

Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Karyawan yang Inovatif

Risma Putri Ashari¹, Salsabela Bintang Putri M², Mochammad Assyava Aulia F³,
Nurisa⁴, M. Isa Anshori⁵

¹⁻⁵ Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

Korespondensi penulis : rismaashari143@gmail.com¹, bintangputm@gmail.com², mochassyava@gmail.com³,
icanurisa33@gmail.com⁴, isa.anshori@trunojoyo.ac.id⁵

Abstrack. Transformational leadership is a key area of focus in leadership studies, aimed at improving innovative employee performance. This leadership style involves inspiring, motivating, and guiding employees towards common goals, resulting in a productive and innovative work environment. Transformational leaders distribute power to subordinates, develop their abilities and self-confidence, and create independent work teams. This research utilizes a qualitative literature review. Literature studies involve searching for and reading existing written sources to obtain a theoretical basis for the problem being researched. The study found that transformational leadership plays an important role in improving employee performance by inspiring, motivating, and guiding them towards common goals. Transformational leadership can increase employee self-confidence, leading to improved performance. It has a more dominant impact on employee performance than communication and work discipline.

Keywords: Transformasional Leadership, Employee Performance, Innovative

Abstrak. Kepemimpinan transformasional adalah area fokus utama dalam studi kepemimpinan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang inovatif. Gaya kepemimpinan ini melibatkan inspirasi, motivasi, dan membimbing karyawan menuju tujuan bersama, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Pemimpin transformasional mendistribusikan kekuasaan kepada bawahan, mengembangkan kemampuan dan kepercayaan diri, serta menciptakan tim kerja yang mandiri. Penelitian ini menggunakan tinjauan literatur kualitatif. Studi literatur melibatkan pencarian dan pembacaan sumber-sumber tertulis yang ada untuk memperoleh landasan teori terhadap masalah yang diteliti. Studi tersebut menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menginspirasi, memotivasi, dan membimbing mereka menuju tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan, memimpin untuk meningkatkan kinerja. Hal ini mempunyai dampak yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan komunikasi dan disiplin kerja

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Inovatif

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional telah menjadi fokus utama dalam studi kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang inovatif. Dalam dunia bisnis yang terus berkembang dan berubah, organisasi perlu memiliki pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memandu karyawan mereka ke arah yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Mereka juga menekankan pada kontribusi bawahan terhadap organisasi, sehingga memotivasi bawahan untuk mengembangkan dan menawarkan ide-ide lebih banyak lagi untuk keberhasilan organisasi. Wang & Rode (2011:1108).

Received April 30, 2024; Accepted Mei 03, 2024; Published Mei 31, 2024

* Risma Putri Ashari, rismaashari143@gmail.com

Dalam pendekatan kepemimpinan transformasional, pemimpin memainkan peran sentral dalam meningkatkan motivasi karyawan, memenuhi kebutuhan mereka, dan memperlakukan mereka secara manusiawi. Istilah "kepemimpinan transformasional" pertama kali diperkenalkan oleh Downton pada tahun 1973, dan sejak itu, konsep ini telah banyak dikaji dan dikembangkan oleh para peneliti.

Pemimpin transformasional mampu mengangkat karyawan ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Mereka tidak hanya memperhatikan kepentingan pribadi, tetapi juga kepentingan yang lebih besar, seperti keberhasilan organisasi. Kepemimpinan transformasional melibatkan pembagian kekuasaan kepada bawahan, pengembangan kemampuan dan rasa percaya diri mereka, serta menciptakan tim kerja yang mandiri.

Kinerja karyawan juga merupakan faktor kritis dalam kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, dan hubungan mereka dengan perusahaan. Evaluasi kinerja dilakukan untuk mengukur sejauh mana karyawan telah meningkatkan kemampuan dan kontribusinya. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung meningkatkan produktivitas, inovasi, kepuasan pelanggan, dan profitabilitas perusahaan. Kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan mereka akan pindah kerja ke tempat lain. Bahkan kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan kerja karena karyawan yang berkinerja tinggi cenderung lebih teliti dan bekerja sesuai harapan perusahaan (Camila, 2013).

