

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif: Peran Keterlibatan Karyawan sebagai Mediator

Lucky Franky Tamengkel

*Administration Department, Faculty of Social and Political Science*

*Sam Ratulangi University, Manado-Indonesia*

email: [luckytamengkel@gmail.com](mailto:luckytamengkel@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dan juga menguji peran keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel berbintang di Sulawesi Utara. Sampel penelitian diambil dengan teknik *Convenience sampling*. Terpilih 122 sampel yang dipilih secara acak dari 4 Hotel berbintang di Kota Manado. Teknik Analisis data, dijamin melalui sebaran kuesioner yang diberi nilai dan ditabulasikan untuk kemudian dianalisis dan jawaban yang diperoleh responden sesuai dengan nilai variabel yang telah ditetapkan selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan bantuan software *smartPLS*, dimana teknik analisis data ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dengan pendekatan analisis *Structural equation model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional; keterlibatan kerja; perilaku kerja inovatif

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of transformational leadership on innovative work behaviour and also examine the role of job engagement on innovative work behavior. This study used a survey method with a quantitative descriptive approach. The population in this study was all employees of star-rated hotels in North Sulawesi. The research sample was drawn using convenience sampling. 122 samples were randomly selected from four star-rated hotels in Manado City. Data analysis techniques were collected through distributed questionnaires, which were scored and tabulated for subsequent analysis. Respondents' answers, according to predetermined variable values, were then analyzed using smartPLS software. This data analysis technique was used to determine the influence using a Structural Equation Modelling (SEM) analysis approach. The results showed that transformational leadership had a positive and significant effect on innovative work behaviour and job engagement. Job engagement had a positive and significant effect on innovative work behaviour. Work engagement mediated the relationship between transformational leadership and innovative work behaviour.*

*Keywords: transformational leadership; job engagement; innovative work behaviour*

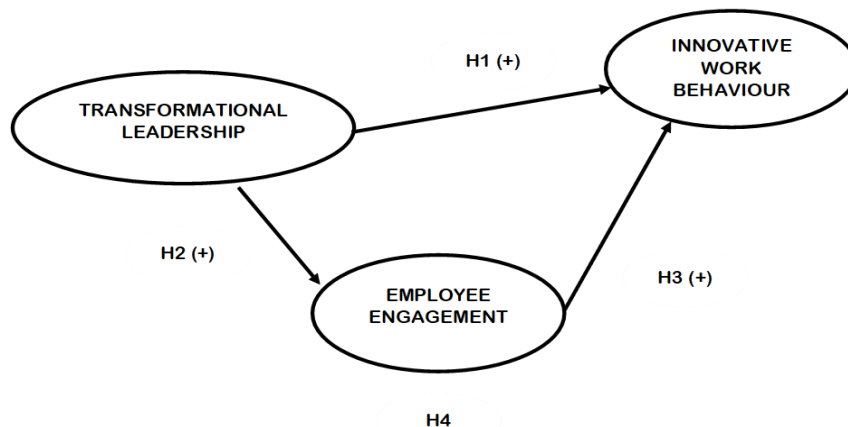
## PENDAHULUAN

Karena industri perhotelan memiliki tuntutan lingkungan yang semakin parah; keterampilan kepemimpinan dapat membantu organisasi untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia secara lebih efektif. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif dalam industri perhotelan sangat penting dalam mencapai hasil keuangan dan mewujudkan tujuan kinerja yang diinginkan di antara para karyawan (Mohamed, 2016). Perusahaan karena siklus hidup produk yang pendek dan globalisasi tidak dapat memikirkan pertumbuhan tanpa inovasi. Berbeda dengan dulu ketika pencarian inovasi dilakukan oleh segelintir orang yang cerdas, pencarian inovasi saat ini dilakukan oleh seluruh karyawan organisasi. Karyawan era modern ini dikenal sebagai pekerja berpengetahuan. Dilengkapi dengan ketajaman mereka untuk menghasilkan ide-ide baru,

mereka memainkan peran penting dalam kinerja perusahaan mereka, sehingga memperoleh status sebagai sumber daya penting perusahaan (Khan *et al.*, 2020).

