

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA BARAT

Dara Arend Sukma¹, Yulasmi², Jhon Veri³
daraarend@gmail.com¹, yulasmi@upiyptk.ac.id²,
jhon080771@yahoo.com³
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Prilaku Kerja Inovatif sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan 4 variabel dengan variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), dan Variabel Intervening Prilaku Kerja Inovatif (Z). Populasi yang di teliti merupakan PNS dan Non PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah sampel sebesar 55 responden, dengan karakteristik PNS dan Non PNS yang sudah bekerja diatas 5 (lima) tahun pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan teknik skala likert dengan dilakukan beberapa uji seperti Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji koefisien determinan / R square, dan Uji analisis jalur dalam pengujian hipotesis dilakukan Uji T dan Uji F dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini bahwa kepemimpinan transformasional memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prilaku kerja inovatif, motivasi kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformasional memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, prilaku kerja inovatif memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui prilaku kerja inovatif sebagai variable intervening dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui prilaku kerja inovatif sebagai variable intervening.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Prilaku Kerja Inovatif.

ABSTRACT

This research aims to determine the extent of the influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance with Innovative Work Behavior as an intervening variable at the Population and Civil Registration Office of West Sumatra Province. This study is a quantitative research with 4 variables, where the independent variables are transformational leadership (X1) and work motivation (X2), the dependent variable is Employee Performance (Y), and the intervening variable is Innovative Work Behavior. (Z). The population studied consists of civil servants and non-civil servants at the Population and Civil Registration Office of West Sumatra Province, with a sample size of 55 respondents, characterized by civil servants and non-civil servants who have worked for more than five years at the Population and Civil Registration Office of West Sumatra Province. This research employs the Likert scale technique, conducting several tests such as Validity Test, Reliability Test, Coefficient of Determination / R square Test, and Path Analysis Test. In hypothesis testing, T Test and F Test are performed with a significance level of 0.05. It can be concluded from this research that transformational

leadership has a positive and significant influence on innovative work behavior, work motivation has a positive and significant influence on innovative work behavior, transformational leadership has a positive and significant influence on employee performance, work motivation has a positive and significant influence on employee performance, innovative work behavior has a positive and significant influence on employee performance, transformational leadership has a positive and significant influence on employee performance through innovative work behavior as an intervening variable, and work motivation does not have a positive and significant influence on employee performance through innovative work behavior as an intervening variable.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance, Work Behavior.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja pegawai sangat berperan dalam kemajuan sebuah organisasi tercapainya kinerja organisasi merupakan gambaran kinerja pegawai yang baik, karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja pegawai sesungguhnya adalah perilaku manusia dalam menjalankan peranannya dalam suatu organisasi. Kinerja (performance) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Menurut Puspitasari & Marsudi (2022) kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian semua tugas yang telah menjadi pekerjaan dan tanggung jawab seorang karyawan. Sedangkan menurut Mathis, LR and Jackson (2002) mengatakan bahwa ada tiga faktor utama yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja yang terdiri dari kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan, tingkat upaya yang dilakukan dan dukungan organisasi. Jika komponen-komponen tersebut dimiliki oleh karyawan maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, kinerja akan menurun jika salah satu faktor dihilangkan atau tidak ada. Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya kinerja pegawai juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Berdasarkan definisi tersebut dapat digambarkan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada di suatu organisasi atau instansi pemerintah.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri PANRB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara, Gambaran umum pengelolaan kinerja pegawai sesuai Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 adalah sebagai berikut Penetapan dan klarifikasi ekspektasi dalam perencanaan kinerja yaitu kegiatan dialog kinerja untuk menetapkan dan mengklarifikasi ekspektasi pimpinan terhadap peran pegawai dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Pengembangan kinerja pegawai melalui umpan balik berkala (on going feedback) dalam pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja yaitu kegiatan dialog kinerja untuk memberikn feedback atau umpan balik terhadap hal-hal yang sudah baik atau hal-hal yang perlu diperbaiki pegawai kapan pun dibutuhkan. Dan Evaluasi kinerja pegawai dalam melakukan penilaian kinerja yaitu kegiatan evaluasi kinerja pegawai dalam siklus pendek (short cycle/kuartal)