Faktor yang mendorong suatu organisasi tetap dapat bertahan dan menguasai pangsa pasar di bidangnya masing-masing adalah kekuatan inovasi yang selalu dipertahankan dari waktu ke waktu (Ali, 2014). Selain itu, perilaku inovatif juga menjadi faktor penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Perilaku inovatif melibatkan kemampuan individu atau organisasi untuk menciptakan solusi baru dan mengubah cara kerja yang ada. Karyawan yang inovatif mampu menghadapi perubahan dan memanfaatkan peluang yang muncul.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan yang inovatif. Dalam penelitian ini, kami menggunakan metode kualitatif literatur review untuk mengumpulkan data dan menjawab pertanyaan penelitian. Melalui studi kepustakaan, kami akan menganalisis konsep kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, dan perilaku inovatif, serta menjelaskan hubungan antara ketiganya.

Diharapkan melalui penelitian ini, akan diperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan yang inovatif. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan rekomendasi bagi organisasi

dalam mengembangkan kepemimpinan yang efektif, menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Transformasional

Istilah Kepemimpinan Transformasional pertama kali digunakan oleh Downton (1973). Menurut Norhouse (2001) Kepemimpinan Transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang meningkatkan motivasi karyawan, memenuhi kebutuhan karyawan dan memperlakukan mereka secara manusiawi. Kepemimpinan Transformasional sangat penting dalam proses meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang memiliki sikap dan sifat transformasional akan memberikan contoh yang baik kepada bawahannya (Nur *et al.*, 2021).

Menurut Burns (1978) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana pemimpin dan bawahan mengangkat satu sama lainnya ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Mereka efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dalam cara yang mendukung kepentingan yang lebih besar, dari pada kepentingan mereka sendiri (Northouse, 2013). Pemimpin transformasional tidak menyukai kekuasaan secara penuh, sehingga mendelegasikan kekuasaan kepada pengikutnya dengan cara mengembangkan kemampuan dan rasa percaya diri bawahan, menciptakan tim-tim kerja yang bisa mengatur diri sendiri, dan menghilangkan pengawasan yang tidak perlu (Avolio & Gibson, 1988; Yukl, 2002).

Model Kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Pada gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin yang membangkitkan karyawan bisa berpikiran untuk mengutamakan pekerjaan dan lebih mementingkan organisasi agar karyawan memiliki kepercayaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Tuffahul *et al.*, 2023).

Dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan transformasional di anggap penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pemimpin yang mempraktikkan gaya ini di anggap mampu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Kepemimpinan Transformasional juga menekankan pada memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dengan mengartikulasikan visi yang jelas, memberikan dorongan emosional, dan memberikan dukungan individual.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau aktual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang (Utin *et al.*, 2019). Menurut (Spencer 1993), kinerja merupakan karakteristik melekat yang dimiliki seseorang yang berhubungan sebab akibat dengan kinerjanya pada situasi atau standar kinerja tertentu. Mangkunegara (2004:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya (Siswatiningsih *et al.*, 2018).

Menurut Mathis dan Jackson (2001) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan hubungan karyawan dengan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur atau memberikan evaluasi terhadap kemampuan karyawan (Anggada *et al.*, 2023).

Evaluasi yang dilakukan perusahaan dilakukan untuk menilai sejauh mana karyawan telah meningkatkan kemampuan, kinerja, dan kontribusinya. Peningkatan kerja karyawan dilakukan untuk bisa mengoptimalkan produktivitas kerja terhadap perusahaan serta memberikan pengetahuan dan mengasah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan (Anggada *et al.*, 2023). Proses ini melibatkan identifikasi tujuan kerja yang spesifik, pengukuran pencapaian terhadap tujuan tersebut, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu karyawan memperbaiki kinerjanya.

Dalam hal kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh besar terhadap keseluruhan kesehatan dan kesuksesan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung meningkatkan produktivitas, inovasi, kepuasan pelanggan, dan profitabilitas perusahaan.

Perilaku Inovatif

Perilaku Inovatif didefinisikan sebagai semua tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi organisasi (Riri *et al.*, 2023). Perilaku kerja Inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif (DeJong & Hertog, 2010). Perilaku Inovatif mengacu pada kemampuan individu atau organisasi untuk menciptakan solusi yang kreatif, dan mengubah cara kerja yang ada. Menurut

De Jong dan Kemp (2003) perilaku inovatif sebagai sebuah tindakan seorang individu yang mengarah pada kepentingan perusahaan, dimana didalamnya karyawan melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru mereka untuk menguntungkan perusahaan.

Perilaku inovatif tidak muncul dengan begitu saja tetapi perilaku inovatif saat bekerja akan muncul jika karyawan dihadapkan dengan tantangan dalam pekerjaannya dan mendapatkan kewenangan yang luas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Surjo *et al.*, 2020). Karyawan yang inovatif di anggap akan lebih waspada terhadap perubahan lingkungan bisnis khususnya (Sujarwo & Wahjono, 2017).

