

Pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Kebahagiaan Pegawai Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jambi

Ninik Rahmawati¹, Nur Hasanah², Agus Solikhin³

^{1,2,3} Program Studi S1-Manajemen, FEB, Universitas Jambi

Email: ninikrahmawati50@gmail.com, nur_hasanah@unja.ac.id, agus.slk09@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh pertukaran pemimpin-anggota terhadap perilaku inovatif dengan kebahagiaan pegawai sebagai variabel mediasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan teknik analisis Structural Equation Modelling (SEM) menggunakan SmartPLS 4.0. Sampel penelitian terdiri dari 75 pegawai dari total populasi 295. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pertukaran pemimpin-anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif; (2) pertukaran pemimpin-anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan pegawai; (3) kebahagiaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif; dan (4) kebahagiaan pegawai terbukti memediasi hubungan antara pertukaran pemimpin-anggota dan perilaku inovatif. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya membangun hubungan yang berkualitas antara pemimpin dan bawahan untuk mendorong kebahagiaan kerja yang pada akhirnya memperkuat inovasi di lingkungan organisasi.

Kata kunci: *Pertukaran Pemimpin-Anggota; Perilaku Inovatif; Kebahagiaan Pegawai*

Abstract

This study aims to analyze and describe the effect of leader-member exchange on innovative behavior with employee happiness as a mediating variable at the Maritime Affairs and Fisheries Office of Jambi Province. The method used is quantitative analysis with analysis techniques using SmartPLS version 4.0. The population in this study was 295 and the sample consisted of 75 employees. The results showed that: (1) leader-member exchange has a positive and significant effect on innovative behavior; (2) leader-member exchange also has a positive and significant effect on employee happiness; (3) employee happiness is proven to have a positive and significant effect on innovative behavior; (4) employee happiness can mediate the relationship between leader-member exchange and innovative behavior. The implication of this study is that good relationships between leaders and subordinates need to be built to encourage employee innovative behavior and increase work happiness, which ultimately strengthens innovation in the organizational environment.

Keywords: *Leader-Member Exchange; Innovative Behavior; Employee Happiness*

Pendahuluan

Peningkatan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik menuntut adanya perilaku inovatif dari aparatur negara. Perilaku inovatif, yang mencakup kemampuan menghasilkan ide, mencari solusi kreatif, hingga mengimplementasikan perubahan, menjadi aset krusial bagi organisasi untuk beradaptasi dan berkembang. Perilaku inovatif pegawai penting untuk menjamin kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi (Liang et al., 2022). Salah satu faktor yang diyakini kuat memengaruhi perilaku pegawai adalah kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota, yang terkonseptualisasi dalam teori Leader-Member Exchange (LMX). Pertukaran pemimpin-anggota (*Leader-Member Exchange*) secara umum didefinisikan sebagai kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan (Buengeler et al., 2021). Teori ini menyatakan bahwa kualitas hubungan diadik antara atasan dan bawahan dapat memprediksi berbagai hasil kerja, termasuk kinerja dan perilaku ekstra peran yang menopang inovasi (Bani-Melhem et al., 2022). Pertukaran pemimpin-anggota yang tinggi ditandai dengan komunikasi terbuka dan dukungan yang lebih besar, sedangkan hubungan pertukaran pemimpin-anggota yang rendah cenderung lebih formal dan kurang interaktif (Keintjem et al., 2022) Pertukaran pemimpin-anggota berkualitas tinggi antara pemimpin dan bawahan ditandai dengan kepercayaan, loyalitas, dan komunikasi yang efektif (Green, 1997).

Kajian literatur terdahulu menunjukkan adanya perdebatan dan kesenjangan terkait pengaruh LMX terhadap perilaku inovatif. Sejumlah riset empiris mengonfirmasi bahwa LMX berkualitas tinggi secara positif dan signifikan mendorong inovasi di tempat kerja (Mulligan et al., 2021; Bani-Melhem et al., 2022). Namun, temuan yang kontradiktif juga dilaporkan oleh peneliti lain yang tidak menemukan adanya pengaruh signifikan antara kedua variabel tersebut (Ratri et al., 2024),(Burdiuzha et al., 2020) Inkonsistensi ini menandakan adanya kemungkinan peran variabel lain yang memoderasi atau memediasi hubungan tersebut. Lebih lanjut, mayoritas studi mengenai LMX dan inovasi selama ini terkonsentrasi pada konteks sektor swasta, sehingga menyisakan kekosongan pemahaman mengenai dinamikanya di lingkungan birokrasi pemerintahan (Bani-Melhem et al., 2022). Riset

yang menguji mekanisme psikologis, seperti faktor afektif pegawai, dalam menjelaskan hubungan tersebut juga masih terbatas. Karena itu Perilaku inovatif ini penting untuk menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan (De Jong & Den Hartog, 2010).

