

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi  
Intrinsik Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan *Job-crafting  
Behaviors* Sebagai Variabel Intervening.  
(Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam)**

**TESIS**



**Oleh**

**IDRIS PUTRA**  
**2010018212011**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PRODI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
PADANG  
2024**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI  
INTRINSIK TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN *JOB-  
CRAFTING BEHAVIORS* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.  
(Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam)**

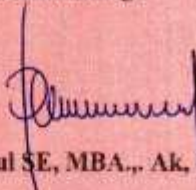
Oleh

**IDRIS PUTRA  
NPM. 2010018212011**

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji  
Pada tanggal 27 Juli 2024

Tim Penguji :

**Pembimbing I**



**Dr. Zaitul SE, MBA., Ak, CA.**

**Pembimbing II**



**Reni Yuliviona, S.E., M.M. Ph.D**

**Ketua Prodi Studi  
Megister Sains Manajemen**



**Reni Yuliviona, S.E., M.M. Ph.D**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI  
INTRINSIK TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN *JOB-  
CRAFTING BEHAVIORS* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.  
(Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam)**

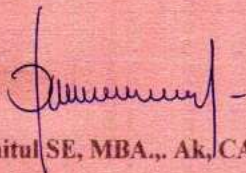
Oleh

**IDRIS PUTRA**  
NPM. 2010018212011

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji  
Pada tanggal 27 Juli 2024

Tim Penguji

Ketua,



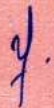
**Dr. Zaitul SE, MBA., Ak, CA.**

Sekretaris,



**Reni Yuliviona, S.E., M.M. Ph.D**

Anggota,



**Popi Fauziati S.E., M.Si., Ak.CA., Ph.D**

Anggota,



**Dahliana Kamener., BS., MBA., PhD**

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Magister Sains Manajemen pada tanggal 27 Juli 2024

**Dekan Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta**



**Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si**



## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah:

bahwa: Nama : Idris Putra

NPM : 2010018212011

Jurusan / Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan *Job-Crafting Behaviors* Sebagai Variabel Intervening (Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam)**

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Megister Sains Manajemen pada program konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Umiversitas Bunghatta, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun diperguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, 20 Agustus 2024

•Penulis,



(Idris Putra)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PERILAKU KERJA  
INOVATIF DENGAN *JOB-CRAFTING BEHAVIORS* SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING.**

**(Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam)**

**Idris<sup>1</sup>, Zaitul<sup>2</sup>, Reni<sup>3</sup>**

**Program Magister Sains Manajemen, Universitas Bung Hatta, Padang**

**\*Corresponding author :**

**[putraidris59@gmail.com](mailto:putraidris59@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap perilaku kerja inovatif dengan *job crafting behavior* sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah 83 pegawai pada dinas perikanan dan ketahanan pangan Kabupaten agam dan 69 kusioner yang dapat diproses. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Alat analisis penelitian ini menggunakan Smart-PLS. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *job crafting behavior*, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *job crafting behavior*, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, *job crafting behavior* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, *job crafting behavior* tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif, *job crafting behavior* memediasi hubungan antara motivasi intrinsik terhadap perilaku kerja inovatif pada dinas perikanan dan ketahan pangan Kabupaten agam.

**Kata Kunci : Kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, *job crafting behavior*, perilaku kerja inovatif**

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND  
INTRINSIC MOTIVATION ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR WITH  
JOB-CRAFTING BEHAVIORS AS AN INTERVENING VARIABLE**

*(Agam Regency Fisheries and Food Security Service)*

**Idris<sup>1</sup>, Zaitul<sup>2</sup>, Reni<sup>3</sup>**

*Master of Management Science Program, Bung Hatta University, Padang*

*\*Corresponding author:*

[putriidris59@gmail.com](mailto:putriidris59@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This research aims to test and prove the influence of transformational leadership and intrinsic motivation on innovative work behavior with job crafting behavior as an intervening variable. The population in this study were 83 employees at the Agam Regency fisheries and food security service and 69 questionnaires that could be processed. The type of data in this research is primary data. This research analysis tool uses Smart-PLS. The research results found that the transformational leadership variable had an effect on job crafting behavior, intrinsic motivation had an effect on job crafting behavior, transformational leadership had no effect on innovative work behavior, intrinsic motivation had no effect on innovative work behavior, job crafting behavior had an effect on innovative work behavior, job crafting behavior does not mediate the relationship between transformational leadership and innovative work behavior, job crafting behavior mediates the relationship between intrinsic motivation and innovative work behavior in the fisheries service and food security in Agam Regency.*

