

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Bedasarkan rangkaian hasil pemabahasan pengujian dari hipotesis penelitian maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *job crefting behavior* pegawai di dinas perikanan dan ketahanan pangan kabupaten agam.
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap *Job Crefting Behavior* pegawai di dinas perikanan dan ketahanan pangan Kabupaten Agam.
3. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh prilaku kerja inovatif pegawai di dinas perikanan dan ketahanan pangan kabupaten agam.
4. Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai di dinas perikanan dan ketahanan pangan Kabupaten Agam.
5. *job crefting behavior* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif di dinas perikanan dan ketahanan pangan Kabupaten Agam.
6. *Job-Crafting Behaviors* tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif di dinas perikanan dan ketahanan pangan Kabupaten Agam.
7. *Job-Crafting Behaviors* memediasi hubungan antara motivasi intrinsik terhadap perilaku kerja inovatif di dinas perikanan dan ketahanan pangan Kabupaten Agam.

## 5.2 Impilkasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian pengujian hipotesis penelitian sehingga dapat diajukan implikasi secara praktik sebagai berikut:

### 5.2.1 Implikasi Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu acuan dan masukan dalam mengelola sumber daya manusia bagi pihak terkait, khususnya pada di dinas perikanan dan ketahanan pangan Kabupaten Agam. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat prilaku kerja inovatif karyawan di dinas perikanan dan ketahanan pangan Kabupaten Agam masuk dalam kategori cukup tinggi dengan tingkat TCR 71,83%. Untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif perlu meningkatkan *job crafting behavior* menunjukkan bahwa kondisi kerja meningkatkan motivasi dan terlihat lebih aktif dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab kerajinan kerja dipandang sebagai, perubahan yang dimulai oleh pegawai pada tingkat teuntunan pekerjaan untuk membat perkerjaan mereka lebih bermakna, menarik, dan memuaskan.

Selanjutnya, memastikan manajemen puncak secara aktif terlibat dan mendukung inisiatif-inisiatif inovasi, termasuk alokasi waktu dan sumber daya yang diperlukan, Menunjukkan komitmen terhadap perubahan dan inovasi melalui kebijakan yang konsisten dan berkelanjutan, serta memberikan contoh perilaku kerja inovatif, Dengan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan ini, dinas pemerintahan dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk perilaku kerja inovatif, meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, serta menghasilkan ide-ide dan solusi baru yang bermanfaat bagi masyarakat.

### **5.2.2 Implikasi Praktik**

Memberikan masukan kepada dinas perikanan dan ketahanan pangan Kabupaten Agam dalam rangka memahami perilaku kerja inovatif karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disamping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis kepada dinas perikanan dan ketahanan pangan Kabupaten Agam dalam membuat keputusan strategis terkait dengan upaya-upaya konkrit, lugas dan bemosi dalam meningkatkan perilaku pegawainya dimasa yang akan datang. sehingga mampu menciptakan pegawai yang menghasilkan ide-ide orisinal dan berpotensi berguna, termasuk proses penerapan ide-ide baru itu ke dalam pegawai dinas perikanan dan ketahanan pangan Kabupaten Agam.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka diajukan beberapa keterbatasan penelitian dan saran yang dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dimasa mendatang sebagai berikut:

- a. Untuk ukuran/jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian masih tergolong kecil sehingga mempengaruhi ketepatan hasil penelitian yang diperoleh. Maka dari itu bagi peneliti dimasa mendatang disarankan untuk menambah ukuran/jumlah sampel agar variasi data yang diperoleh semakin tinggi sehingga mampu mendorong ketepatan hasil penelitian yang lebih baik.
- b. Selanjutnya masih terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi perilaku kerja inovatif yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti

beban kerja, kualitas kehidupan kerja, persepsi organisasi suport, komitmen organisasi, perilaku kewarganegaraan organisasi. Oleh sebab itu, bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan dapat menggunakan salah satu variabel baru tersebut dan memodifikasi model dalam penelitian yang digunakan, sehingga hasil penelitian diperoleh dan dapat menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