Pernyataan kebaruan ilmiah (scientific novelty) dalam artikel ini terletak pada pengujian model mediasi untuk menjelaskan inkonsistensi temuan sebelumnya. Penelitian ini mengajukan kebahagiaan pegawai (employee happiness) sebagai mekanisme penghubung krusial antara LMX dan perilaku inovatif, sebuah jalur mediasi yang masih jarang dieksplorasi dalam konteks sektor publik di Indonesia. Kebaruan riset ini diperkuat dengan pengujian model pada organisasi sektor publik, yaitu Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi, untuk mengisi kesenjangan kontekstual yang telah diidentifikasi. Dengan demikian, studi ini menawarkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana hubungan kepemimpinan secara tidak langsung membentuk perilaku inovatif melalui kondisi afektif pegawai. Kebahagiaan pegawai berperan penting dalam produktivitas kerja. Pegawai yang bahagia cenderung lebih produktif, terlibat, dan loyal terhadap organisasi dan ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka kinerja mereka meningkat dan mereka lebih mungkin bertahan dalam pekerjaan mereka dari pada rekan-rekan mereka yang tidak Bahagia (Weerarathna et al., 2022). Kebahagiaan pegawai mencakup aspek emosional dan psikologis yang muncul saat pegawai merasa dihargai, didukung, dan puas terhadap pekerjaannya (Benevene et al., 2019)

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah adanya inkonsistensi hasil dan kurangnya penjelasan mengenai mekanisme yang mendasari pengaruh LMX terhadap perilaku inovatif di sektor publik. Fenomena ini terkonfirmasi dari survei awal di lokasi penelitian yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan pada indikator perilaku inovatif pegawai. Oleh karena itu, hipotesis utama yang diajukan adalah bahwa kebahagiaan pegawai memediasi secara positif pengaruh Leader-Member Exchange terhadap perilaku inovatif.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan dari kajian artikel ini adalah untuk menganalisis peran mediasi kebahagiaan pegawai dalam hubungan antara Leader-

Member Exchange dan perilaku inovatif pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel. Seluruh rangkaian kegiatan penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 295 orang. Dari populasi tersebut, sampel sebanyak 75 responden dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel yang relevan untuk memastikan keterwakilan data.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur tiga variabel utama: pertukaran pemimpin-anggota (*leader-member exchange*), perilaku inovatif, dan kebahagiaan pegawai. Pengukuran setiap item pertanyaan menggunakan skala Likert, yang memungkinkan responden untuk memberikan peringkat terhadap pernyataan yang diajukan.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah pemodelan persamaan struktural (*Structural Equation Modeling - SEM*) dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Peralatan utama yang digunakan untuk analisis statistik adalah perangkat lunak SmartPLS versi 4. Proses analisis dilakukan dalam dua tahap utama: pertama, evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, dan kedua, evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Prosedur detail mengenai penerapan SEM-PLS (Sarstedt et al., 2020)

Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menyajikan hasil temuan penelitian dan pembahasannya secara ilmiah. Untuk memastikan validitas hasil, pemaparan diawali dengan evaluasi model pengukuran dan struktural yang menjadi dasar bagi analisis temuan ilmiah dan pembahasan hipotesis berikut.

a. Evaluasi Model Pengukuran dan Struktural

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan evaluasi model untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen. Hasil analisis *outer model* menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria validitas konvergen (*convergent validity*) dengan nilai *outer loading* > 0,70 dan *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,50. Instrumen juga dinyatakan valid secara diskriminan (*discriminant validity*) dan reliabel dengan nilai *composite reliability* > 0,70.

