

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh kepemimpinan melayani terhadap perilaku kerja inovatif dengan *job crafting* dan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi dengan jumlah responden sebanyak 248 orang ASN pada SMAN di Kota Padang. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapatkan kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Kepemimpinan melayani berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pada guru ASN SMAN di Padang.
2. Kepemimpinan melayani berpengaruh positif terhadap *job crafting* pada ASN SMAN di Padang.
3. *Job crafting* tidak berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pada guru ASN SMAN di Padang.
4. Kepemimpinan melayani berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada guru ASN SMAN di Padang.
5. Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pada guru ASN SMAN di Padang.
6. *Job crafting* tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan melayani dengan perilaku kerja inovatif pada guru ASN SMAN di Padang.
7. Keterikatan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan melayani dengan perilaku kerja inovatif pada guru ASN SMAN di Padang.

#### 5.2 Implikasi Penelitian

##### 5.2.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh implikasi praktis yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan baik bagi organisasi maupun untuk guru ASN SMAN di Padang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi guru ASN dalam meningkatkan keterikatannya kerja dan perilaku kerjanya inovatif guru dimasa yang akan datang, sehingga dapat memudahkan dalam proses pembelajaran dan berdampak positif bagi pada guru ASN SMAN di Padang.

Penelitian ini menemukan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh positif terhadap perilaku kerjanya inovatif. *Job crafting* pada guru ASN SMAN di Padang juga berada pada kategori tinggi atau baik dan masih jauh dari kategori sangat baik. Berarti pada variabel *job crafting* perlunya upaya peningkatan agar dapat mencapai kategori sangat baik. Cara yang bisa dilakukan dalam meningkatkan *job crafting* yaitu menyelaraskan nilai-nilai pekerjaannya dengan tanggung jawab, menjaga motivasi kerja, memenuhi kebutuhan dan ketertarikannya dalam bekerja. Sehingga dapat meningkatkan hubungan yang baik antara guru dengan guru, guru dengan pimpinan, dengan saling memberikan umpan balik.

Sekolah juga dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh guru, pimpinan perlu melatih dan mengarahkan guru dan memberikan kesempatan bagi guru untuk berpartisipasi dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan perilaku kerjanya inovatif.

Selanjutnya penelitian ini juga menemukan bahwa keterikatannya berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerjanya inovatif. Keterikannya pada guru ASN SMAN di Padang berada pada kategori sedang atau cukup baik dan masih jauh dari kategori sangat baik. Berarti pada variabel keterikatannya perlu adanya upaya peningkatan agar dapat mencapai kategori sangat baik seperti yang diharapkan sekolah. Upaya konkret yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan keterikatannya, diantaranya mendesain pekerjaan yang lebih menantang bagi guru, memberikan guru kesempatan untuk kontribusi ide dan mengambil ide tersebut. Apabila sekolah dapat memberikan dorongan terhadap guru dengan kegiatan tersebut maka akan menciptakan loyalitas.

### 5.2.2 Implikasi Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang keilmuan yang meneliti perilaku kerjanya inovatif dan dapat memperkuat *Conservation of Resources (COR) theory* yang membahas motivasi yang mendorong individu dalam mempertahankan *resources* yang dimiliki. Teori COR mencakup dua prinsip dasar dalam perlindungan *resources* (Hobfoll, 1989). Prinsip pertama yaitu *primacy of resource loss* yang menyatakan bahwa kehilangan *resources* lebih berbahaya bagi individu dibandingkan ketika memperoleh *resources*. Prinsip kedua, individu akan cenderung untuk menginvestasikan *resources* untuk melindungi daripada kehilangan *resources*.

Individuakan melakukan investasi *resources* untuk mencegah terjadinya kehilangan *resources* di masa depan (Hobfoll, 1989). Juga dalam penelitian ini berkontribusi terhadap *broaden and built theory* yang membahas persepsi dukungan kepemimpinan serta *Job Crafting*.