#### **5.4 Saran**

Berdasarkan keterbatasan yang telah diuraikan di atas tadi dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Peneliti dimasa mendatang diharapkan dapat menggunakan salah satu variabel baru dan memodifikasi model path analysis yang digunakan sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi lebih baik lagi dimasa mendatang.
2. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk mencoba menambah ukuran sampel agar variasi data yang diperoleh semakin tinggi sehingga mampu mendorong ketepatan hasil penelitian yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, MM (2015). Orang - pekerjaan fi t, orang - organisasi fi t dan perilaku kerja inovatif: Peran mediasi kepercayaan inovasi. *Jurnal Riset Manajemen Teknologi Tinggi*, 26 ( 2), 105 - 116.
- Afsar, B., Badir, YF dan Bin Saeed, B. (2014), “Kepemimpinan transformasional dan pekerjaan inovatif tingkah laku”, *Manajemen Industri & Sistem Data*, Vol. 114 No. 8, hlm. 1270-1300.
- Afsar, B., Badir, YF, Saeed, BB dan Hafeez, S. (2017), “Kepemimpinan transformasional dan transaksional dan karyawan ' Perilaku kewirausahaan dalam industri padat pengetahuan”, *Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 28 No. 2, hlm.307-332.
- Afsar, B., Cheema, S. dan Bin Saeed, B. (2018), “Apakah perawat menampilkan perilaku kerja yang inovatif saat mereka nilai-nilai sesuai dengan rumah sakit ' nilai?”, *Jurnal Eropa Manajemen Inovasi*, Vol. 21 No. 1, hlm. 157-171.
- Akram, T., Lei, S., Haider, MJ dan Hussain, ST (2018), “Menjelajahi dampak berbagi pengetahuan perilaku kerja inovatif karyawan: sebuah studi di Cina”, *Riset Bisnis Internasional*, Vol. 11 No. 3, hlm. 186-199.
- Amabile, TM (1988). Model kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Dalam S. BM, & C. LL (Vol. Eds.), *Penelitian dalam perilaku organisasi*. Vol.10. *Penelitian diperilaku organisasi* ( hlm. 123 - 167). Greenwich, CT: JAI Press.
- Anning-Dorson, T. (2017), “Berapa banyak dan kapan harus berinovasi: hubungan tekanan lingkungan, inovasi dan kinerja perusahaan jasa”, *Jurnal Eropa Manajemen Inovasi*, Vol. 20 No. 4, hlm.599-619.
- Antonakis, J., Marika, F., & Liechti, S. (2012). Learning Charisma. *Harvard Business Review*, 90(6), 127–130.
- Avolio, Bruce J., Waldman, David A., & Yammarino, Francis J. (1991). Memimpin pada tahun 19902: Empat I Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Pelatihan Industri Eropa*, 15, (4), 9-16
- Bakker, AB dan Demerouti, E. (2007), “Pekerjaan menuntut model sumber daya: cangguh”, *Jurnal dari Psikologi Manajerial*, Vol. 22 No. 3, hlm.309-328.
- Bednall, TC, Rafferty, AE, Shipton, H., Sanders, K. dan Jackson, CJ (2018), “Perilaku inovatif: berapa banyak kepemimpinan transformasional yang Anda butuhkan?”, *Jurnal Manajemen Inggris*, Vol. 29 No. 4, hlm. 796-816, doi: 10.1111 / 1467-8551.12275.