Selanjutnya, evaluasi *inner model* menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik. Nilai *R-Square* untuk variabel Kebahagiaan Pegawai adalah 0,602, yang berarti 60,2% variasi dalam kebahagiaan pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pertukaran pemimpin-anggota. Sementara itu, nilai *R-Square* untuk Perilaku Inovatif adalah 0,773, menunjukkan bahwa 77,3% variasinya dapat dijelaskan oleh pertukaran pemimpin-anggota dan kebahagiaan pegawai. Nilai ini tergolong kuat, mengindikasikan relevansi model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

b. Temuan Ilmiah dan Pembahasan Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 1, yang menjadi dasar pembahasan temuan-temuan ilmiah berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T- Statistik	P- Values	Keterangan
Pertukaran Pemimpin-Anggota -> Perilaku Inovatif	0,741	12,892	0,000	Signifikan
Pertukaran Pemimpin-Anggota -> Kebahagiaan Pegawai	0,776	10,118	0,000	Signifikan
Kebahagiaan Pegawai -> Perilaku Inovatif	0,750	9,268	0,000	Signifikan

1. Pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota terhadap Perilaku Inovatif

Temuan ilmiah pertama menunjukkan bahwa pertukaran pemimpin-anggota (LMX) berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap perilaku inovatif pegawai (koefisien = 0,741; T-statistik = 12,892). Temuan ini menjawab hipotesis pertama dan mengonfirmasi bahwa kualitas hubungan antara atasan dan bawahan merupakan prediktor kuat bagi munculnya inovasi di lingkungan kerja.

Secara saintifik, fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial. Hubungan LMX yang berkualitas tinggi menciptakan kewajiban timbal balik (reciprocal obligation). Ketika pegawai merasa dihargai, dipercaya, dan didukung oleh pemimpinnya, mereka cenderung membalas perlakuan positif tersebut dengan kontribusi yang melampaui deskripsi pekerjaan formal (extra-role behavior), salah satunya adalah perilaku inovatif. Pemimpin dalam hubungan LMX yang baik memberikan dukungan sumber daya, otonomi, dan rasa aman secara psikologis (psychological safety), yang memungkinkan pegawai berani mengambil risiko, bereksperimen dengan ide-ide baru, dan menyuarakan gagasan tanpa takut akan kegagalan atau sanksi. Tren variabel yang positif dan kuat ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas interaksi LMX, semakin besar pula dorongan internal dan eksternal bagi pegawai untuk berinovasi.

Temuan ini secara konsisten memperkuat hasil penelitian sebelumnya. Sebagai contoh, studi oleh (Mustafa et al., 2023) juga menemukan bahwa LMX yang tinggi secara langsung memfasilitasi perilaku kerja inovatif dengan menumbuhkan lingkungan yang suportif. Demikian pula, penelitian oleh (Atwater & Carmeli, 2009) menegaskan bahwa pemimpin yang membangun hubungan berkualitas tinggi dengan bawahan mampu menstimulasi kreativitas dan inisiatif. Namun, penelitian ini memberikan nilai tambah dengan mengonfirmasi tren tersebut dalam konteks birokrasi pemerintahan di Indonesia, sebuah sektor yang sering dianggap memiliki tantangan inovasi yang unik. Berbeda dengan penelitian oleh (Ratri et al., 2024) yang tidak menemukan pengaruh signifikan, hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa dalam kondisi yang tepat, LMX tetap menjadi pendorong inovasi yang sangat kuat, bahkan mampu mengatasi potensi hambatan birokrasi.

2. Pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota terhadap Kebahagiaan Pegawai

Temuan ilmiah kedua adalah pertukaran pemimpin-anggota (LMX) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan pegawai (koefisien = 0,776; T-statistik = 10,118). Ini menunjukkan bahwa kualitas interaksi dengan atasan secara langsung berkontribusi pada kesejahteraan psikologis pegawai di tempat kerja.

Hal ini terjadi karena pemimpin adalah representasi organisasi yang paling dekat dengan pegawai. Hubungan LMX yang positif, ditandai dengan kepercayaan, rasa hormat, dan dukungan, memenuhi kebutuhan psikologis dasar manusia di tempat kerja, seperti kebutuhan akan keterhubungan (*relatedness*) dan penghargaan (*esteem*). Ketika kebutuhan ini terpenuhi, pegawai mengalami emosi positif seperti kepuasan, kegembiraan, dan antusiasme, yang merupakan komponen inti dari kebahagiaan. Dukungan emosional dan instrumental dari pemimpin juga membantu pegawai mengatasi stres dan tantangan kerja, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi. Tren positif ini menegaskan bahwa investasi dalam kualitas kepemimpinan secara langsung berdampak pada modal manusia yang paling berharga, yaitu kebahagiaan mereka.

