuantitatif design penelitian Structural equation modeling (LISREL) dengan sampel 235 partisipan managerial level and above	self-efficacy guru dan praktik transformational leadership kepala sekolah berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif guru.	International Journal of Environmental Research and Public Health	elsevier

18	9	Dan Florin Stanescu, Alexandra Zbucnea, Florina Pinzaru	Transformational leadership and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment	2020	hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif, dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi.	Kuantitatif Sampel 52 hotel turis internasional dan 52 hotel standar di Taiwan	3. Penelitian oleh Dan Florin Stanescu, Alexandra Zbucnea, dan Florina Pinzaru menunjukkan bahwa psychological empowerment memediasi hubungan antara transformational leadership dan innovative work behavior.	Kybernetes	Emerald Publishing Limited
19	7	Marjan Vermeulen, Karel Kreijns, Arnoud T. Evers	Transformational leadership, leader-member exchange and school learning climate: Impact on teachers' innovative behaviour in the Netherlands	2022	dampak kepemimpinan transformasional, pertukaran hubungan pemimpin-anggota, dan iklim pembelajaran sekolah pada perilaku inovatif guru di Belanda.	Kuantitatif Sampel 357 anggota fakultas dari institusi pendidikan tinggi di Pakistan	transformational leadership, leader-member exchange, dan school learning climate berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif guru di Belanda.	Educational Management Administration and Leadership	Sage Journals
20	7	Minwir M. Al-Shammar, Noof Y. Khalifa	Transformational leadership and innovative work behavior in an IT department of a public organization in the Kingdom of Bahrain	2019	hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif di departemen TI sebuah organisasi publik di Kerajaan Bahrain.	Kuantitatif Menggunakan desain survei cross-sectional dengan sampel 1415 guru dari empat negara bagian di Malaysia	transformational leadership memiliki hubungan yang positif dengan innovative work behavior di departemen TI organisasi publik di Kerajaan Bahrain.	International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals	
21	6	Beate J. L��vaas, Tomas Jungert, Anja Van den Broeck, H��vard Haug	Does managers' motivation matter? Exploring the associations between motivation, transformational leadership, and innovation in a religious organization	2020	mengeksplorasi hubungan antara motivasi manajer, kepemimpinan transformasional, dan inovasi dalam sebuah organisasi keagamaan.	Kuantitatif desain penelitian cross sectional Sampel 139 karyawan	motivasi manajer berhubungan positif dengan kepemimpinan transformasional dan inovasi dalam organisasi keagamaan.	Nonprofit Management and Leadership	Wiley Online Library
22	5	Shahbaz Sharif, Korakod Tongkachok, Mansoor Akbar, Khurshed Iqbal, Rab Nawaz Lodhi	Transformational leadership and innovative work behavior in three-star hotels: mediating role of leader-member exchange, knowledge sharing and voice behavior	2021	untuk mengeksplorasi peran mediasi dari hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif di hotel tiga bintang melalui pertukaran antara pemimpin dan anggota, berbagi pengetahuan, dan perilaku suara.	Kuantitatif Sampel 597 guru	kepemimpinan transformasional memiliki efek positif pada perilaku kerja inovatif di hotel tiga bintang, dengan pertukaran anggota pemimpin, berbagi pengetahuan, dan perilaku suara menjadi mediator hubungan.	VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems	Emerald Publishing Limited
23	5	Ritu Sehgal, Sreejith Balasubramanian, Sony Sreejith, Janya Chanchai chujit	Transformational leadership and employee innovation: Examining the congruence of leader and follower perceptions	2021	untuk mengeksplorasi kesesuaian persepsi antara pemimpin dan pengikut dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi karyawan.	Kuantitatif Sampel 127 Karyawan	hubungan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi karyawan dan menemukan bahwa kesesuaian persepsi pemimpin dan pengikut memainkan peran penting dalam asosiasi tersebut.	Journal of General Management	Sage Journals

*Exploring the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior:
A Systematic Literature Review*