Di dunia yang sangat kompetitif dan berteknologi maju saat ini, inovasi memainkan peran penting. Inovasi oleh karyawan adalah salah satu cara terbaik untuk mendorong inovasi dan keberhasilan organisasi. Untuk memotivasi karyawan agar berinovasi dalam konteks kerja berbasis pengetahuan yang intens, peran manajer sebagai pemimpin telah mendapat perhatian para peneliti dan praktisi. Dengan demikian para peneliti telah menemukan peningkatan minat dalam menemukan cara untuk membujuk karyawan pada tingkat individu untuk menampilkan perilaku kreatif melalui kepemimpinan transformasional (Afsar *et al.*, 2014). Serangkaian penelitian ilmiah mendokumentasikan bahwa kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional merupakan hal mendasar bagi karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif (Amankwaa *et al.*, 2019). Kepemimpinan transformasional sangat penting dalam memungkinkan organisasi untuk mendorong lingkungan yang inovatif di mana karyawan diberi otonomi yang diperlukan untuk berpikir kreatif dan memberikan solusi inovatif. Ini mengarah pada perilaku inovatif dan kreativitas karyawan yang lebih besar (Knezovic dan Drkic, 2020).

Perilaku kerja inovatif karyawan telah muncul sebagai faktor penting bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dan memastikan kelangsungan hidup jangka panjang di lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini. Perilaku kerja inovatif mengacu pada penciptaan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru dan berguna dalam organisasi. Organisasi yang gagal berinovasi berpotensi mengurangi kemampuannya untuk melawan persaingan dan berisiko keluar dari pasar. Alternatifnya, organisasi yang terus berinovasi telah ditemukan untuk mencapai tingkat kinerja organisasi yang lebih tinggi (Jada *et al.*, 2019). Hal ini tentu mendorong organisasi untuk menyelidiki berbagai faktor yang meningkatkan Perilaku kerja inovatif karyawan. Dari berbagai factor yang mempengaruhi Perilaku kerja inovatif teridentifikasi antara lain praktek manajemen sumber daya manusia (Bos-Nehles dan Veenendaal, 2017; Sanz-Valle dan Jiménez-Jiménez, 2018), keterlibatan kerja (Yang *et al.*, 2019; De Spiegelaere, 2014) dan kepemimpinan transformasional (Su *et al.*, 2020; Amankwaa *et al.*, 2019).



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengisi gap penelitian mengenai kepemimpinan transformasional terhadap Perilaku kerja inovatif. Penelitian ini menggunakan variable keterlibatan karyawan sebagai mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap

Perilaku kerja inovatif. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka hubungan kausalitas setiap variabel ditunjukkan pada **Gambar 1**.

Amankwaa *et al.* (2019) mengungkapkan bahwa Kemampuan pemimpin transformasional untuk memahami perbedaan karyawan dalam hal kekuatan dan kelemahan adalah sifat yang dapat mempromosikan Perilaku kerja inovatif. Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif (Amankwaa *et al.*, 2019; Afsar *et al.*, 2014). Hipotesis 1: terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif.

Kepemimpinan transformasional dapat menjadi pendorong potensial keterlibatan kerja karyawan karena dapat memengaruhi pengalaman mereka tentang keamanan psikologis, kebermaknaan, dan ketersediaan (Pham-Thai *et al.*, 2018). Penelitian terdahulu menunjukkan hubungan langsung yang positif antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan (Pham-Thai *et al.*, 2018). Hipotesis 2: terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan.