Hasil ini secara solid mendukung temuan dari (Bani-Melhem et al., 2022) yang secara eksplisit menyatakan bahwa LMX adalah anteseden penting dari kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Lebih jauh, penelitian oleh (Vallina et al., 2017), yang menjadi rujukan dalam pengukuran kebahagiaan pada studi ini, juga menggarisbawahi peran kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Penelitian ini memperluas pemahaman tersebut dengan menunjukkan bahwa pengaruh LMX terhadap kebahagiaan tidak hanya relevan di sektor swasta, tetapi juga memiliki dampak yang sama kuatnya di sektor publik, di mana faktor hubungan interpersonal seringkali menjadi penyeimbang dari sistem kerja yang kaku. penelitian yang dilakukan oleh (Erer, 2023) juga mendukung temuan-temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa pertukaran yang efektif antara pemimpin dan anggota organisasi memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan emosional dan kebahagiaan pegawai

3. Peran Mediasi Kebahagiaan Pegawai

Temuan ilmiah utama dari penelitian ini adalah kebahagiaan pegawai secara signifikan memediasi hubungan antara pertukaran pemimpin-anggota dan perilaku inovatif. Analisis pengaruh tidak langsung menghasilkan nilai T-statistik sebesar 5,993 ($p < 0,05$), Pegawai yang bahagia cenderung lebih kreatif, berpikiran terbuka, dan proaktif dalam mencari solusi baru. Dalam konteks ini, LMX yang berkualitas tinggi berfungsi sebagai pemicu yang meningkatkan kebahagiaan pegawai. Selanjutnya, kondisi emosional positif mendorong proses kognitif yang diperlukan untuk inovasi. Pegawai yang bahagia tidak hanya mampu, tetapi juga termotivasi untuk mengeksplorasi, menghasilkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru. Dengan demikian, LMX tidak hanya secara langsung memberikan ruang untuk inovasi, tetapi juga secara tidak langsung membangun kapasitas inovatif melalui penciptaan keadaan afektif yang positif.

Hal ini sejalan dengan (Al-shami et al., 2023) yang juga menemukan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan pendorong penting bagi perilaku inovatif. Kebaruan dari studi ini terletak pada integrasi ketiga variabel dalam satu model yang utuh di konteks sektor publik. Ini membuktikan bahwa hubungan pemimpin-anggota yang baik tidak cukup hanya memberikan dukungan instrumental; ia harus mampu menciptakan iklim emosional yang positif agar inovasi dapat berkembang secara optimal. dan pegawai yang mengalami suasana hati positif yang lebih tinggi ditemukan lebih membantu, lebih kreatif, dan memiliki lebih banyak kegigihan dengan tugas-tugas tertentu (Tsai et al., 2009)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan yang menjawab hipotesis dan tujuan penelitian. Temuan ilmiah utama menunjukkan bahwa pertukaran pemimpin-anggota (Leader-Member Exchange) secara fundamental merupakan pendorong perilaku inovatif pegawai, tidak hanya secara langsung tetapi juga melalui jalur afektif yang dimediasi oleh kebahagiaan pegawai.

Secara spesifik, penelitian ini membuktikan bahwa:

1. Kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik terhadap perilaku inovatif maupun kebahagiaan pegawai. Hal ini mengonfirmasi bahwa hubungan kerja yang suportif dan berbasis kepercayaan adalah fondasi bagi terciptanya inovasi dan kesejahteraan di lingkungan kerja.
2. Kebahagiaan pegawai terbukti menjadi variabel mediasi yang efektif. Temuan ini menegaskan bahwa mekanisme pengaruh pertukaran pemimpin-anggota terhadap inovasi tidak hanya bersifat transaksional, tetapi juga emosional. Hubungan yang baik menciptakan kondisi psikologis positif (kebahagiaan), yang selanjutnya menjadi katalisator bagi pegawai untuk berpikir kreatif dan bertindak inovatif. Artinya hubungan yang positif dan berkualitas antara pemimpin dan bawahan tidak hanya mendorong perilaku inovatif secara langsung, namun melalui peningkatan kebahagiaan pegawai. Kebahagiaan ini kemudian memotivasi pegawai untuk lebih berinovasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sebagai gagasan untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menguji model ini pada konteks organisasi yang berbeda, seperti sektor swasta, untuk membandingkan dinamika pengaruh yang ada. Selain itu, penelitian mendatang juga dapat mengeksplorasi variabel mediasi lain dalam jalur afektif, seperti keterikatan kerja (*work engagement*) atau iklim psikologis, untuk memperdalam pemahaman mengenai bagaimana hubungan kepemimpinan dapat ditransformasikan menjadi inovasi yang berkelanjutan. Kesimpulan menggambarkan jawaban dari hipotesis dan/atau tujuan penelitian atau temuan ilmiah yang diperoleh. Kesimpulan bukan berisi perulangan dari hasil dan pembahasan, tetapi lebih kepada ringkasan hasil temuan seperti yang diharapkan di tujuan atau hipotesis. Bila perlu, di bagian akhir kesimpulan dapat juga dituliskan hal-hal yang akan dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut.