Berdasarkan kenyataan yang penulismemukandilapangandiketahui bahwa dalam pelaksanaan program dan kegiatan, seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menentukan tingkat keberhasilan dan kegagalan yang dialami oleh guru, sehingga dapat diambil langkah lebih lanjut guna meningkatkan perilaku kerja inovatif guru. Beberapa perilaku *Job Crafting* yang dilakukan oleh guru adalah perlunya perhatian, karena kemampuan guru dalam melakukan *job crafting* tidak dapat ditebak (sesuai keinginannya). Pada saat mereka ingin melakukan, tentunya memberikan dampak positif bagi kedua belah pihak (guru dan organisasi). Dari sudut pandang guru, *job crafting* dapat dilakukan dengan memberikan tanggung jawab yang selaras dengan nilai pekerjaan yang diberikan, memberikan motivasi dalam bekerja, memenuhi kebutuhan dan keterikatannya dalam bekerja sehingga akan membantu menciptakan kondisi yang nyaman dalam bekerja demi mendapatkan hasil yang maksimal sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Keterikatan kerja dapat terjalin dengan adanya hubungan antara guru dengan organisasi. Adanya dua pihak yang

terkait dapat memicutingginyakomitmendalam organisasi.

Tidak dapat dipungkiridengan adanyaketerikatankerja yang  
tinggi berdampak besar secara keseluruhan mengenai perilaku kerjainovatif guru.

### 5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana penelitian pada umumnya,  
penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu diantaranya :

1. Penelitian ini dilakukan pada SMAN di Padang. Oleh karena itu, disarankan untuk menambah SMA Swasta di Padang.
2. Jumlah responden pada penelitian ini 248 orang untuk pada guru ASNSMAN sehingga disarankan untuk meneliti responden selain guru ASNSMAN dalam rangka untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian ini hanya meneliti persepsi pengaruh kepemimpinan melayani, *job crafting* dan keterikatankerja sebagai variabel yang mempengaruhi perilaku kerjainovatif, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah variabel yang mungkin dapat mempengaruhi variabel perilaku kerjainovatif seperti pengetahuan, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen.

4. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel mediasi yaitu *Job Crafting* dan keterikatankerja, pengaruhkepemimpinanmelayaniterhadapperilakukerjainovatif.Peneliti berikutnya diharapkan dapat menguji variabel moderasi atau variabel *intervening* pada variabel yang ada dalam penelitian ini. Seperti contoh kepemimpinanmelayani dapat memoderasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap *knowledgesharing*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. (2020). Cultural intelligence and innovative work behavior: the role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082–1109. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2020-0008>
- Ajzen, I. (1991). *Theory of Planned Behaviour Organizational Behaviour and Human Decision Process*. 50, 179–211.
- Ali, etc. (2020). Shared leadership and team creativity : construction industry perspective. *Journal of Construction Engineering and Management*, Vol. 146 N, 04020122.
- Anser, etc. (2020). Towards innovative work behaviour through knowledge management infrastructure capabilities mediating role of functional flexibility and knowledge sharing. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/doi:10.1108./EJIM-09-2019--0250>
- Arikunto, 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Bagozzi, R. ., & Yi. (1988). On The Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Sciences*, 16,hal74–94.<http://dx.doi.org/10.1007/BF02723327>
- Bakker, A.B, and Demerouti, E. (2007). The job demands-resources mode:state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(no.3), 309–328.
- Bakker, A.B, and Demerouti, E. (2014). *Job demands-resources theory*, in Cooper, C.L (Ed). 1–28.
- Barbuto, J.E & Wheellet, D. . (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership (electronic version). *Group and Organization Management*, 31, 300–326.
- Bavik, Y.L, and Tang, P. . (2017). *Servant leadership, employee job crafting, and citizenship behaviour: across-level investigation*, *Cornell Hospitality Quarterly*. 58 No.4, 364–373.
- Bos-Nehles, A., Bondarouk, T., & ... (2017). Innovative work behaviour in knowledge-intensive public sector organizations: the case of supervisors in the Netherlands fire services. *The International Journal* .... <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244894>
- Bruning, P.F, and Campion, M.A. (2018). Exploring job crafting: Diagnosing and

responding to the ways employees adjust their jobs. *Business Horizons*, 62(5). 625-635

Cai W, etc. (2018). "Servant leadership and innovative work behaviour in Chinese high-tech firms: a moderated mediation model of meaningful work and job autonomy" *Frontiers in Psychology*. 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01767>

Chang, H. T., Chen, T. Y., Hsu, I., Miao, M. C., & ... (2019). The Influence of R&D Person's Passion Type on Innovation Behavior: The Mediating Effects of Positive and Negative Moods. *Journal of Administrative*. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3744025](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3744025)

Cohen, A and Erlich, S. (2015). Individual values, psychological contracts, and innovative work behaviour: a comparison between employees from israel and india. *Business Creativity and the Creative Economy*, 1 No.1, 61–80.