Keterlibatan kerja telah dikaitkan dengan berbagai hasil organisasi yang positif dalam hal perilaku karyawan yang produktif. IWB mengacu pada perilaku karyawan yang secara langsung dan tidak langsung berkontribusi pada pengembangan dan pengenalan inovasi (De Spiegelaere *et al.*, 2016). Penelitian terdahulu menunjukkan hubungan positif antara keterlibatan karyawan dan perilaku kerja inovatif (De Spiegelaere *et al.*, 2014; De Spiegelaere *et al.*, 2016). Hipotesis 3: keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Pemimpin harus mempromosikan keterlibatan karyawan dengan mendukung karyawan mereka dan membangkitkan perasaan aman dan self-efficacy yang diperlukan dan memberikan kebebasan untuk mengambil risiko untuk inovasi (Miller dan Miller, 2019). Keterlibatan kerja telah dikaitkan dengan berbagai hasil organisasi yang positif dalam hal perilaku karyawan yang produktif (De Spiegelaere *et al.* 2014) Hipotesis 4: keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan perilaku kerja inovatif.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 122 responden yang merupakan karyawan Hotel di Kota Manado. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu menggunakan teknik *Convenience sampling*. Dalam penelitian ini digunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang disusun berdasarkan model Likert dengan lima pilihan jawaban dengan rentangan nilai antara 1 sampai dengan 5 untuk menjaring data primer dari kalangan responden. Data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modelling*. Untuk mengolah data, studi ini menggunakan software SmartPLS 3. Indikator persepsi kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari Robbins dan Judge (2015) yaitu: (1) Keramahan Individu, (2) Stimulasi Intelektual, (3) Motivasi inspirasional, dan (4) Pengaruh yang ideal. Perilaku kerja inovatif diukur dengan menggunakan enam item dari Yasir dan majid, (2020) yaitu (1) Saya mencari teknologi, proses, teknik, dan/atau ide produk. (2) Saya menghasilkan ide-ide kreatif. (3) Saya mempromosikan dan memperjuangkan ide-ide kepada orang lain. (4) Saya menyelidiki dan mengamankan dana yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan ide-ide baru. (5) Saya mengembangkan rencana dan jadwal yang memadai untuk implementasi ide-ide baru. (6)

Saya inovatif. Employee engagement diukur menggunakan utrecht work engagement scale (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Baker (2004). Penelitian ini menggunakan versi singkat dari Schaufeli *et al.* (2006) yang terdiri dari tiga dimensi yaitu Vigour, Dedication, and Absorption.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari total responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 65 (53,3%) adalah laki-laki dan 57 (46,7%) adalah perempuan. Berdasarkan usia, kurang dari 30 Tahun berjumlah 36 (29,5%), antara 30 – 40 Tahun berjumlah 63 (51,6%), antara 40 – 50 tahun berjumlah 18 (14,8%), dan lebih dari 50 Tahun berjumlah 5 (4,1%). Berdasarkan Pendidikan responden 17 (13,9%) berpendidikan SLTA, 43 (35,3%) berpendidikan Diploma, dan 62 (50,8%) berpendidikan Sarjana.

### Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model Pengukuran dapat dinilai dengan menguji *reliability*, *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Reliability* dapat dinilai dengan menentukan *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) dan *Composite reliability*. Dari **Tabel 1** dapat dilihat nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,7 dan nilai *Composite reliability* lebih dari 0,7. Nilai ini sudah memenuhi rekomendasi dari Hair *et al.* (2014), maka dikatakan *reliable*. *Convergent validity* dapat dinilai dengan menentukan *loading factor* dan *average variance extracted*. Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* lebih dari 0,7, dan nilai *average variance extracted* lebih dari 0,5, ini sudah memenuhi rekomendasi Hair *et al.* (2014). *Discriminant validity* dapat dinilai dengan menentukan nilai *Fornell Larcker Criterion* dan *Cross loading*. Dari **Tabel 2** dapat dilihat bahwa nilai *Fornell Larcker Criterion* menunjukkan korelasi variable itu sendiri lebih besar dengan korelasi dengan variable lainnya, dan nilai *cross loading* pada **Tabel 3** menunjukkan korelasi setiap indicator dengan variable itu sendiri lebih besar dengan korelasi indicator dengan variable lainnya. Maka penelitian ini dianggap valid.

**Tabel 1.** Hasil Uji Model Pengukuran

| Variabel                      | Indikator | Loading Factor | Composite Reliability | Average Variance Extracted |
|-------------------------------|-----------|----------------|-----------------------|----------------------------|
| Kepemimpinan Transformasional | TL1       | 0,893          | 0,942                 | 0,803                      |
|                               | TL2       | 0,885          |                       |                            |
|                               | TL3       | 0,883          |                       |                            |
|                               | TL4       | 0,923          |                       |                            |
| Keterlibatan Karyawan         | EE1       | 0,915          | 0,941                 | 0,843                      |
|                               | EE2       | 0,915          |                       |                            |
|                               | EE3       | 0,925          |                       |                            |
| Perilaku Kerja Inovatif       | IWB1      | 0,886          | 0,966                 | 0,824                      |
|                               | IWB2      | 0,922          |                       |                            |
|                               | IWB3      | 0,898          |                       |                            |
|                               | IWB4      | 0,913          |                       |                            |
|                               | IWB5      | 0,909          |                       |                            |
|                               | IWB6      | 0,917          |                       |                            |