24	5	Che Chun Kuo, Ying Lien Ni, Chia Hwei Wu, Rong Ruey Duh, Mei Yen Chen, Chiachi Chang	When can felt accountability promote innovative work behavior? The role of transformational leadership	2022	untuk mengeksplorasi kapan akuntabilitas yang dirasakan dapat mempromosikan perilaku kerja inovatif dengan mempertimbangkan peran kepemimpinan transformasional.	Kuantitatif Sampel 252 manajer di organisasi nirlaba terbesar di Norwegia, Gereja Norwegia	memeriksa kondisi di mana rasa akuntabilitas dapat mempromosikan perilaku kerja inovatif dan menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran moderasi.	Personnel Review	Emerald Publishing Limited
25	5	Vida Skudiene, Ieva Augutytė — Kvedaravičiūtė, Natalija Demeškovičiūtė, Anicetas Suchockis	Exploring the relationship between innovative work behavior and leadership: Moderating effect of locus of control	2018	untuk mengeksplorasi hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kepemimpinan dengan mempertimbangkan efek moderasi dari lokus kontrol.	Kuantitatif Sampel 252 manajer di organisasi nirlaba terbesar di Norwegia, Gereja Norwegia	mengeksplorasi hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kepemimpinan dan menemukan bahwa efeknya dimoderasi oleh locus of control.	Organizations and Markets in Emerging Economies	elsevier
26	4	Jian Zhu, Weihang Tang, Bin Zhang, Hui Wang	Influence of Environmentally Specific Transformational Leadership on Employees' Green Innovation Behavior: A Moderated Mediation Model	2022	Topik penelitian mereka adalah pengaruh kepemimpinan transformasional yang spesifik lingkungan terhadap perilaku inovasi hijau karyawan, dengan pendekatan mediasi dimoderasi.	Kuantitatif, Sampel 66 pemimpin dan 220 pengikut di Uni Emirat Arab.	Jian Zhu, Weihang Tang, Bin Zhang, dan Hui Wang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang berfokus pada lingkungan memiliki efek positif pada perilaku inovasi hijau karyawan melalui mediasi mekanisme pemberdayaan psikologis dan status insidernya, yang dimoderasi oleh komitmen lingkungan karyawan.	Sustainability (Switzerland)	elsevier
27	3	Grégoire Bosselut, Laure Guilbert, Laura Chareyre	Transformational leadership and creativity in sport: Examining the mediating role of support for innovation	2020	Topik penelitian mereka adalah hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas dalam olahraga, dengan dukungan inovasi sebagai variabel mediasi.	Kuantitatif, Sampel 120 pasangan karyawan	Grégoire Bosselut, Laure Guilbert, dan Laura Chareyre menyelidiki hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas di olahraga dan menemukan bahwa dukungan untuk inovasi sebagian memediasi hubungan tersebut.	Journal of Sports Sciences	elsevier
28	3	Ioanna Goulaptsi, Maria Manolika, George Tsourvakas	What Matters most for museums? Individual and social influences on employees' innovative behaviour	2020	Topik penelitian mereka adalah pengaruh individu dan sosial terhadap perilaku inovatif karyawan di museum.	Kuantitatif	pengaruh individual dan sosial terhadap perilaku inovatif karyawan di museum dan menemukan bahwa faktor individu dan sosial berpengaruh signifikan pada perilaku inovasi.	Museum Management and Curatorship	elsevier