Costantini, A, Demerouti, E, Ceschi, A, & Sartori. (2020). Implementing job crafting behaviours: Exploring the effects of a job crafting intervention based on the theory of planned behavior. *journal of applied behavioral science*, [doi.org/10.1177/0021886320975913](https://doi.org/10.1177/0021886320975913)

De jong, JPJ, and Den Hartog, D. . (2007). How leaders influence employees innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10 No. 1, 41–64.

Deci, E.L, and Ryan, R. . (2008). Self determination theory: a macrotheory of human motivation development, and health. *Cadianian Psychology/Psychologie*, 49 No.3, 182–185.

Demerouti, E, Bakker, A.B, & halbesleben, J.R.B. (2015). Productive and Counterproductive job crafting. *SA Journal of industrial Psychology*, 37(2), 1-9

Devloo, T., Anseel, F., Beuckelaer, A. De, & ... (2015). Keep the fire burning: Reciprocal gains of basic need satisfaction, intrinsic motivation and innovative work behaviour. ... *Journal of Work and ....* <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.931326>

Donia, M.B.L Raja, U, Pannacio, A. and wang Z. (2016). Servant leadership and employee outcomes: the moderating role of subordinates motives. *Europe Journal of Work and Organizational Psychology*, 25 no.5, 722–734.

Drucker, P. . (2006). Knowledge worker productivity: the biggest challenge. *IEEE Engineering Management Review*, Vol. 34 No, 29.

Eferanda, Risqta Pradana, Fendy Suhariadi. (2020). The Effect of job crafting on



innovative behaviour through mediation work engagement. *Airlangga journal of innovation management*. vol.1 no.1. Doi:10.20473/ajim.v1i1.19402

Eva, N, Robin, M, Sendjaya S, Van Dierendonck, D. and L. R. . (2018). *Servant Leadership: a systematic review and call for future research*, *The Leadership Quarterly*. 30 No. 1, 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>

Fairus, Abdul rahman lubis, Syafruddin Chan. (2018). Keterikatan kerja dan perilaku inovatif karyawan badan pengusaha kawasan sabang. *Jurnal magister manajemen*. vol.2 no.2. pp 180-186

Fay, D, and Sonnentag, S. (2012). Within person fluctuations of proactive behaviour: how affect and experienced competence regulate work behaviour. *Human Performance*, 25 No. 1, 72–93.

Frederikson, B. . (2004). The broaden and build theory of positive emotions, *Philosophical Transactions of the royal society. Biological Sciences*, 359 No. 14, 1367–1377.

Gharama, A. N. A., Khalifa, G. S. A., & ... (2020). Measuring the mediating effect of cultural diversity: An investigation of strategic leadership's role on innovation. In *International Journal of .... researchgate.net*.

Greenleaf, R. . (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. In *Paulist Press, New Jersey*.

Guan, X, and Frenkel, S. (2018). How HR practice, work engagement and job crafting influence employee performance. *Chinese Management Studies*, 12 No. 3, 591–607.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). Pearson Education.

Hair, J. F., T, H. G., Ringle C. M., & & M, S. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (SAGE Publication. (ed.)).

Hardianto, H., Hidayat, H., & Zulkifli, Z. (2021). Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 112–119. <https://doi.org/10.29210/02021937>

Harju, L.K, Schaufeli, W.B, and Hakanen, J. . (2018). A multilevel study on servant leadership, job boredom, and job crafting. *Journal of Managerial Psychology*, 33 No. 1, 2–14.

Hobfoll, S. . (1989). Conservation of resources : a new attempt at conceptualizing

stress. *American Psychologist*, 44 No.3, 513–524.

Hsi-Chi Hsiao, etc. (2011). The impact of self-efficacy on innovative work behaviour for teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 1.

Huang, K. G. L., Geng, X., & Wang, H. (2017). Institutional regime shift in intellectual property rights and innovation strategies of firms in China. *Organization Science*. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1117>

Huang, Y. . (2011). *Encourage or Discourage employee Prativity: The role of trust in managerial relationships*, University of Illinois, Urbana-Champaign.

Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*, 20(195).