dan siklus penuh (full cycle/tahunan). Pemberian penghargaan berdasarkan kinerja pegawai dalam tindak lanjut penilaian kinerja yaitu kegiatan memberikan pengakuan/penghargaan atas keberhasilan kinerja pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor.52 Tahun 2020 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat memiliki tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang menjadi kewenangan Provinsi dan yang ditugaskan kepada Provinsi. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan dinas yang bersifat *lex specialis* atau bisa dikatakan semi vertical dengan Pemerintah Pusat yaitu Ditjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri RI, berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan pasal 83A ayat (4) yang menyebutkan bahwa Pengangkatan, Pemberhentian dan Penilaian Kinerja Pejabat Dinas Dukcapil dilakukan oleh Menteri Dalam Negeri, hal ini terlihat jelas karena setiap tahun Kepala Dinas Dukcapil Provinsi maupun Kabupaten/Kota di seluruh Indonesia melaksanakan Perjanjian Kinerja dengan Pusat, dan ini juga tergambar pada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 860-2627 Dukcapil tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Berdasarkan hasil evaluasi oleh Ditjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri RI terkait capaian indikator dari Perjanjian Kinerja pada Tahun 2023, dapat terlihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Tahun 2023
Dinas Dukcapil Provinsi Sumatera Barat

NO	INDIKATOR LEVELISASI TAHUN 2023		
	LAYANAN	TARGET	REALISASI
	Perekaman	99,40%	105,02%
	Kepemilikan	50%	63,30%
	Akta lahir	98%	117,36%
	Buku Pokok Pemakaman	75%	105,42%
	Perjanjian kerja Sama	15 OPD	50 OPD
	Akses Data	15 OPD	23 OPD
	Inovasi	2 Inovasi	7 Inovasi
	Identitas Kependudukan Digital	25%	2,90%
	LEVELISASI	3 (6-7) indikator terpenuhi	

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat

Dari tabel 1. diatas dapat terlihat bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat tidak berada di level puncak yaitu level 4 (empat), karena ada 1 (satu) indikator yang tidak tercapai yaitu capaian Identitas Kependudukan Digital yang masih berada pada 2,90% dari target indikator kinerja Kepala Dinas Dukcapil Provinsi yaitu 25 %.

Kinerja Organisasi tidak lepas dari peran penting kepemimpinan disuatu organisasi dan seorang pemimpin organisasi harus bisa menumbuhkan motivasi kerja Pegawai yang berada disuatu organisasi hal ini sangat terkait satu sama lain .

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat memiliki fungsi menyelenggarakan supervisi, pembinaan dan koordinasi perangkat daerah yang menangani urusan administrasi kependudukan di kabupaten/kota, kinerja

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi didukung oleh kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota, sehingga faktor kepemimpinan dan motivasi kerja juga menjadi faktor utama tercapainya kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat, karena dari beberapa indikator levelisasi seperti indikator data perekaman adalah nilai akumulasi dari 19 Kabupaten/Kota di Sumatera Barat

Dari gambaran dan penjelasan diatas beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan dan motivasi kerja. Dalam situasi dimana organisasi dituntut untuk berubah, tidak lepas dari pentingnya peran kepemimpinan untuk mengatasi dan meminimalkan segala dampak negatif yang mungkin timbul akibat proses perubahan. Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Abbas & Ali (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek yang lebih kuat pada keberhasilan organisasi dari pada kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional sangat diperlukan dalam meyakinkan anggotanya akan pentingnya perubahan yang akan dilakukan. Pemimpin transformasional pada organisasi dapat secara efektif dalam mempromosikan literasi digital di tempat kerja dengan menyediakan lingkungan yang mendukung yang mendorong pembelajaran, inovasi, dan kolaborasi. Pemimpin transformasional dapat menginspirasi anggota tim mereka untuk menjadi inovatif

Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi yang dapat memberikan arahan dan saran tentang bagaimana mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan (Santoso, Abdinagoro, et al., 2019). Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Kartikaningdyah & Utami (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawannya.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik.

Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan..

Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program

kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja.

Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi

Selain faktor kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja, perilaku kerja inovatif juga memainkan peranan penting dalam mendukung kinerja pegawai. Perilaku kerja inovatif merupakan sebuah perilaku komprehensif yang terkait ide generasi, dukungan ide dalam organisasi dan juga memberikan implementasi ide-ide (Santoso & Heng, 2019). Perilaku kerja inovatif yang baik di kantor pemerintah dapat memiliki implikasi positif yang signifikan, seperti: Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Meningkatkan daya saing dan kemampuan pemerintah dalam menghadapi tantangan dan perubahan di masa depan. Menumbuhkan budaya inovasi dan kreativitas di kalangan pegawai pemerintah, yang dapat mendorong terciptanya solusi-solusi yang lebih baik dalam menghadapi masalah-masalah yang kompleks. Meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja pegawai pemerintah, karena mereka dapat terlibat dalam penciptaan solusi-solusi yang kreatif dan bermanfaat. Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, karena pemerintah mampu memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Namun, pengembangan perilaku kerja inovatif di kantor pemerintah juga dapat menghadapi beberapa tantangan, seperti regulasi yang ketat dan cenderung mempertahankan status quo. Oleh karena itu, upaya yang terus menerus harus dilakukan untuk mengembangkan budaya inovasi dan kreativitas di kantor pemerintah, dan mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin terjadi.

Menurut Riswan et al. (2021) keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari bagaimana kinerja pegawainya dalam memahami dan memberikan upaya yang inovatif dalam bekerja. Melalui hal ini, organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada pegawai agar mereka mampu mengembangkan ide-ide baru yang inovatif

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah dan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang akan membahas sejumlah variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat.

2. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil dan Non PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera barat, berkedudukan di Jln. Rasuna Said No 81 Padang.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan desain penelitian kuantitatif, dimana penelitian dilakukan dengan melihat hubungan variable terhadap objek yang diteliti yang lebih bersifat sebab dan akibat (kausal). Sehingga dalam penelitian ini ada variable independen dan dependen. Dari variable tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

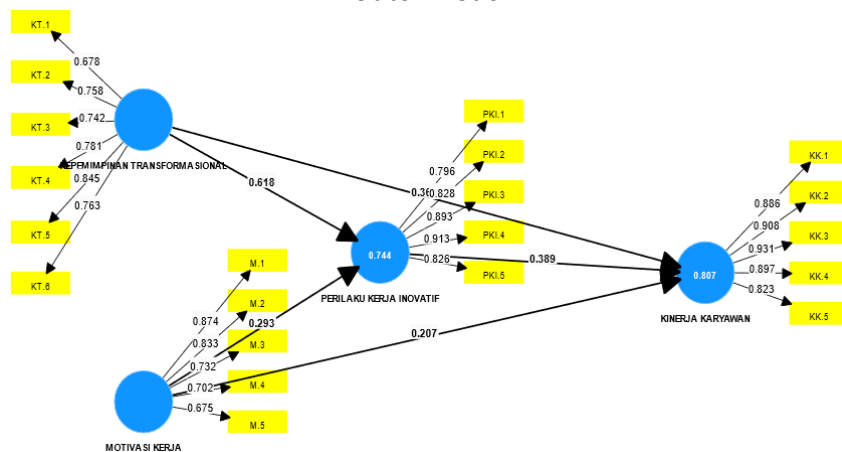
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Penelitian