- Birdi, K., Leach, D. dan Magadley, W. (2016), “ Hubungan kemampuan individu dan dukungan lingkungan dengan berbagai aspek desainer ' perilaku inovatif ", *Jurnal Manajemen Inovasi Produk*, Vol.33 No. 1, hlm.19-35.
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S. dan Frey, D. (2013), “Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja tim: model kepercayaan mediasi bertingkat", *The Leadership Quarterly*, Vol. 24 No. 1, hlm.270-283.
- Chen, G., Farh, JL, Campbell, EM, Wu, Z. andWu, X. (2013), “Tim sebagai sistem inovatif: bertingkat antededen motivasi inovasi dalam tim R&D", *Jurnal Psikologi Terapan*, Vol. 98 No. 6, hlm.1018-1027.
- Choi, SB, Kim, K., Ullah, SE dan Kang, SW (2016), “Bagaimana kepemimpinan transformasional memfasilitasi perilaku inovatif pekerja Korea: memeriksa proses mediasi dan moderasi", *Review Personil*, Vol. 45 No. 3, hlm.459-479.
- De Jong, J. dan Den Hartog, D. (2010), “Mengukur perilaku kerja yang inovatif", *Kreativitas dan Manajemen Inovasi*, Vol. 19 No. 1, hlm.23-36.
- Deci, E.L & Ryan, R. M (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55 (1), 68-78.
- Deci, EL dan Ryan, RM (2000), “Itu ' apa ' dan ' Mengapa ' dari pengejaran tujuan: kebutuhan manusia dan perilaku penentuan nasib sendiri", *Pertanyaan Psikologis*, Vol. 11 No. 4, hlm. 227-268.
- Demerouti, E. (2014), “Rancang pekerjaan Anda sendiri melalui pembuatan pekerjaan", *Psikolog Eropa*, Vol. 19 No. 4, hlm.237-247.
- Demerouti, E., Bakker, AB dan Gevers, JM (2015), “Kerajinan kerja dan perilaku peran ekstra: peran keterlibatan kerja dan berkembang", *Jurnal Perilaku Kejuruan*, Vol. 91, Desember, hlm.87-96.
- Edghiem, F. dan Mouzughy, Y. (2017), “Perilaku inovatif dengan pengetahuan yang maju: keramahan perspektif layanan", *Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan Kontemporer*, Vol. 30 No. 1, hlm. 197-216.
- García-Morales, VJ, Jiménez-Barrionuevo, MM dan Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012), “ Transformasional pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi melalui pembelajaran organisasi dan inovasi ", *Jurnal Riset Bisnis*, Vol. 65 No. 7, hlm.1040-1050.
- Gaynor (2002) *“Innovation by design”*. New York: American Management Association.
- Harits. (2005). *Teori Perilaku Organisasi*. Bandung: Insani Press.

- Hobfoll, SE (2002), "Sumber daya dan adaptasi sosial dan psikologis", *Review Psikologi Umum*, Vol. 6 No. 4, hlm.307-324.
- Hon, AH dan Lui, SS (2016), " Kreativitas dan inovasi karyawan dalam organisasi: tinjauan, integrasi, dan arah masa depan untuk penelitian perhotelan ", *Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan Kontemporer*, Vol. 28 No. 5, hlm. 862-885.
- Hughes, DJ, Lee, A., Tian, AW, Newman, A. dan Legood, A. (2018), "Kepemimpinan, kreativitas, dan inovasi: tinjauan kritis dan rekomendasi praktis", *The Leadership Quarterly*, Vol. 29 No. 5, hlm. 549-569, doi: 10.1016/j.leaqua.2018.03.001.
- Janssen, O. (2000), "Tuntutan pekerjaan, persepsi usaha - menghargai keadilan dan inovatif perilaku kerja", *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, Vol. 73 No. 3, hlm.287-302.
- Janssen, O., Van de Vliert, E. dan West, M. (2004), "Sisi terang dan gelap individu dan kelompok inovasi: pengenalan edisi khusus", *Jurnal Perilaku Organisasi*, Vol. 25 No. 2, hlm. 129-145.
- Jiang, W. dan Gu, Q. (2016), "Bagaimana pengawasan yang kejam dan pengaruh iklim pengawasan yang kejam kreativitas tenaga penjual dan keefektifan tim penjualan di China", *Keputusan Manajemen*, Vol. 54 No. 2, hlm.455-475.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). *Measuring innovative work behaviour. Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- June, S., Kheng, Y. K., & Mamood, R. (2013). Determining the Importance of Competency and Person-Job Fit for the Job Performance of Service SMEs Employees in Malaysia. *Jurnal Canadian Center of Science and Education*, 9(10), 114-123.
- Kark, R., Van Dijk, D. dan Vashdi, DR (2018), "Termotivasi atau kehilangan motivasi untuk menjadi kreatif: peran diri sendiri - fokus regulasi dalam proses kepemimpinan transformasional dan transaksional", *Psikologi Terapan*, Vol. 67 No. 1, hlm. 186-224.
- Kim, H., Im, J., Qu, H. dan NamKoong, J. (2018), "Anteseden dan konsekuensi dari job crafting: sebuah pendekatan tingkat organisasi", *Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan Kontemporer*, Vol. 30 No. 3, hlm.1863-1881.
- Kim, H., Im, J., Qu, H. dan NamKoong, J. (2018), "Anteseden dan konsekuensi dari job crafting: sebuah pendekatan tingkat organisasi", *Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan Kontemporer*, Vol. 30 No. 3, hlm.1863-1881.