Hulland, J. (2020). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research. *Strategic Management Journal*, 7(2).

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, <https://doi.org/10.1348/096317900167038>

Jin, L.N, Liu, T, Chen, Y. . (2017). The effect of servant leadership on work related well-being :the mediating role of work flow and work engagement. *International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM)*, Singapore, 2210–2214.

Jong, J. De, & Hartog, D. Den. (2010). *Measuring innovative work behaviour*. *Creativity nand Innovation Management*, 19 (1), 23–36.

Joseph, E.E, and Winston, B. . (2005). A correlation of servant leadership, leader, trist, and organizational trust. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol 26 No., pp 6-22.

Kartikarini, M. Indartono, S. (2015). *Pengaruh servant leadership dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour karyawan hotel bintang 2 di yogyakarta*.

Kaur, Gursweet. (2022). Pengaruh job crafting terhadap perilaku inovatif fengan keterikatan kerja sebagai variabel moderator pada karyawan di Le Polonia Hotel&ConventionMedan.<https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/48525>.

Kaya, B. and Karatepe, O.M. (2020). Does servant leadership better explain work engagement, career satisfication and adaptive pervormance than authentic

leadership?. *International journal of contemporary hospitality management*. Vol. 32 no.6, pp.2075-2095

- Kevin jaya. (2022). Pengaruh implementation of servant leadership terhadap organizational citizenship behavior melalui job crafting and employee environmental engagement sebagai variabel mediasi. *Agara*. vol.10 no.1
- Khan, M. M., Mubarak, S., & Islam, T. (2020). Leading the innovation: role of trust and job crafting as sequential mediators relating servant leadership and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2020-0187>
- Laub, J. (2018). *Leveraging the power of servant leadership: Building high performing organizations*, springer international publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-77143-4>
- Lembaga Tes Masuk Perguruan Tinggi Negeri (LTMPPT). 2023.<https://top-1000-sekolah.ltmtpt.ac.id/site/#contact>
- Lenka, U. and Gupta, M. (2019). An empirical investigation of innovation process in Indian pharmaceutical companies. *European Journal of Innovation Management*, Vol. 23 No, 500–523.
- Liden, RC, Wayne, S.J, Zhao, H and Henderson, D. (2008). Servant leadership: development of a multidimensional measure and multi-level assesment. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 161–177.
- Miao, Q, Newman, A, Schwarz, G, and Xu, L. (2014). Servant leadership, trust, and the organizational commitment of public sector employees in China: organizational commitment in chinese public sector. *Public Administration*, 92 no, pp 727-743. <https://doi.org/doi: 10.1111/padm.12091>
- Mojtaba Kaffashan Kakhki a, A. H. b, & , Ehsan Namdar Joyame c, N. M. A. (2020). Understanding librarians' knowledge sharing behavior: The role of organizational climate, motivational drives and leadership empowerment. *Elsevier*, 42(1).
- Mulyasa, E. (2010). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan : Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nazir, Moh.Ph.D.2009. *Metode Penelitian*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Noerchoidah, ratih Indriyani, Nuzul Fatimah. (2018). Peran Keterlibatan kerja terhadap perilaku inovatif dan kinerja. *Buletin bisnis dan manajemen*. vol 09, no. 01
- O'Donovan, N. (2020). From knowledge economy to automation anxiety: a

growth regime in crisis? *New Political Economy*, Vol. 25 No, pp 248-266.