29	2	Rumeysa Kaymakçalan, Ali Gürener, Kerem Tokcer	The perceived overqualification's effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and turnover intention matter?	2022	Topik penelitian mereka adalah efek persepsi kualifikasi berlebihan pada perilaku kerja inovatif, dengan kepemimpinan transformasional dan niat pergantian sebagai variabel moderasi.	Kuantitatif desain cross-sectional sampel 297 Karyawan industry in China	mengeksplorasi efek persepsi kelebihan kualifikasi terhadap perilaku kerja inovatif dan menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan niat berpindah kerja memainkan peran moderasi dalam hubungan tersebut.	Current Research in Behavioral Sciences	elsevier
30	1	Cahit Korku, Seda Kaya	Relationship between authentic leadership, transformational leadership and innovative work behavior: mediating role of innovation climate	2022	Topik penelitian mereka adalah hubungan antara kepemimpinan otentik, kepemimpinan transformasional, iklim inovasi, dan perilaku kerja inovatif, dengan iklim inovasi sebagai variabel mediasi.	Kuantitatif Analisis Regresi Berganda Sampel 200 karyawan	hubungan antara kepemimpinan otentik, kepemimpinan transformasional, iklim inovasi, dan perilaku kerja inovatif dan menemukan bahwa iklim inovasi sebagian memediasi pengaruh kepemimpinan otentik dan transformasional pada perilaku inovasi.	International Journal of Occupational Safety and Ergonomics	elsevier
31	1	Gerhard Messman, Arnoud Evers, Karel Kreijns	The role of basic psychological needs satisfaction in the relationship between transformational leadership and innovative work behavior	2022	Topik penelitian mereka adalah peran kepuasan kebutuhan psikologis dasar dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif.	Kuantitatif sampel 200 Karyawan Musiem	peran kepuasan kebutuhan psikologis dasar dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif dan menemukan bahwa kepuasan kebutuhan psikologis dasar memainkan peran mediasi yang signifikan.	Human Resource Development Quarterly	Wiley Online Library
32	1	Youngkeun Choi	The mediating role of the aesthetic experience between transformational leadership and innovation	2019	Topik penelitian mereka adalah peran mediasi pengalaman estetika antara kepemimpinan transformasional dan inovasi.	Kuantitatif 19 rumah sakit di Turki dan 263 manajer berpartisipasi	mediasi pengalaman estetika dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi dan menemukan bahwa pengalaman estetika sebagian memediasi efek kepemimpinan transformasional pada inovasi.	Cogent Business and Management	elsevier

Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Inovasi

Dalam jurnal tersebut mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Beberapa penelitian meneliti peran mediasi pemberdayaan psikologis, dukungan organisasi, pekerjaan yang bermakna, literasi digital, berbagi pengetahuan, dan hubungan antara pemimpin dan anggota dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan perilaku kerja inovatif. Penelitian-penelitian tersebut juga menyelidiki dampak stres pekerjaan pandemi, efikasi diri guru, dan iklim pembelajaran di sekolah pada perilaku inovatif karyawan.

Penelitian-penelitian tersebut mencakup berbagai industri, termasuk IT, perhotelan, organisasi keagamaan, dan telekomunikasi, dan dilakukan di berbagai negara.

Kepemimpinan transformasional dijelaskan sebagai gaya kepemimpinan yang fokus pada memotivasi dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan ini mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif, berpikir kreatif, dan mengambil risiko dalam mencapai tujuan organisasi (Hansen & Pihl-Thingvad, 2019). Sedangkan Perilaku inovatif, di sisi lain, merujuk pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru dan kreatif serta menerapkan solusi inovatif dalam bekerja. Karyawan dengan perilaku inovatif mampu beradaptasi dengan perubahan dan memecahkan masalah dengan cara yang inovatif dan efektif. (Hansen & Pihl-Thingvad, 2019; Yi et al., 2019)

Jurnal tersebut juga membahas hubungan antara kepemimpinan dan perilaku kerja inovatif dalam berbagai konteks. Tema umum di antara jurnal tersebut adalah dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian Hansen dan Pihl-Thingvad (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara positif terkait dengan perilaku inovatif karyawan (Hansen & Pihl-Thingvad, 2019). Demikian pula, Kepemimpinan transformasional secara positif terkait dengan perilaku kerja inovatif yang berkelanjutan di negara berkembang (Yi et al., 2019). Kepemimpinan transformasional juga memiliki efek langsung yang signifikan pada perilaku inovatif. (Amankwaa et al., 2019)

Faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif

Dalam matrik review jurnal table 1 juga mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memoderasi atau memediasi hubungan antara kepemimpinan dan perilaku kerja inovatif. Diantaranya penelitian (Mokhber et al., 2018) menemukan bahwa dukungan organisasi untuk perilaku inovatif memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan inovasi. (Xenikou, 2017) juga menemukan bahwa orientasi inovasi dan budaya tujuan memediasi hubungan antara kepemimpinan dan identifikasi organisasi. (Pradhan & Jena, 2019) menemukan bahwa pekerjaan yang bermakna memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif.