Scott & Bruce dalam Yesil & Sozbilir, (2013) juga mengatakan bahwa perilaku inovatif adalah adanya perilaku individu untuk menampilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide baru di dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi kerjanya. Perilaku inovatif karyawan ditunjukkan oleh perilaku selalu kreatif dalam bekerja, selalu menyampaikan ide-ide kreatif, mencari teknik baru dalam bekerja, punya rencana mengembangkan ide baru, mencoba berinovasi dalam penggunaan sumber daya, dan mengembangkan kreatifitas dalam tim bekerja (Bani-Melhem *et al.*, 2020).

George dan Zhou (2001) berpendapat mengenai karakter individu yang berperilaku inovatif yaitu: 1) Berusaha untuk memahami teknologi baru, teknik, proses dan gagasan baru, 2) Berusaha menghasilkan gagasan-gagasan kreatif, 3) Berusaha memperjuangkan dan memajukan ide-ide ke orang lain, 4) Menyediakan sumber daya dan meneliti apa yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru, 5) Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk dapat mewujudkan ide baru tersebut.

Dapat disimpulkan bahwasannya perilaku inovatif merupakan kemampuan untuk mempertimbangkan ide baru, mengambil risiko yang terukur, dan bertindak dengan kreativitas untuk menciptakan solusi yang lebih baik atau lebih efisien dalam konteks apa pun. Perilaku inovatif juga kunci untuk membawa organisasi ke tingkat berikutnya dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan metode kualitatif literatur review atau kepustakaan. Metode literatur review menggunakan pendekatan sumber sumber tertulis sebagai basis utama untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah studi yang mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti (Sarwono: 2006)

Menurut Rosyidhana (2014 : 3) dalam (Rusmawan 2019:104) studi literatur merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencari dan membaca sumber-sumber tertulis yang ada seperti buku atau literature yang menjelaskan tentang landasan teori. Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap berbagai literatur yang hendak digunakan sebagai bahan rujukan seperti, buku, jurnal, catatan, hingga berbagai laporan yang tentunya berkaitan erat dengan masalah yang di angkat (Nazir, 2014:79)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan. Dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Tuffahul *et al.*, 2023). Khisol (2023) mengatakan kepemimpinan transformasional mampu memotivasi bawahan untuk berprestasi lebih baik melalui komunikasi yang inspirasional, memberikan rasa percaya diri, dan memberikan arti penting dalam pekerjaan mereka.

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menginspirasi, memotivasi, dan memandu mereka menuju tujuan bersama. Ini menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa didukung, diberdayakan dan termotivasi untuk berinovasi serta berkontribusi secara maksimal. Dalam penelitiannya Eny *et al* (2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan bahwa hasil gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana variable kepemimpinan transformasional berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan dorongan yang berasal dari beberapa hal, seperti memberikan pengakuan atas prestasi mereka, memberikan tantangan baru yang menarik, menyediakan pelatihan dan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Berdasarkan penelitian Rafika *et al* (2022) hasil regresi yang dilakukan pada penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Riau Kepri Capem Dalu-Dalu. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan Prahesti *et al* (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan

signifikan dalam mendorong kinerja karyawan. Semakin baik model kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional yang inovatif

Gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif memiliki hubungan yang searah atau berbanding lurus. Adanya hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif memberikan manfaat bagi suatu perusahaan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku inovatif pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan, maka semakin rendah juga perilaku inovatif pada karyawan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat memicu perilaku inovatif anggotanya melalui tindakan yang disengaja dibentuk pemimpin untuk mencapai tujuan kinerja kemudian diutarakan dalam perilaku sehari-hari pemimpin (Jong & Hartog 2007).

Sedangkan dalam penelitian Rafika (2022) mengatakan hipotesis dalam penelitian yang dilakukan menolak H_0 dan H_a ditolak. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional tidak berdampak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Pemimpin yang menerapkan model transformasional secara langsung tidak memberikan kontribusi besar terhadap perilaku inovatif karyawan. Pemimpin yang baik akan mendukung semua kegiatan karyawannya, tetapi tidak selamanya pemimpin bisa membantu karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini dikarenakan inovasi tidak bisa dibuat dengan mudah. Temuan ini menolak Khasanah dan Himam (2019) yang menyatakan transformasional leadership berpengaruh dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Sedangkan studi yang dilakukan oleh Hidayat dan Hilmiana (2020) mengkonfirmasi kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Mereka lebih lanjut menjelaskan bahwa semakin efektif penerapan kepemimpinan transformasional akan semakin baik dalam menstimulasi karyawan untuk bertindak secara inovatif. Pentingnya pimpinan untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformatif tercermin dari kharisma, kemampuan memotivasi serta memahami personal karyawan dalam membentuk atau menstimulasi perilaku inovatif mereka.