Daftar pustaka

- Al-Shami, S. A., Al mamun, A., Rashid, N., & Cheong, C. B. (2023). Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour. *Heliyon*, 9(5), e15614. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15614>
- Atwater, L., & Carmeli, A. (2009). *Leader – member exchange , feelings of energy , and involvement in creative work.* 20, 264–275. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.07.009>
- Bani-Melhem, S., Al-Hawari, M. A., & Quratulain, S. (2022). Leader-member exchange and frontline employees' innovative behaviors: the roles of employee happiness and service climate. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(2), 540–557. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0092>
- Benevene, P., De Stasio, S., Fiorilli, C., Buonomo, I., Ragni, B., Briegas, J. J. M., & Barni, D. (2019). Effect of teachers' happiness on teachers' health. The mediating role of happiness at work. *Frontiers in Psychology*, 10(OCT), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02449>
- Buengeler, C., Piccolo, R. F., & Locklear, L. R. (2021). LMX Differentiation and Group Outcomes: A Framework and Review Drawing on Group Diversity Insights. *Journal of Management*, 47(1), 260–287. <https://doi.org/10.1177/0149206320930813>
- Burdiuzha, A., Gorokhova, T., & Mamatova, L. (2020). Responsible environmental management as a tool for achieving the sustainable development of European countries. *Intellectual Economics*, 14(1), 161–183. <https://doi.org/10.13165/IE-20-14-1-10>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Erer, B. (2023). The Moderating Role of Job Satisfaction in the Effects of Leader-Members Exchange on Workplace Happiness in Academy. *Yuksekogretim Dergisi*, 14(1), 81–94. <https://doi.org/10.53478/yuksekogretim.1298177>
- Green, G. (1997). *Leader-Member Exchange and Transformational Leadership : An Empirical Examination of Innovative Behaviors in Leader-Member Dyads.* 477–499.
- Keintjem, L., Tumbel, A., & Djemly, W. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Dan Kebahagiaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa the Influenca of Happiness and Welfare on Work Performance of Public Health Center Employees, Sonder District, Minahasa Regency. *Emba*, 10(4), 1–12. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43685>

- Liang, W., Lv, C., Yu, Y., Li, T., & Liu, P. (2022). Leader's Implicit Followership and Employees' Innovative Behavior: Chain Mediation Effect of Leader-Member Exchange and Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology, 13*(May). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.815147>
- Mulligan, R., Ramos, J., Martín, P., & Zornoza, A. (2021). Inspiring innovation: The effects of leader-member exchange (lmx) on innovative behavior as mediated by mindfulness and work engagement. *Sustainability (Switzerland), 13*(10). <https://doi.org/10.3390/su13105409>
- Mustafa, G., Mubarak, N., Khan, J., Nauman, M., & Riaz, A. (2023). Impact of Leader-Member Exchange on Innovative Work Behavior of Information Technology Project Employees; Role of Employee Engagement and Self-Efficacy. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 35*(4), 581–599. <https://doi.org/10.1007/s10672-022-09429-y>
- Ratri, V. M., Haryanti, K., & Widianingtanti, L. T. (2024). The Relationship between Leader Member Exchange (LMX) and Psychological Capital with Innovative Work Behavior in State Civil Apparatus (ASN). *Asian Journal of Engineering, Social and Health, 3*(2), 420–435. <https://doi.org/10.46799/ajesh.v3i2.255>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2020). Handbook of Market Research. In *Handbook of Market Research* (Issue July). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Tsai, W. C., Chen, H. W., & Cheng, J. W. (2009). Employee positive moods as a mediator linking transformational leadership and employee work outcomes. *International Journal of Human Resource Management, 20*(1), 206–219. <https://doi.org/10.1080/09585190802528714>
- Vallina, A. S., Alegre, J. V., & Fernandez, R. (2017). On the Road to Happiness at Work (HAW): Transformational Leadership, Organizational Learning Capability and Happiness at Work. *Personnel Review, 46*(2), 314–338.
- Weerathna, R. S., Somawardana, W. S. D., & Weerasinghe, W. A. P. D. (2022). Employee Happiness Heals the Turnover Intention: A Study of the Machine Operators of a Leading Apparel Company in Sri Lanka. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting, 22*(6), 11–19. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2022/v22i630567>

Pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Kebahagiaan Pegawai Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jambi
Ninik Rahmawati, Nur Hasanah, Agus Solikhin