- Kim, MS dan Koo, DW (2017), "Menghubungkan LMX, keterlibatan, perilaku inovatif, dan kinerja pekerjaan pada karyawan hotel", *Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan Kontemporer*, Vol. 29 No. 12, hlm.3044-3062.
- Kindström, D., Kowalkowski, C. dan Sandberg, E. (2013), "Mengaktifkan inovasi Layanan: dinamis pendekatan kemampuan", *Jurnal Riset Bisnis*, Vol. 66 No. 8, hlm.1063-1073.
- Koseoglu, G., Liu, Y. dan Shalley, CE (2017), "Bekerja dengan para pemimpin kreatif: menjelajahi hubungan antara supervisor ' dan bawahan ' kreativitas", *The Leadership Quarterly*, Vol. 28 No. 6, hlm. 798-811.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, CG (2017). Apakah motivasi intrinsik dan ekstrinsik berhubungan di ff secara tepat untuk hasil karyawan? *Jurnal Ekonomi Psikologi*, 61, 244 - 258.
- Lee, A., Willis, S. dan Tian, AW (2018), "Kepemimpinan transformasional: pemeriksaan meta-analitik kontribusi tambahan, mediasi, dan moderasi", *Jurnal Perilaku Organisasi*, Vol. 39 No. 3, hlm.306-325.
- Lee, JW dan Song, Y. (2020), "Mempromosikan kerajinan kerja karyawan di tempat kerja: peran motivasi dan konteks tim", *Tinjauan Personil*, Jil. 49 No.3, hal.689-708, doi:10.1108/PR-07-2018-0261.
- Li, M. dan Hsu, CH (2016), "Tinjauan tentang perilaku inovatif karyawan dalam layanan", *Internasional Jurnal Manajemen Perhotelan Kontemporer*, Vol. 28 No. 12, hlm. 2820-2841.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi. Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Masa ' deh, RE, Obeidat, BY dan Tarhini, A. (2016), "Sebuah studi empiris Yordania tentang asosiasi antara kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, berbagi pengetahuan, prestasi kerja, dan kinerja perusahaan: pendekatan pemodelan persamaan struktural", *Jurnal Pengembangan Manajemen*, Vol. 35 No. 5, hlm. 681-705.
- Masood, M. dan Afsar, B. (2017), "Kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif di antara staf perawat", *Pertanyaan Keperawatan*, Vol. 24 No. 4, hlm.114.
- Mitchell, TR dan Daniels, D. (2003), "Motivasi", di Borman, WC, Ilgen, DR dan Klimoski, RJ (Eds), *Buku Pegangan Psikologi: Psikologi Industri dan Organisasi*, Wiley, New York, NY, hlm.225-254.
- Parzefall, MR, Seeck, H. dan Leppänen, A. (2008), " Inovasi karyawan dalam organisasi: a review dari antededen ", *Jurnal Ekonomi Bisnis Finlandia*, Vol. 2 No. 8, hlm.165-182.