**Keywords:** *Transformational leadership, intrinsic motivation, job crafting behavior, innovative work behavior*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis sampaikan terlebih dahulu atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan Anugerah-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktunya, tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Megister Sains Manajemen Pascasarjana, Universitas Bung Hatta Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik berupa pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi- tingginya kepada yang terhormat dosen penguji: Ibu, **Popi Fauziati S.E., M.Si., Ak.CA., Ph.D** dan **Dahlia Kamener., BS., MBA., PhD** dimana di tengah- tengah kesibukan masih tetap meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan mendorong semangat penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.

1. Ibu **Prof. Dr. Diana Kartika** selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
2. Ibu **Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta
3. Bapak **Dr. Zaitul SE, MBA., Ak, CA.** Sebagai dosen pembimbing I, yang telah meluangkan waktunya dan dengan penuh perhatian memberikan dorongan , bimbingan dan saran kepada penulis.
4. Ibu **Reni Yuliviona, S.E., M.M. Ph.D** Sebagai dosen pembimbing I dan sekaligus Ketua Prodi Pascasarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. yang telah meluangkan

waktunya dan dengan penuh perhatian memberikan dorongan , bimbingan dan saran kepada penulis.

5. Bapak/Ibuk Dosen Megister Sains Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan dan para karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
6. Keluarga besar tercinta khususnya Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan kasih sayang, nasehat serta selalu mengirim do`a dan dukungan disetiap waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
7. Terima kasih kepada Isteri tercinta yang telah mendukung dan support dalam pengerjaan tesis ini.
8. Kepada seluruh kawan – kawan keluarga besar HMI komisariat Selingkup BungHatta yang memberikan dukungan, suporrt dan motivasi sehingga penulis telah bisa menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat dan permintaan maaf yang tulus jika seandainya dalam penulis ini dapat kekurangan dan kekeliruan .

Padang,30 Agustus 2024

**IDRIS PUTRA**



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR KEASLIAN TESIS.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Sistematis Penulisan.....	8
<b>BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</b>	<b>10</b>
2.1 Kajian Literatur .....	10
2.1.1 Perilaku Kerja Inovatif .....	10
2.1.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif .....	11
2.1.1.2 Dimensi Perilaku Kerja Inovatif.....	12
2.1.1.3 Dampak Perilaku Kerja Inovatif.....	12
2.1.2 Job-Crafting Behaviors .....	13
2.1.3 Kepemimpinan Transformasional .....	16
2.1.3.1 Faktor- Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	18
2.1.4 Motivasi Intrinsik .....	18
2.1.4.1 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik .....	20
2.1.4.2 Tujuan Motivasi Intrinsik .....	20
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	21
2.2.1 Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap Job- .....	21
2.2.2 Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif Terhadap <i>Job-Crafting Behaviors</i> .....	22
2.2.3 Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Perilaku Kinerja Inovatif.....	23

2.2.4	Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Perilaku Kerja Inovatif .....	24
2.2.5	<i>Job-Crafting Behaviors</i> Berpengaruh Positif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif ...	24
2.2.6	<i>Job-Crafting Behaviors</i> Memediasi Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kerja Inovatif .....	25
2.2.7	<i>Job-Crafting Behaviors</i> Memediasi Hubungan Antara Motivasi Intrinsik Dan Perilaku Kerja Inovatif .....	27
2.3	Kerangka Penelitian .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>30</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	30
3.2	Objek, Populasi dan Sampel Penelitian .....	30
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.5	Defenisi Operasional Variabel .....	31
3.5.1	Perilaku Kerja Inovatif .....	31
3.5.2	<i>Job-Crafting Behaviors</i> .....	32
3.5.3	Kepemimpinan Transformasional .....	33
3.5.4	Motivasi Intrinsik .....	34
3.5	Pengukuran Variabel .....	34
3.6	Metode Analisa Data .....	35
3.6.1	Measurement Model Assessment .....	35
3.6.2	Convergent Validity .....	36
3.6.3	Discriminant Validity .....	36
3.6.4	Analisis Deskriptif .....	36
3.6.6	Structural Model Assessment .....	40
3.6.7	Efek Mediasi .....	40
<b>BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>42</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	42
4.1.1	Pengumpulan Data .....	42
4.2	Evaluasi Model Penelitian .....	45
4.2.1	Measurement Model Assesement (MMA) .....	45
4.2.1.1	Convergent Validity .....	46
4.2.1.2	Discriminant Validity .....	54
4.3	Analisis Deskriptif Variabel .....	57