1. Menilai Outer Loading atau Measurement Model

Model pengukuran (outer model) merupakan model pengukuran yang digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Outer model sering juga disebut (outer relation atau measurement model) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Menurut Jogiyanto dan (Abdillah, 2014) Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Model ini menggunakan pengukuran sebagai berikut:

Gambar 1.
Outer Model



Sumber: SmartPLS 4

2. Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variable juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	Nilai AVE
Kinerja Karyawan	0,566
Kepemimpinan Transformasional	0,634
Motivasi Kerja	0,589
Perilaku Kerja Inovatif	0,727

Sumber: Hasil Uji Outer Model, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 2. diatas dapat disimpulkan bahwa lima konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan

nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

3. Penilaian Reliabilitas

Pada uji reliabilitas alat yang digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk adalah composite reliability dan Cronbach's alpha. Nilai composite reliability 0,6-0,7 dianggap memiliki reliabilitas yang baik (Ghozali, 2021:70), dan nilai Cronbach's alpha yang diharapkan adalah di atas 0,7 (Ghozali & Latan, 2015:130).

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Kepemimpinan Transformasional	0,855	0,858
Kinerja Karyawan	0,934	0,938
Motivasi Kerja	0,822	0,841
Perilaku Kerja Inovatif	0,905	0,910

Sumber: Smart PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai composite reliability dan Cronbach's alpha masing masing variabel menunjukkan nilai di atas 0,7, maka Kesimpulan nya data tersebut reliabel

4. Pengujian Inner Model (Structural Modal)

Proses pengujian langkah selanjutnya adalah pengujian model struktural atau disebut Inner Model yaitu bertujuan untuk menguji sebuah hipotesis dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti. Bagian yang sangat diperlukan untuk kita perhatikan atau kita analisis yaitu model struktural ini adalah koefisien determinasi R-Square dan juga pengujian hipotesis. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Berikut hasil pengaruh langsung Smart PLS nya

Tabel 4. Result Of Path Coefficient

Path	Path coefficients
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan	0,366
Kepemimpinan Transformasional -> Perilaku Kerja Inovatif	0,618
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,207
Motivasi Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,293
Perilaku Kerja Inovatif -> Kinerja Karyawan	0,389
Kepemimpinan Transformasional -> Perilaku Kerja Inovatif -> Kinerja Karyawan	0,240
Motivasi Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif -> Kinerja Karyawan	0,114

Sumber: Smart PLS (2024)

Berdasarkan Tabel di atas model struktur di atas dapat di bentuk dengan persamaan sebagai berikut:

1. Model Persamaan I, merupakan gambaran besar nya pengaruh konstruk antara kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap perilaku kerja inovatif dengan koefisien ditambah dengan Tingkat eror yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak busa di jelaskan dalam model penelitian, model penelitian I pada penelitian sebagai model berikut:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Z = 0,628 X_1 + 0,293 X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 0,628 artinya apabila kepemimpinan transformasional di tingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nya dengan nilai konstan maka perilaku kerja inovatif mengalami peningkatan sebesar 0,628, selanjutnya nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,293 artinya apabila motivasi kerja di tingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nya dengan nilai konstan maka perilaku kerja inovatif mengalami peningkatan sebesar 0,293.

2. Model Persamaan II, merupakan gambaran besar nya pengaruh konstruk antara kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien ditambah dengan Tingkat eror yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak busa di jelaskan dalam model penelitian, model penelitian I pada penelitian sebagai model berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,366 X_1 + 0,207 X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 0,366 artinya apabila kepemimpinan transformasional di tingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nya dengan nilai konstan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,366, selanjutnya nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,207 artinya apabila motivasi kerja di tingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nya dengan nilai konstan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,207.