- Patiar, A. dan Wang, Y. (2016), "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan organisasi komitmen pada kinerja departemen hotel", *Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan Kontemporer*, Vol. 28 No. 3, hlm.586-608.
- Panjaitan, W., & Kustiawan, U. (2022). When Occupational Self Efficacy and Intrinsic Motivation Influence on Job Satisfaction and Job Performance. *ijd-demos*, 4(1).
- Petrou, P., Demerouti, E. dan Schaufeli, WB (2015), "Kerajinan kerja dalam organisasi yang berubah: anteseden dan implikasi untuk kelelahan dan kinerja", *Jurnal Psikologi Kesehatan Kerja*, Vol. 20 No. 4, hlm. 470-487.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, MCW, Schaufeli, WB dan Hetland, J. (2012), "Membuat sebuah pekerjaan setiap hari: korelasi kontekstual dan tautan ke keterlibatan kerja", *Jurnal Perilaku Organisasi*, Vol. 33 No. 8, hlm. 1120-1141.
- Pradana, Herdiawan Rudi, Fachrurrozie, & Kiswanto. (2013). Pengaruh Risiko Bisnis, Struktur Aset, Ukuran dan Pertumbuhan Penjualan terhadap Struktur Modal. *Accounting Analysis Journal 2 (4)/2013*. Hlm. 423-429. ISSN: 2252-6765.
- Puranam, P., Singh, H. dan Zollo, M. (2006), "Pengorganisasian untuk inovasi: mengelola koordinasi - dilema otonomi dalam akuisisi teknologi", *Jurnal Akademi Manajemen*, Vol. 49 No. 2, hlm.263-280.
- Rank, J., Pace, VL dan Frese, M. (2004), "Tiga jalan untuk penelitian masa depan tentang kreativitas, inovasi, dan inisiatif", *Psikologi Terapan*, Vol. 53 No. 4, hlm.518-528.
- Rawung, FH, Wuryaningrat, NF dan Elvinita, LE (2015), "Pengaruh transformasional dan kepemimpinan transaksional tentang berbagi pengetahuan: studi empiris tentang usaha kecil dan menengah di Indonesia", *Jurnal Akademi Manajemen Asia*, Vol. 20 No. 1, hlm. 123-145.
- Rafique, M. A., Hou, Y., Chudhery, M. A. Z., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3), 100214.
- Rudolph, CW, Katz, IM, Lavigne, KN dan Zacher, H. (2017), "Pembuatan pekerjaan: meta-analisis dari hubungan dengan perbedaan individu, karakteristik pekerjaan, dan hasil kerja", *Jurnal Perilaku Kejuruan*, Vol. 102, Oktober, hlm.112-138.
- Saks, AM (2006), "Anteseden dan konsekuensi keterlibatan karyawan", *Jurnal Manajerial Psikologi*, Vol. 21 No. 7, hlm.600-619.

- Savelsbergh, C., Gevers, JM, van der Heijden, BI dan Poell, RF (2012), "Tekanan peran tim: hubungan dengan pembelajaran tim dan kinerja dalam tim proyek", *Manajemen Grup & Organisasi*, Vol. 37 No. 1, hlm 67-100.
- Schaufeli, WB dan Taris, T. (2014), "*Tinjauan kritis terhadap model permintaan pekerjaan- sumber daya: implikasi untuk meningkatkan pekerjaan dan kesehatan*", di Bauer, GF dan Hämmig, O. (Eds), *Menjembatani Kesehatan Kerja, Organisasi dan Masyarakat: Pendekatan Transdisipliner*, Edisi pertama, Springer, Dordrecht, hlm.43-68.
- Schulze, A., Brojerdi, G. dan Krogh, G. (2014), "Mereka yang tahu, lakukan. mereka yang mengerti, mengajar. kemampuan diseminatif dan transfer pengetahuan di industri otomotif", *Jurnal Manajemen Inovasi Produk*, Vol. 31 No. 1, hlm.79-97.
- Shalley, CE dan Gilson, LL (2004), "Apa yang perlu diketahui pemimpin: tinjauan sosial dan kontekstual faktor-faktor yang dapat menumbuhkan atau menghambat kreativitas", *The Leadership Quarterly*, Vol. 15 No. 1, hlm. 33-53.
- Shin, SJ, Yuan, F. dan Zhou, J. (2017), "Ketika inovasi yang dirasakan persyaratan pekerjaan meningkatkan karyawan perilaku inovatif: perspektif pencerdasan", *Jurnal Perilaku Organisasi*, Vol. 38 No. 1, hlm. 68-86.
- Si, S. dan Wei, F. (2012), "Kepemimpinan transformasional dan transaksional, iklim pemberdayaan, dan kinerja inovasi: analisis bertingkat dalam konteks Cina", *Jurnal Eropa Kerja dan Psikologi Organisasi*, Vol. 21 No. 2, hlm.299-320.
- Slemp, GR dan Vella-Brodrick, DA (2014), "Mengoptimalkan kesehatan mental karyawan: hubungan antara kepuasan kebutuhan intrinsik, kerajinan kerja, dan kesejahteraan karyawan", *Jurnal Studi Kebahagiaan*, Vol. 15 No. 4, hlm. 957-977.
- Somech, A. dan Khalaili, A. (2014), "Aktivitas batas tim: peran mediasinya dalam hubungan antara kondisi struktural dan inovasi tim", *Manajemen Grup & Organisasi*, Vol. 39 No. 3, hlm.274-299.
- Stock, R. M. (2015). Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574–592.
- Stoker, JI, Looise, JC, Fisscher, OAM dan De Jong, RD (2001), "Kepemimpinan dan inovasi: hubungan antara kepemimpinan, karakteristik individu, dan fungsi tim R&D", *Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 12 No. 7, hlm. 1141-1151.
- Sutrisno. (2009), *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*, Edisi Pertama, CetakanKetujuh, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.