4.3.1 Deskriptif Variabel Prilaku Kerja Inovatif .....	57
4.3.2 Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	58
4.3.3 Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik.....	60
4.3.4 Deskriptif Variabel <i>Job - crafting Behaviors</i> .....	61
4.4 R Square dan Q Square .....	62
4.5 Structural Model Assessment .....	63
4.6 Pembahasan.....	67
4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Job Crafting Behavior</i> .....	67
4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prilaku Kerja Inovatif .	72
4.6.5 Pengaruh <i>Job-Craftig Behaviors</i> terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	76
4.6.6 Pengaruh <i>Job-Crafting Behaviors</i> Memediasi Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	78
<b>BAB V KESIMPULAN.....</b>	<b>82</b>
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Impilkasi Hasil Penelitian .....	83
5.2.1 Implikasi Teoritis .....	83
5.2.2 Implikasi Praktik .....	84
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian.....	84
5.4 Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
<b>KUESIONER.....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>101</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3 1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan .....	35
Tabel 3 2 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR) .....	38
Tabel 3 3 Kriteria R square .....	38
Tabel 3 4 Kriteria Q Square .....	39
Tabel 3 5 Tipe Pengujian Mediasi .....	40
Tabel 4 1 Jumlah Kusisioner .....	42
Tabel 4 2 Profil Responden.....	43
Tabel 4 3 Hasil Pengujian Convergent Validity Variabel Prilaku Kerja Inovatif (Tahap 1).....	47
Tabel 4 4 Hasil Pengujian Convergent Validity Variabel Kepemimpinan Transformasional (Tahap 1) .....	48
Tabel 4 5 Hasil Pengujian Convergent Validity Variabel Kepemimpinan Transformasional (Tahap 2) .....	49
Tabel 4 6 Hasil Pengujian Convergent Validity Variabel Kepemimpinan Transformasional (Tahap 3) .....	50
Tabel 4 7 Hasil Pengujian Convergent Validity Variabel Kepemimpinan Transformasional (Tahap 4) .....	51
Tabel 4 8 Hasil Pengujian Convergent Validity Variabel Motivasi Intrinsik (Tahap 1)	52
Tabel 4 9 Hasil Pengujian Convergent Validity Variabel Motivasi Intrinsik.....	52
Tabel 4 10 Hasil Pengujian Convergent Validity Variabel Job Crefting Behavior (Tahap 1).....	53
Tabel 4 11 Hasil Pengujian Convergent Validity Variabel Job Crefting Behavior (Tahap 2).....	54
Tabel 4 12 Discriminant Validity dengan Metode Fornell-Larcker Criterion .....	55
Tabel 4 13 Discriminant Validity dengan Metode Cross Loadings .....	56
Tabel 4 14 Prilaku kerja Inovatif .....	57
Tabel 4 15 Kepemimpinan Transformasional.....	59
Tabel 4 16 Motivasi Intrinsik .....	60
Tabel 4 17 Job - crafting Behaviors .....	61
Tabel 4 18 R Square dan Q Square .....	63



Tabel 4 19 Hasil Pengujian Hipotesis .....	64
Tabel 4 20 Efek Mediasi .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka konseptual .....	29
Gambar 2 <i>Measurement Model Assessment</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 3 <i>Structural Model Assessment</i> .....	64

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan sebuah wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerja secara bersama-sama secara rasional sistematis, terkendali, dan dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada. Pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam suatu organisasi kemudian menjadi penentu bagi maju mundurnya organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif, dimana kinerja produktif tersebut dapat melahirkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Dalam meningkatkan keterampilan, kompetensi dan pengetahuan pada pegawai dinas, pemerintah memfasilitasi dengan memberikan diklat. Diklat yang diberikan pada pegawai dinas antara lain; diklat struktural atau kepemimpinan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam aparatur pemerintahan, diklat fungsional yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenjang jabatan fungsional masing-masing dan diklat teknis yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas pegawai dinas.

Permasalahan yang terjadi pada suatu organisasi umumnya yang menjadi solusi utama dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik itu organisasi swasta dan organisasi pemerintah. Peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sutrisno

(2009) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan.