Berikutnya sebagaimana dijelaskan sebelumnya penilaian uji model Struktural atau (inner model) bertujuan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Pada uji struktural model (inner model) menggunakan bantuan prosedur dalam SMARTPLS 4. Uji pada model struktural dilakukan dengan menguji hubungan antara konstruk laten menggunakan R-Square untuk konstruk dependen uji T serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural. Berikut adalah hasil estimasi R-Square dengan menggunakan Smartpls versi 4.

Tabel 5. R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,807	0,795
Perilaku Kerja Inovatif	0,744	0,734

Sumber: Smart PLS (2024)

R-square hanya dapat ditemukan pada konstruk endogen dapat dilihat bahwa nilai R-square untuk kinerja karyawan yaitu 0,807 artinya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berkontribusi 80,7 % terhadap kinerja karyawan, selanjutnya nilai R-square untuk perilaku kerja inovatif yaitu 0,744 artinya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 74,% terhadap Perilaku Kerja Inovatif..

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan apabila data telah memenuhi syarat pengukuran dengan metode bootstrapping pada software SmartPLS 4. Bootstrapping merupakan suatu metode re-sampling yang memungkinkan berlakunya data berdistribusi bebas

sehingga tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan ukuran sampelnya yang besar (Ghozali&Laten, 2012).

Pada penelitian ini menggunakan re-sample sebesar 55 responden melalui skema No sign change. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari hasil uji signifikansi, dimana tingkat signifikansi pada penelitian ini yaitu sebesar 5%. Pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dinilai “signifikan” dan hipotesis dapat diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari 1,96 (Hair,2013)).

Tabel 6. Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional -> Perilaku Kerja Inovatif	0,618	4,513	0,000	Diterima
Motivasi Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,293	2,158	0,015	Diterima
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan	0,606	4,248	0,000	Diterima
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,321	2,237	0,013	Diterima
Perilaku Kerja Inovatif -> Kinerja Karyawan	0,389	2,163	0,015	Diterima
Kepemimpinan Transformasional -> Perilaku Kerja Inovatif -> Kinerja Karyawan	0,240	2,184	0,014	Diterima
Motivasi Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif -> Kinerja Karyawan	0,114	1,234	0,109	Ditolak

Sumber: Smart PLS (2024)

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Kepemimpinan transformasional sebagai motivasi inspirasional bagi anggota tim mereka, yang memberikan arahan untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, anggota tim memilih mereka sebagai panutan mereka. Kegiatan ini mendorong anggota tim untuk aktif dalam ide-ide brain-storming, memikirkan terobosan, dan pada akhirnya dapat menciptakan inovasi di tempat kerja. Hasil penelitian (Suhana et al., 2019) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kesiapan untuk berubah. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Nasirin & Asrinaa (2020) mengenai kepemimpinan transformasional dan manajemen bakat memiliki efek langsung yang signifikan pada perilaku inovatif.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif dengan nilai original sample 0,618 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai T-Statistik 4,513($4,513 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan

antara kepemimpinan transformasional dengan Prilaku Kerja Inovatif dengan demikian hipotesis satu diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prilaku Kerja Inovatif

Menurut Wahono (2016) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan strategi yang perlu dilakukan perusahaan untuk memenuhi permintaan produk sehingga dapat digunakan sebagai keunggulan bersaing pada perusahaan. Perilaku kerja inovatif yang timbul dalam diri karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat memacu produktivitas kerja karyawan. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Handoko dalam Supit (2018) mengemukakan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan maksimal sehingga produktivitas kerjanya meningkat dan mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil pengujian dari analisis SmartPL yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara motivasi kerja dengan perilaku kerja inovatif dengan nilai original sample 0,293 dengan nilai signifikansi 0,015 dan nilai T-Statistik 2,158 ($2,158 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan perilaku kerja inovatif dengan demikian hipotesis dua diterima

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Dhewani & Ramly (2018) terdapat pengaruh secara langsung antara kepemimpinan dengan motivasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian Nurhadian (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat kepemimpinan akan semakin meningkat kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Nasirin & Asrinaa (2020) mengenai kepemimpinan transformasional memiliki efek langsung yang signifikan pada kinerja.