**Tabel 2.** Nilai Fornell Larcker Criterion

|                               | Keterlibatan Karyawan | Perilaku Kerja Inovatif | Kepemimpinan Transformasional |
|-------------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------------|
| Keterlibatan Karyawan         | 0,918                 |                         |                               |
| Perilaku Kerja Inovatif       | 0,429                 | 0,908                   |                               |
| Kepemimpinan Transformasional | 0,441                 | 0,552                   | 0,896                         |

**Tabel 3.** Nilai Cross Loading

|      | Keterlibatan<br>Karyawan | Perilaku Kerja<br>Inovatif | Kepemimpinan<br>Transformasional |
|------|--------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| EE1  | 0,915                    | 0,380                      | 0,391                            |
| EE2  | 0,915                    | 0,417                      | 0,431                            |
| EE3  | 0,925                    | 0,383                      | 0,392                            |
| IWB1 | 0,425                    | 0,886                      | 0,507                            |
| IWB2 | 0,354                    | 0,922                      | 0,528                            |
| IWB3 | 0,397                    | 0,898                      | 0,483                            |
| IWB4 | 0,363                    | 0,913                      | 0,513                            |
| IWB5 | 0,348                    | 0,909                      | 0,450                            |
| IWB6 | 0,441                    | 0,917                      | 0,518                            |
| TL1  | 0,415                    | 0,504                      | 0,893                            |
| TL2  | 0,386                    | 0,500                      | 0,885                            |
| TL3  | 0,392                    | 0,473                      | 0,883                            |
| TL4  | 0,387                    | 0,502                      | 0,923                            |

### Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji Model structural penelitian ini dilakukan dengan menguji hipotesis yang diajukan. Berikut hasil uji hipotesis: H1: terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif. Koefisien jalur antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0,451, nilai T-Statistik 4,573 > 1,96, dan P-Value 0,000 < 0,05. Maka H1 diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. H2: terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan. Koefisien jalur antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan adalah sebesar 0,441, nilai T-statistik 4,334 > 1,96, dan P-Value 0,000 < 0,05. Maka H2 diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. H3: terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan karyawan dan perilaku kerja inovatif. Koefisien jalur antara keterlibatan karyawan dan perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0,230, nilai T-Statistik 2,539 > 1,96, dan P-Value 0,011 < 0,05. Maka H3 diterima, yang berarti bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. H4: keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif. Koefisien jalur antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif melalui keterlibatan karyawan adalah sebesar 0,102, nilai T-statistik 2,153 > 1,96, dan P-Value 0,032 < 0,05. Maka H4 diterima, yang berarti bahwa keterlibatan karyawan memediasi secara positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif.

### Kepemimpinan transformasional dan Perilaku kerja inovatif

Hasil analisis pada model SEM memperlihatkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif yang terlihat dari koefisien pengaruh sebesar **0,451**, nilai T-Statistik **4,573 > 1,96**, dan P-Value **0,000 < 0,05**. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional akan semakin baik pula perilaku kerja inovatif. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Amankwaa *et al.* (2019) dan Afsar *et al.* (2014).

### Kepemimpinan transformasional dan Keterlibatan karyawan

Hasil analisis pada model SEM memperlihatkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan karyawan yang

terlihat dari koefisien pengaruh sebesar **0,441**, nilai T-statistik **4,334 > 1,96**, dan P-Value **0,000 < 0,05**. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional akan semakin baik pula keterlibatan karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Pham-Thai *et al.*, (2018).

#### **Keterlibatan karyawan dan Perilaku kerja inovatif**

Hasil analisis pada model SEM memperlihatkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap perilaku kerja inovatif yang terlihat dari koefisien pengaruh sebesar **0,230**, nilai T-Statistic **2,539 > 1,96**, dan P-Value **0,011 < 0,05**. Artinya semakin kuat keterlibatan karyawan akan semakin baik perilaku kerja inovatif. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari De Spiegelaere *et al.* (2014) dan De Spiegelaere *et al.* (2016).