- Syaiful Bahri Djamarah, (2002). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Thomas, KW dan Velthouse, BA (1990), "Unsur-unsur pemberdayaan kognitif: an interpretative model motivasi tugas intrinsik", *Akademi Tinjauan Manajemen*, Vol. 15 No. 4, hlm.666-681.
- Tims, M. dan Bakker, AB (2010), "Pembuatan pekerjaan: menuju model baru perancangan ulang pekerjaan individu", *SA Jurnal Psikologi Industri*, Vol. 36 No. 2, hlm. 1-9.
- Tims, M., Bakker, AB dan Derks, D. (2012), "Pengembangan dan validasi skala kerajinan kerja", *Jurnal Perilaku Kejuruan*, Vol. 80 No. 1, hlm. 173-186.
- Vallerand, RJ, & Bissonnette, R. (1992). Gaya intrinsik, ekstrinsik, dan amotivasional sebagai prediktor perilaku: Sebuah studi prospektif. *Journal of Personality*, 60 ( 3), 599 - 620.
- Van Wingerden, J., Derks, D. dan Bakker, AB (2017), "Dampak sumber daya pribadi dan pekerjaan menyusun intervensi pada keterlibatan dan kinerja kerja", *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 56 No. 1, hlm.51-67.
- Wang, HJ, Demerouti, E. dan Le Blanc, P. (2017), "Kepemimpinan transformasional, kemampuan beradaptasi, dan pekerjaan crafting: peran moderasi dari identifikasi organisasi", *Jurnal Perilaku Kejuruan*, Vol. 100, June, hlm.185-195.
- Wang, P., Rode, JC, Shi, K., Luo, Z. dan Chen, W. (2013), "Perspektif iklim kelompok kerja di hubungan antara kepemimpinan transformasional, keragaman kelompok kerja, dan kreativitas karyawan", *Manajemen Grup & Organisasi*, Vol. 38 No. 3, hlm.334-360.
- Wang, XH, Fang, Y., Qureshi, I. dan Janssen, O. (2015), "Memahami perilaku inovatif karyawan: mengintegrasikan jaringan sosial dan pemimpin - perspektif pertukaran anggota", *Jurnal Perilaku Organisasi*, Vol. 36 No. 3, hlm.403-420.
- Woodman, RW, Sawyer, JE dan Griffin, RW (1993), "Menuju teori kreativitas organisasi", *Akademi Tinjauan Manajemen*, Vol. 18 No. 2, hlm.293-321.
- Woods, SA, Mustafa, MJ, Anderson, N. dan Sayer, B. (2017), " Perilaku kerja yang inovatif dan ciri-ciri kepribadian: memeriksa efek moderasi dari kepemilikan organisasi ", *Jurnal Psikologi Manajerial*, Vol. 33 No. 1, hlm.29-42.
- Wrzesniewski, A. dan Dutton, JE (2001), "Membuat pekerjaan: merevisi karyawan sebagai perajin aktif pekerjaan mereka", *Akademi Tinjauan Manajemen*, Vol.

- Yuan, L., Zhang, L. dan Tu, Y. (2018), "Ketika seorang pemimpin dipandang terlalu rendah hati: mediasi yang melengkung model yang menghubungkan kerendahan hati pemimpin dengan keterlibatan proses kreatif karyawan", *Jurnal Pengembangan Kepemimpinan & Organisasi*, Vol. 39 No. 4, hlm.468-481.
- Yu, H., Yan, C., Dong, Z., Hou, Y., & Guan, X. (2022). Influence of proactive personality and career calling on employees' job performance: A moderated mediation model based on job crafting. *South African Journal of Business Management*, 53(1), 2533.
- Zuraik, A. dan Kelly, L. (2018), "Peran kepemimpinan transformasional CEO dan iklim inovasi di eksplorasi dan eksploitasi", *Jurnal Eropa Manajemen Inovasi*, Vol. 22 No. 1, hlm. 84-104, doi: 10.1108 / EJIM-10-2017-0142.