3. Peningkatan kinerja karyawan yang inovatif

Peningkatan kinerja inovatif bisa memiliki dampak positif yang signifikan, seperti peningkatan efisiensi operasional, keunggulan kompetitif, dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Berdasarkan penelitian Ni Nyoman (2021) diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0.410 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil tersebut berarti, variabel perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin tinggi perilaku inovatif seorang karyawan yang ditunjukkan oleh menemukan peluang baru dalam melayani konsumen, punya ide baru dalam memecahkan masalah, menemukan cara baru dalam bekerja, cara baru dalam meningkatkan kualitas produk, maka mampu meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sekaligus memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agnieszka dan Dariusz (2015); Kim and Koo (2017); Afsar *et al.* (2020), menemukan hasil variabel perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti, dengan semakin tinggi tingkat perilaku inovatifnya maka mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian dari Rafika (2022) juga memperkuat bahwa hasil analisis regresi yang dilakukan pada bagian sebelumnya diketahui bahwa nilai *t* hitung lebih besar dari nilai *t* tabel sebesar $3,532 > 1,991$. Dalam taraf signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, diketahui bahwa perilaku kerja inovatif berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Riau Kepri Capem Dalu-Dalu. Hal ini disebabkan karena keunggulan kompetitif perusahaan dapat tercipta apabila ada perilaku kerja yang inovatif serta kesediaan pimpinan mendukungnya. Karyawan yang mempunyai perilaku inovatif dapat menciptakan dan mengkombinasikan ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru untuk dikembangkan di perusahaan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional memberikan inspirasi, memotivasi, dan membimbing karyawan menuju tujuan bersama, menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberdayakan. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan dampak yang lebih dominan dibandingkan komunikasi dan disiplin kerja.

Kepemimpinan transformasional juga memiliki hubungan yang searah dengan perilaku inovatif. Gaya kepemimpinan transformasional dapat memicu perilaku inovatif pada karyawan, yang kemudian menunjukkan perilaku inovatif yang lebih tinggi ketika model kepemimpinan transformasional diterapkan dengan lebih baik.

Peningkatan kinerja inovatif dapat menghasilkan efisiensi operasional, keunggulan kompetitif dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan perilaku kerja inovatif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Karyawan dengan perilaku inovatif dapat menciptakan dan menggabungkan ide-ide kreatif menjadi sesuatu yang baru bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggada, M. R. (2023). Implementasi Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 24-40.
- Anton, W. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang). *INFOKAM*.
- Asrori, K. S. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Bisnis*, 9-11.
- Eny, S. M. (2023). Studi Literatur: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Journal of Management and Social Sciences*, 208-231.
- Hoirunnisak, U. (2022). HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN. *Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Ifah, A. (2021). Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Setelah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta. *Journal of Marketing And Commerce*, 30-39.
- Marbawi. (2021). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL. Lhoskeumawe: SEFA BUMI PERSADA.
- Masduki, M. F. (2020). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ORGANISASI PEMBELAJARAN TERHADAP KAPASITAS INOVASI SEKOLAH. *Journal of Educaton, Psychology and Counseling*.
- Milya, A. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*, 41-45.
- Nafisatul, A. K. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 39-54.
- Ni Nyoman, P. L. (2021). PERAN PERILAKU INOVATIF DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL MEMEDIASI PENGARUH KEBAHAGIAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen* , 259-273.
- Putri, T. N. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 84-101.

- Rafika, D. H. (2022). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*.
- Riri, Y. A. (2023). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Ninerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Journal of Technoprenership*.
- Rosita, F. M. (2023). Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional Pada Kineja Karyawan (Studi Literatur). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis* , 282-304.
- Setyowati, A. E. (2019). Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Diversita*.
- Soebardi, R. (2012). PERILAKU INOVATIF. *Jurnal Psikologi Ulayat* , 57-74.
- Surjo, A. R. (2020). PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Baruna Horizon*.
- Tuffahul H, N. M. (2023). STUDI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM KAJIAN LITERATUR. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 103-117.
- Utin Nina Hermina, S. Y. (2019). The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 69-73.