Beberapa Jurnal juga mengeksplorasi peran literasi digital, kualitas kerja tim, pemberdayaan psikologis, dan motivasi dalam meningkatkan hubungan antara kepemimpinan dan perilaku kerja inovatif. Santoso dkk. (2019) menemukan bahwa literasi digital dan efikasi diri kreatif memainkan peran penting dalam mendukung perilaku kerja inovatif. (Santoso et al., 2019). Penelitian lain juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang berpusat pada tim secara positif terkait dengan inovasi dan pembelajaran tim, dan kualitas kerja tim memediasi hubungan ini. (Klaic et al., 2020)

Penelitian lain yang dilakukan oleh Mokhber et al. (2018) menemukan bahwa dukungan organisasi untuk perilaku inovatif dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif karyawan. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional hanya efektif dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan jika didukung oleh lingkungan organisasi yang mendukung inovasi. (Mokhber et al., 2018). Secara keseluruhan, jurnal pada table matrik review jurnal menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif, dan faktor-faktor kontekstual dan individual lainnya dapat meningkatkan hubungan ini. Temuan dari studi-studi ini dapat berguna bagi organisasi dan pemimpin dalam mengembangkan strategi untuk mempromosikan perilaku kerja inovatif di antara karyawan.

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif

Hasil dari analisis jurnal menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mendorong kreativitas serta inovasi. Kepemimpinan transformasional juga efektif dalam menginspirasi dan memberdayakan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru, mengambil risiko, dan terlibat dalam pemecahan masalah secara kreatif. Kepemimpinan transaksional, imbalan kontingen, dan kepercayaan pada pemimpin juga memainkan peran mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan transaksional menekankan pada pertukaran imbalan dan hukuman untuk mencapai tujuan, sementara imbalan kontingen berfokus pada memberikan penghargaan untuk memenuhi harapan kinerja tertentu. Kepercayaan pada

pemimpin penting dalam membangun hubungan positif antara pemimpin dan karyawan, karena memfasilitasi komunikasi, keterbukaan, dan kemauan untuk bekerja sama.

Kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki dampak positif terhadap perilaku inovatif karyawan di berbagai konteks, termasuk di negara berkembang dan dalam industri tertentu seperti perusahaan kecil dan menengah serta telekomunikasi. Selain itu, beberapa faktor seperti dukungan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik dapat memediasi atau memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan perilaku inovatif karyawan. Terakhir, persepsi inovasi juga dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan identifikasi organisasi (Amankwaa et al., 2019; Hansen & Pihl-Thingvad, 2019; Mokhber et al., 2018; Xenikou, 2017; Yi et al., 2019).

Dalam jurnal lain juga terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif di organisasi. Beberapa faktor seperti pekerjaan yang bermakna, perilaku kewarganegaraan organisasi, ukuran perusahaan, usia, budaya organisasi, dukungan inovasi dan kesiapan juga memainkan peran penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Selain itu, literasi digital juga memiliki dampak positif pada perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan di industri telekomunikasi Indonesia. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin organisasi untuk mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam mengembangkan strategi dan praktik kepemimpinan yang dapat mendorong inovasi dan kinerja karyawan yang lebih baik (A. Khan et al., 2020; M. A. Khan, 2022; Pradhan & Jena, 2019; Rizki et al., 2019; Tan et al., 2021),

Jadi bisa di jelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif di organisasi. Namun, terdapat pula faktor-faktor lain seperti pekerjaan yang bermakna, perilaku kewarganegaraan organisasi, ukuran perusahaan, usia, budaya organisasi, dukungan inovasi, kesiapan, dan literasi digital yang juga memainkan peran penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin organisasi untuk mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam mengembangkan strategi dan praktik kepemimpinan yang dapat mendorong inovasi dan kinerja karyawan yang lebih baik.

Selain itu, terdapat penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki dampak positif terhadap perilaku inovatif karyawan di berbagai konteks, termasuk di negara berkembang dan dalam industri tertentu seperti perusahaan kecil dan menengah serta telekomunikasi. Terdapat juga faktor-faktor lain seperti dukungan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik yang dapat memediasi atau memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan perilaku inovatif karyawan. Terakhir, persepsi inovasi juga dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan identifikasi organisasi.

Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan (Hansen & Pihl-Thingvad, 2019). Namun, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih kuat daripada kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa penting bagi para pemimpin untuk mengembangkan hubungan yang kuat dengan karyawan mereka dan mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional lebih cenderung memenuhi kebutuhan karyawan dan membantu mereka untuk mengembangkan kemampuan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan perilaku inovatif mereka.

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif pada perilaku inovatif karyawan yang dimediasi oleh motivasi intrinsik, kepercayaan diri, dan lingkungan kerja yang mendukung inovasi (Amankwaa et al., 2019). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi perilaku inovatif karyawan melalui beberapa jalur mediasi yang berbeda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif pada perilaku inovatif karyawan melalui jalur mediasi yang berbeda-beda. Dengan mendorong karyawan untuk berinovasi dan memperkuat variabel mediasi seperti motivasi intrinsik, kepercayaan diri, dan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kepemimpinan transformasional dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja inovatifnya. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dapat dianggap sebagai faktor penting dalam mengembangkan budaya inovasi yang sukses di organisasi.

Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa variabel yang memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif karyawan, namun mayoritas penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif, berpikir kreatif, dan mengambil risiko dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku inovatif, di sisi lain, merujuk pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru dan kreatif serta menerapkan solusi inovatif dalam bekerja. Karyawan dengan perilaku inovatif mampu beradaptasi dengan perubahan dan memecahkan masalah dengan cara yang inovatif dan efektif.

Beberapa faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif adalah dukungan organisasi untuk perilaku inovatif, orientasi inovasi dan budaya tujuan, pekerjaan yang bermakna, literasi digital, kualitas kerja tim, pemberdayaan psikologis, dan motivasi secara umum bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Keterbatasan penelitian ini dalam beberapa kasus persepsi karyawan tentang kepemimpinan transformasional atau perilaku inovatif mereka mungkin berbeda dari persepsi manajemen atau pengamat eksternal. Hal ini dapat mempengaruhi hasil penelitian. Disisi lain penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif dapat memerlukan waktu yang cukup lama untuk menghasilkan dampak yang signifikan. Oleh karena itu, penelitian jangka panjang diperlukan untuk memahami secara lebih baik pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif pada hasil organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). 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>
- 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>
- Baer, M. (2012). Putting Creativity to Work: The Implementation of Creative Ideas in Organizations. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1102–1119. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0470>
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26–40. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(85\)90028-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(85)90028-2)
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership And Organizational Culture. *International Journal of Public Administration*, 17(3–4), 541–554. <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Basu, R., & Green, S. G. (1997). Leader-Member Exchange and Transformational Leadership: An Empirical Examination of Innovative Behaviors in Leader-Member Dyads. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(6), 477–499. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1997.tb00643.x>
- 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>
- Chang, J.-C., Lee, C.-Y., Wei, P.-Y., & Huang, W.-C. (2017). How do employees inspire innovative work behavior? transformational leadership and work motivation perspectives. 2017 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM), 1797–1801. <https://doi.org/10.1109/IEEM.2017.8290201>
- Gang Wang, Oh, I.-S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223–270. <https://doi.org/10.1177/1059601111401017>
- Geier, M. T. (2016). Leadership in Extreme Contexts. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(3), 234–247. <https://doi.org/10.1177/1548051815627359>
- Hansen, J. A., & Pihl-Thingvad, S. (2019). Managing employee innovative behaviour through transformational and transactional leadership styles. *Public Management Review*, 21(6), 918–944. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1544272>

- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability*, 15(2), 1267. <https://doi.org/10.3390/su15021267>
- Khan, A., Bibi, S., Lyu, J., Garavelli, A. C., Pontrandolfo, P., & de Angeles Perez Sanchez, M. (2020). Uncovering innovativeness in Spanish tourism firms: The role of transformational leadership, OCB, Firm Size, and age. *Sustainability (Switzerland)*, 12(10), 3989. <https://doi.org/10.3390/SU12103989>
- Khan, M. A. (2022). Barriers constraining the growth of and potential solutions for emerging entrepreneurial SMEs. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 16(1), 38–50. <https://doi.org/10.1108/apjie-01-2022-0002>
- Khar Kheng, Y., June, S., & Mahmood, R. (2013). The Determinants of Innovative Work Behavior in the Knowledge Intensive Business Services Sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(15). <https://doi.org/10.5539/ass.v9n15p47>
- Klaic, A., Burtscher, M. J., & Jonas, K. (2020). Fostering team innovation and learning by means of team-centric transformational leadership: The role of teamwork quality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(4), 942–966. <https://doi.org/10.1111/joop.12316>
- Kusuma, I. B. S., & Rahyuda, A. G. (2021). Creative Self Efficacy in Mediating the Effect of Transformational Leadership and Innovative Behavior on Employee Performance at PT Pegadaian (Persero) Regional Office VII Denpasar. *Webology*, 19(1), 96–109. <https://doi.org/10.14704/web/v19i1/web19007>
- Masood, M., & Afsar, B. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. *Nursing Inquiry*, 24(4), e12188. <https://doi.org/10.1111/nin.12188>
- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C., & Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 436–457. <https://doi.org/10.1108/01437731011056452>
- Mohd Thas Thaker, M. A., Amin, M. F., Mohd Thas Thaker, H., Khaliq, A., & Allah Pitchay, A. (2021). Cash waqf model for micro enterprises' human capital development. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 13(1), 66–83. <https://doi.org/10.1108/ijif-08-2018-0091>
- Mokhber, M., Khairuzzaman, W., & Vakilbashi, A. (2018). Leadership and innovation: The moderator role of organization support for innovative behaviors. *Journal of Management and Organization*, 24(1), 108–128. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.26>
- Mumford, M. D., & Licuanan, B. (2004). Leading for innovation: Conclusions, issues, and directions. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 163–171. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.010>

- NARDO, R., EVANITA, S., & SYAHRIZAL, S. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PERILAKU INOVATIF. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 3(2), 209. <https://doi.org/10.15548/jebi.v3i2.179>
- Nguon, V. (2022). Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Innovative Behavior, and Work Performance: A Conceptual Review. *International Journal of Business and Management*, 17(12), 75. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n12p75>
- Pieterse, A. N., van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2009). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609–623. <https://doi.org/10.1002/job.650>
- Pradhan, S., & Jena, L. K. (2019). Does Meaningful Work Explains the Relationship Between Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour? *Vikalpa*, 44(1), 30–40. <https://doi.org/10.1177/0256090919832434>
- Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). The effect of transformational leadership and organizational culture towards employees' innovative behaviour and performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(1), 227–239. <https://doi.org/10.35808/ijeba/208>
- Santoso, H., Abdinagoro, S. B., & Arief, M. (2019). The role of digital literacy in supporting performance through innovative work behavior: The case of indonesia's telecommunications industry. *International Journal of Technology*, 10(8), 1558–1566. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v10i8.3432>
- Setiawan. (2020). A Study Of Behaviour Management: The Effect Of Transformational Leadership To Employee Innovative Behaviour Through Collaborative Human Resource Management And Adhocracy Organizational Culture. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 2353–2367.
- Suhana, S., Udin, U., Suharnomo, S., & Mas'ud, F. (2019). Transformational leadership and innovative behavior: The mediating role of knowledge sharing in Indonesian private university. *International Journal of Higher Education*, 8(6), 15–25. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n6p15>
- Sujarwo, A., & Wahjono. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada LKP ALFABANK Semarang). *Infokam*, 1, 63–71.
- Sulistiyani, E., Udin, A., & Rahardja, E. (2018). Examining the effect of transformational leadership, extrinsic reward, and knowledge sharing on creative performance of Indonesian SMEs. *Quality - Access to Success*, 19, 63–67.
- 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>

- Xenikou, A. (2017). Transformational leadership, transactional contingent reward, and organizational identification: The mediating effect of perceived innovation and goal culture orientations. *Frontiers in Psychology*, 8(OCT). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01754>
- 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), 2485. <https://doi.org/10.3390/su11092485>
- Zacher, H., & Rosing, K. (2015). Ambidextrous leadership and team innovation. *Leadership & Organization Development Journal*, 36, 54–68. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2012-0141>
- Zuraik, A., & Kelly, L. (2018). The role of CEO transformational leadership and innovation climate in exploration and exploitation. *European Journal of Innovation Management*, 22. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2017-0142>