Adanya penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dengan nilai original sample 0,606 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai T-Statistik 4,248 ($4,248 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dengan demikian hipotesis tiga diterima

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Muhamad Randy, (2019) terdapat pengaruh secara langsung antara kepemimpinan dengan motivasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian Fatiyah (2022) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Menurut Teori Dua Faktor, faktor yang pertama yaitu apa yang disediakan oleh manajemen yang mampu membuat karyawan senang, nyaman dan tenang. Teori yang disebutkan menegaskan bahwa motivasi sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, dimana aspek motivasi kerja yang paling dominan dengan kinerja karyawan ialah tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan adalah kesadaran dalam diri individu dalam melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyelesaikan apa yang segera atau harus diselesaikan. Artinya, seorang karyawan merasa dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaan yang segera atau harus diselesaikan tepat pada waktunya dan bersedia untuk

bekerja melebihi waktu kerjanya dikarenakan pekerjaan yang menumpuk, dan setiap menyelesaikan pekerjaan mereka akan fokus terhadap pekerjaan tersebut dan tidak melakukan aktivitas lainnya seperti berbincang dengan rekan kerja karena karyawan memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai original sample 0,321 dengan nilai signifikansi 0,013 dan nilai T-Statistik 2,237 ($2,237 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan demikian hipotesis empat diterima

5. Pengaruh Prilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Perilaku Kerja Inovatif terdiri dari empat kegiatan kelompok yang saling berhubungan satu sama lain: pengenalan masalah, pembangkitan ide, ide promosi, dan realisasi ide (Maqbool, 2019). Rangkaian kegiatan ini dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk berinovasi Maqbool, (2019). Pengenalan masalah dan pembangkitan ide adalah kegiatan pengenalan masalah. Kegiatan promosi ide dan realisasi ide merupakan implementasi ide-ide inovatif. Hasil penelitian Sudiyani et al., (2021) mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Nasirin & Asrinaa (2020) mengenai kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif memiliki efek langsung yang signifikan pada kinerja. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa Perilaku Kerja Inovatif berhubungan positif dengan kinerja organisasi.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara perilaku kerja inovatif dengan kinerja karyawan dengan nilai original sample 0,389 dengan nilai signifikansi 0,015 dan nilai T-Statistik 2,163 ($2,163 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara perilaku kerja inovatif dengan kinerja karyawan dengan demikian hipotesis lima diterima

6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Prilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Intervening

Penelitian yang dilakukan oleh Santoso, Elidjen, et al. (2019) menyatakan bahwa hasil analisis pengaruh langsung atau tidak langsung menyimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif berperan sebagai variabel mediator atau mediasi dimana kehadirannya di industri telekomunikasi Indonesia meningkatkan pengaruh creative self-efficacy dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Nasirin & Asrinaa (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan manajemen bakat memiliki efek tidak langsung yang signifikan pada kinerja yang dimediasi oleh perilaku inovatif. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudiyani et al. (2021) yang menyatakan bahwa perilaku inovasi berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil ini memberikan arti, kepemimpinan yang dirasakan karyawan, akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Hal ini tentunya didorong dari perilaku inovasi yang dilakukan karyawan.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi dengan nilai original sample 0,240 dengan nilai signifikansi 0,014 dan nilai T-Statistik 2,184 ($2,184 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening dengan demikian hipotesis enam diterima.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepercayaan Prilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening

Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Randy (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Hal ini juga diperkuat oleh Penelitian yang dilakukan oleh Fathiyah (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh Perilaku kerja Inovatif Hasil ini memberikan arti, Motivasi kerja meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Hal ini tentunya didorong dari perilaku inovasi yang dilakukan karyawan.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi dengan nilai original sample 0,114 dengan nilai signifikansi 0,109 dan nilai T-Statistik 1,234 ($1,234 > 1,96$) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening dengan demikian hipotesis tujuh ditolak.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat.
5. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat.
6. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening
7. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Barat dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan saran - saran sebagai berikut, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut.