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru dan berguna kepada kelompok atau organisasi. Perilaku kerja yang inovatif mengacu pada kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide orisinal, termasuk proses penerapan ide-ide baru itu kedalam praktik (Birdi, dkk, 2016). Afsar, dkk, (2017). Inovasi adalah implementasi ide kreatif yang berhasil. Oleh karena itu, perilaku kerja yang inovatif dapat diartikan sebagai temuan, saran dan implementasi karyawan dari ide-ide ini pada tugas-tugas terkait pekerjaan yang bermanfaat bagi kinerja organisasi Akram dkk, (2018).

Selanjutnya Antonakis (2012) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama kepada para pemimpin merubah kepercayaan, nilai, dan perilaku para pengikut sehingga konsisten dengan visi organisasi. Menurut Deci (2000) motivasi intrinsik adalah jenis motivasi yang sepenuhnya otonom paling ditentukan sendiri, dan berarti bahwa seseorang dimotivasi oleh tugas karena minat dan kesenangan. Selanjutnya Wrzesniewski (2001) *Job crafting* adalah perilaku kerja proaktif, yang merupakan perubahan yang diprakarsai karyawan dalam tugas, hubungan, dan batasan kognitif pekerjaan.

Untuk mengetahui dan melihat fenomena perilaku kerja inovatif, peneliti hanya memilih hanya dua objek dari salah satu dari Kota yang ada di Provinsi



Sumatera Barat maka penulis melakukan survey awal pada Dinas Perikanan & Ketahanan Pangan Kabupaten Agam dengan hasil:

**Tabel 1 1 Hasil Pra-survey Perilaku Kerja Inovatif**

No	Pernyataan Perilaku Kerja Inovatif	Jumlah Pengamatan	Jawaban %	
		Orang	Ya	Tidak
1	Seberapa sering anda meningkatkan penciptakan ide-ide baru	25	24,80	75,20
2	Seberapa sering anda melakukan memobilisasi dukungan untuk ide-ide inovatif	25	17,60	82,15
3	Seberapa sering anda mencari gagasan menggunakan metode, teknik atau pembelajaran baru	25	20,80	79,20
4	Seberapa sering anda memperoleh persetujuan untuk ide-ide inovatif	25	21,60	78,40
5	Seberapa sering anda menstransformasikan ide-ide baru menjadi aplikasi yang berguna	25	22,40	77,52
6	Seberapa sering anda bisa mencari solusi atas permasalahan sendiri	25	19,20	80,40
7	Seberapa sering anda memperkenalkan ide inovatif yang sistematis dikelas.	25	21,90	79,10
8	Seberapa sering anda membuat dan melembagakan hal-hal yang penting untuk anggota secara antusias bagi ide yang baru	25	18,50	81,30
9	Seberapa sering anda mengevaluasi penerapan ide-ide yang baru.	25	20,35	79,60
<b>Rata-rata</b>		<b>25</b>	<b>20,79</b>	<b>79,21</b>

Sumber: Survy Awal 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat kebanyakan responden dari pegawai dinas perikanan dan ketahanan pangan kabupaten agam yang memberikan jawaban dengan ketegori “Tidak” yaitu sebanyak 79,21%. Hal ini ditemukan bahwa masih banyak 82,15% pegawai tidak melakukan memobilisasi dukungan untuk ide-ide inovatif, juga ditemukan sebanyak 80,40% pegawai tidak bisa mencari solusi atas permasalahan sendiri. dari dua fenomena yang terjadi dari hasil survey yang

dilakukan di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam terlihat jelas masih rendahnya perilaku inovatif yang di terapkan oleh atasan di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam terhadap pegawai, hal ini menjadi dasar penulis untuk meneliti perilaku inovatif di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat disampaikan pada penelitian ini adalah: Kebanyakan penelitian terdahulu terkait dengan perilaku kerja inovatif menggunakan objek penelitiannya adalah sektor perusahaan, institusi institusi seperti universitas, Namun dalam penelitian ini perilaku kerja inovatif yang menggunakan objek penelitian sektor pemerintahan terutama pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dan belum pernah dilakukan meskipun dalam penelitian terdahulu telah ditemukan berbagai faktor faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif, namun faktor faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif tersebut masih jauh dari kongklusif atau dengan kata lain masih terpecah belah pandangan peneliti terdahulu dalam menentukan atau menetapkan variabel variabel yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Misalnya diantara faktor faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif tersebut adalah Kepemimpinan *transformasional* (Afsar,dkk 2019 );(Chung & Li 2021); (Afsardkk.,2014), Motivasi *Intrinsik* mempengaruhi prilaku kerja inovatif menurut (Devloodkk.,2015;Saether, 2019)(Yidong dan Xinxin, 2013;Yuan dan Woodman, 2010), *Job-crafting Behaviors* mempengaruhi prilaku kerja inovatif menurut (Han dkk. 2020); (Bavik dkk. 2017); Lee dan Song; 2019.