#### **Kepemimpinan transformasional, Keterlibatan karyawan dan Perilaku kerja inovatif**

Hasil analisis pada model SEM memperlihatkan bahwa keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif yang terlihat dari koefisien pengaruh sebesar **0,102**, nilai T-statistik **2,153 > 1,96**, dan P-Value **0,032 < 0,05**. Artinya ada peran mediasi keterlibatan karyawan terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif. Hasil ini sejalan dengan teori dari De Spiegelaere *et al.* (2014).

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan kajian dengan menggunakan alat analisis structural equation model terhadap model penelitian yang diajukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Hotel di Kota Manado. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional akan semakin baik pula perilaku kerja inovatif karyawan. 2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee engagement Hotel di Kota Manado. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional akan semakin baik pula keterlibatan karyawan. 3. Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Hotel di Kota Manado. Artinya semakin baik Keterlibatan Karyawan akan semakin baik perilaku kerja inovatif karyawan (innovative work behaviour). 4. Keterlibatan Karyawan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif karyawan Hotel di Kota Manado. Artinya ada peran mediasi Keterlibatan Karyawan hubungan antara kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan.

#### **ACKNOWLEDGMENTS**

The Institute for Research and Community Service (LPPM) at Sam Ratulangi University in Manado, Indonesia, assisted with this research. [Grant number: 700/UN12.13/LT/2023].

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Afsar, B., Badir, Y.F., dan Saeed, B.B. (2014), "Transformational leadership and innovative work behavior", *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 114 Iss 8 pp. 1270 – 1300.

- Amankwaa, A., Gyensare, M.A., dan Susomrith, P. (2019) "Transformational leadership with innovative behaviour: Examining multiple mediating paths with PLS-SEM", *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 40 No. 4, pp. 402-420.
- Anna. C. Bos-Nehles & Andre A.R. Veenendaal, (2017). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: the moderating effect of an innovative climate, *The International Journal of Human Resource Management*.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W. and Van Hootegem, G. (2014), *Creativity and Innovative Management*, Volume 23 Number 2.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Pearson New International edition.
- Jada, U.R., Mukhopadhyay, S., and Titiyal, R. (2019) "Empowering leadership and innovative work behavior: a moderated mediation examination", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 23 No. 5, pp. 915-930.
- Khan, M.M., Mubarak, S., and 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*, Vol. 24 No. 5, pp. 1547-1568.
- Knezovic, E. and Amina Drkic, A. (2020) Innovative work behavior in SMEs: the role of transformational leadership. *Employee Relations: The International Journal*. Vol. 43 No. 2, pp. 398-415.
- Miller, L. and Miller, F.A. (2019) Innovative work behavior through high-quality leadership. *International Journal of Innovation Science*, Vol. 12 No. 2, pp. 219-236.
- Mohamed, L.M. (2016), Assessing the effects of transformational leadership: A study on Egyptian hotel employees. *Journal Hospitality and tourism management*, vol. 27, pp.49-59.
- Pham-Thai, N.T., McMurray, A.D., Muenjohn, N., dan Muchiri, M. (2018) "Job engagement in higher education", *Personnel Review*, Vol. 47 Issue: 4, pp.951-967.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A., (2015), *Organizational behaviour* 16th ed. Pearson ed, NJ.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., and Bakker, A.B. (2002), The Measurement of Engagement and Burnout: Two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, pp. 71–92.
- Spiegelaere, S.D., Guy Van Gyes, G.V., Witte, H.D., Niesen, W., and Hootegem, G.V. (2014) On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and the Mediating Effect of Work Engagement. *Creativity and Innovation Management*, Vol.23, No.3.
- Su, Z.-X., Wang, Z. and Chen, S. (2020), The impact of CEO transformational leadership on organizational voluntary turnover and employee innovative behaviour: the mediating role of collaborative HRM. *Asia Pac J Hum Resour*, 58: 197-219.
- Yang, K., Zhou, L., Wang, Z., Lin, C., and Luo, Z. (2019). Humble leadership and innovative behaviour among Chinese nurses: The mediating role of work engagement. *Journal Nursing management*, Vol 27 (8).
- Yasir, M., & Majid, A. (2020). High-involvement HRM practices and innovative work behavior among production-line workers: mediating role of employee's functional flexibility. *Employee Relations*, 42(4), 883–902.