- Ofori, et al (2019). Factors influencing consumer loyalty:evidence from the Ghanaian retail banking industry. *International journal of bank marketing*. 37(#),798-820, <https://doi.org/10.1108/IJBM-04-2018-0099>.
- Page, D. and W. T. . (2000). *A conceptual framework for measuring servant leadership, The human factor in shaping the course of history and development, Trinity western University, Langley*. 69–110.
- Park, S., & Kim, E. J. (2018). Fostering organizational learning through leadership and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 22(6), 1408–1423. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2017-0467>
- Peter Block. (2013). *Stewardship, Choosing service over self-interest paper back*.
- Pradana, Eferanda risqta and Suhariadi, Fendy. (2020). The effect of job crafting on innovative behaviour through mediation work engagement. *Air Langga journal*. vol.1 no.1. doi:10.20473/ajim/v1il.19402
- Pusat Penilaian Pendidikan. (2019). pendidikan di Indonesia Belajar dari hasil PISA 2018. Balitbang Kemendikbud. <http://jurnal.puslitjakdikbud.kemdikbud.go.id>
- Rahma, Maulinda. (2023). Pengaruh servant leadership terhadap job crafting dan pshycological empowerment serta dampaknya pada innovative work behaviour. Universitas Islam Sultan Agung. [http://repository.unissula.ac.id/28785/1/Manajemen\\_30401800187\\_fullpdf.pdf](http://repository.unissula.ac.id/28785/1/Manajemen_30401800187_fullpdf.pdf)
- Riza Dwi Agni, Era Miftakhul Jannah. 2022. Pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap perilaku inovasi kerja pegawai pada sektor publik dengan aliran ditempat kerja sebagai variabel intervening. *Among Makarti*. vol.15 no.2
- Rizwan, M, Humayon, A, Shahid, A, Tufail, H. Danish, R & Muneeb, H. (2016). The effect of job crafting on job creavity though job engagement: A case of banking sector of vehari, Pakistan. *European online journal of natural and social sciences*, 5(4), 1005-1011
- Russel, R.F, and Gregory Stone, A. (2002). A review of servant leadership attributes : developing a pratical model. *Leadership and Organization Development Journal*, 23 no. 3, 145–157.
- Sa'adah, Gafriella, Arum Etikariena. (2020). Seberapa inovatif anda? Peran mediasi keterikatan kerja pada hubungan antara pemberdayaan psikologis dan tingkah laku kerja inovatif. *Jurnal psikogenesis*.

doi:<https://doi.org/10.24854/jps.v8i2.1261>

- Saleem, F, Zhang, Y.Z , Gopinath, C and Adeel, A. (2020). *Impact of servant leadership on performance : the mediating role of affective and cognitive trust. 10 No.1.*
- Sanz-Valle, R., & Jiménez-Jiménez, D. (2018). HRM and product innovation: does innovative work behaviour mediate that relationship? *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2017-0404>
- Schaufeli, W.B, Bakker, A.B, and S. (2006). The measurement of work engagement with a sort questionnaire:a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66 No.4*, 701–716.
- Sendjaya, S., Sarros, J. C., & Santora, J. C. (2008a). Defining and measuring servant leadership behaviour in organizations. *Journal of Management Studies, 45(2)*, 402–424. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00761.x>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Triatmoko, novanto yusuf, Ahyar yuniawan. 2023. Pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap perilaku kerja inovatif dengan job crafting dan otonomikerja sebagai variabel pemediasi. *Diponegoro journal of management. Vol 12 no.1*
- Tiara, Putri Sanggita. (2022). Pengaruh servant leadership terhadap kepuasan kerja guru di sman 39 jakarta
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80(1)*, 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Uhl-Bien, M, Marion, R. and Mc Kelvey, B. (2007). Complexity Leadership Theory: shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *The Leadership Quarterly, Vol. 18 No*, pp 298-318.
- Umar, Husein. (2009). *Metode penelitian untuk skripsi dan thesis bisnis. Edisi kedua. rajagrafindo persada: jakarta*
- Wang, H, Demerouti, E, & Le Blanc, P.M. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: the moderating role of organizational identification. *Journal of vocational behaviour, 100 (june)*, 185-195.
- Watts, L.L Steele, L. M. and D. en H. artog D. . (2020). Uncertainty avoidance moderates the relationship between transformational leadership and innovation: a meta-analysis. *Journal of International Business Studies, 51*

No. 1, 138–145.

Wibowo, A., & Saptono, A. (2017). *Kepemimpinan Intrapreneurship , Budaya Sekolah dan Kinerja*. 5(2), 176–193.

Wrzesniewski, A and Dutton, J. . (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26 No. 2, 179–201.

Yurika Emmita, Sry Rosita. (2022). Pengaruh servantleadership terhadap perilaku inovatif dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening pada dinas energi dan sumber daya mineral provinsi jambi. *Jurnal manajemen terapan dan keuangan*. vol.11 no.03. P-ISSN:2252-8636, E-ISSN:2685-9424

Zhao, C, Liu, Y, and Gao, Z. (2016). An identification perspective of servant leadership's effects. *Journal of Managerial Psychology*, 31 No.5, 898–913.

Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>

Ziemnowicz, C. (2013). *Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation, and Entrepreneurship*, Springer, New York, NY.