a. Bagi Intansi /Organisasi

Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi dan maksimal, maka diharapkan organisasi dan pimpinan organisasi meningkatkan kepemimpinan transformasional karena memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap kinerja pegawai, tanpa mengabaikan variabel yang lain pada penelitian ini

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat memvariasikan variable yang diteliti seperti Organizational Citizenship Behavior, Psychological Empowerment dan Digital Readiness
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memilih objek penelitian diluar objek yang diteliti saat ini seperti instansi pemerintahan dengan cakupan yang lebih luas atau Perusahaan swasta
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan responden selain ASN, atau seperti Masyarakat, pegawai swasta dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., & Ali, R. (2021). Transformational versus transactional leadership styles and project success: A meta-analytic review. *European Management Journal*, November. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.10.011>
- Arikunto, S. (2019). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Human Resource Management Practice*. Ashford Colour Press Ltd.
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54-71. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.4888>
- Dhewani, P. N. S., & Ramly, A. T. (2018). Pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 9(2), 119-127.
- Fahrurrobbi, N., Ihsan, M., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor. *Jurnal Sains Indonesia*, 1(2), 99-105.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84-101.
- Kartikaningdyah, E., & Utami, N. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 256-269. <https://doi.org/10.30871/jaba.v1i2.618>
- Maqbool, S. (2019). Micro-foundations of innovation: Employee silence, perceived time pressure, flow and innovative work behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 125-145. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2018-0013>
- Mathis, LR and Jackson, H. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasirin, C., & Asrinaa, H. (2020). Quality of nursing services and inpatient satisfaction. *Management Science Letters*, 10(10), 2169-2174. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.019>
- Nurhadian, A. . (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63-77.
- Puspitasari, E. N., & Marsudi, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Blora. *Jurnal Manajemen Pelayaran Nasional*, 5(2).

- Riswan, Anggarekso Alfadjri, Salsabila, C., Mulya, D. P. R., & Saputra, N. (2021). Innovative Work Behavior pada Pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh Learning Agility, Work Engagement, dan Digital Readiness. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 151–165. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.833>
- Santoso, H., Abdinagoro, S. B., & Arief, M. (2019). Peran Literasi Digital Dalam Mendukung Kinerja Melalui Perilaku Kerja Inovatif : Kasus Indonesia. 10(8), 1558–1566.
- Santoso, H., Elidjen, Abdinagoro, S. B., & Arief, M. (2019). The role of creative self-efficacy, transformational leadership, and digital literacy in supporting performance through innovative work behavior: Evidence from telecommunications industry. *Management Science Letters*, 9(Special Issue 13), 2305–2314. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.024>
- Santoso, H., & Heng, C. (2019). Creating innovative work behaviour: The roles of self efficacy, leader competency, and friendly workplace. *International Journal of Economics and Business Research*, 18(3), 328–342. <https://doi.org/10.1504/IJEER.2019.102732>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Busines. A Skill- Building Approach*, 6th Edition.
- Sudiyani, N. N., Sawitri, N. P. Y. R., & Fitriandari, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Perilaku Inovasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 217–230. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.749
- Sugiono. (2019). Bab iii metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Sugiyono, T. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi)*. In Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suhana, S., Udin, U., Suharnomo, S., & Mas'ud, F. (2019). Transformational leadership and innovative behavior: The mediating role of knowledge sharing in Indonesian private university. *International Journal of Higher Education*, 8(6), 15–25. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n6p15>
- Suresh, K., & Ganesan, M. (2020). A study on the role of Total Quality Management practices in improving Employee Performance. *Journal of Engineering and Sciences*, April 2020, 996–1027. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-3909-4.ch046>
- Wiyono, B. (2019). Hakikat Kepemimpinan Transformasional. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 74–83.
- Yenni, Y. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 27–41.