Disisi lain, meskipun variabel *Job-crafting Behaviors*, Kepemimpinan *transformasional*, Motivasi *Intrinsik* merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif, namun diantara ketiga variabel tersebut, *Job-crafting Behaviors*, Kepemimpinan *transformasional*, Motivasi *Intrinsik* ditemukan bahwa, *Job-crafting Behaviors* di pengaruhi oleh Kepemimpinan *transformasional*, (Bakker, Tims, & Derks, 2012; Bipp & Demerouti, 2015); (Tims, Bakker, & Derks, 2014), (Peeters, Schaufeli, & Hetland, 2012), Selanjutnya Motivasi *Intrinsik*, (Lee and Song (2020)); lemp dan Vella-Brodrick (2014); Niesendkk. (2016) Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh *Job-crafting Behaviors* Kepemimpinan *transformasional*, Motivasi *Interistik*. Dengan kata lain *Job-crafting Behaviors* berada di antara Kepemimpinan *transformasional*, Motivasi *Intrinsik* dan perilaku kerja inovatif yang dalam hal ini disebut sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Rafique (2022). di mana dalam penelitian tersebut menekan kan kepada pentingnya kepemimpinan *transformasional*, perilaku kerja inovatif sebagai pemediasi. Sedangkan penelitian ini menambahkan *Job-crafting Behaviors* sebagai mediasi dan motivasi *intrinsik* di jadikan variabel bebas.

Sesuai dengan fenomena dan hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik melakukan modifikasi penelitian dan diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menyempurnakan kelemahan dan kekurangan pada penelitian sebelumnya. Berdasarkan dari latar belakang dan permasalahan di atas maka peneliti akan mengangkat judul: **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi**

**Intrinsik Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan *Job-Crafting Behaviors* Sebagai Variabel Mediasi Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.**

**1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Job-Crafting Behaviors* pada Pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam?
2. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap *Job-Crafting Behaviors* pada Pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam?
4. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam?
5. Apakah *Job-Crafting Behaviors* berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam?
6. Apakah *Job-Crafting Behaviors* memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam?



7. Apakah *Job-Crafting Behaviors* memediasi hubungan antara Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian adalah untuk menguji secara empiris:

1. Kepemimpinan Transformasional terhadap *Job-Crafting Behaviors*.
2. Motivasi Intrinsik terhadap *Job-Crafting Behaviors*.
3. Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
4. Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
5. *Job-Crafting Behaviors* terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
6. *Job-Crafting Behaviors* memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
7. *Job-Crafting Behaviors* memediasi hubungan antara Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini adalah untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang psikologi mengenai komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan. bagaimana meningkatkan perilaku kerja inovatif di Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk meningkatkan dan mengembangkan penelitian tentang perilaku kerja inovatif karyawan. Sebagaimana nantinya manfaat yang yang diperoleh dari penelitian ini, maka penelitian dapat bermanfaat bagi perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta untuk dapat mengetahui perilaku kerja inovatif yang lebih baik

### **1.5 Sistematis Penulisan**

Untuk memperoleh gambaran secara umum bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menguraikan secara ringkas isi masing- masing bab dengan sistematika sebagai berikut :

**BAB I : Pendahuluan**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan dan yang mendasari pemilihan topik penelitian yang berhubungan dengan Perilaku Kerja Inovatif.

**BAB II : Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

Bab ini akan menguraikan tentang landasan teori dan pengembangan hipotesis yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.

**BAB III : Metodologi Penelitian**

Bab ini menguraikan tentang tahap atau proses pengambilan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel dan definisi operasional dan teknik yang akan dilakukan untuk tahap pengujian data dan hipotesis.

BAB IV : Hasil Penelitian, Pembahasan.

BAB V : Kesimpulan, Saran, Implikasi Penelitian, Keterbatasan Penelitian.