

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR KARYAWAN DI SALAH SATU RUMAH SAKIT DI KOTA CILEGON

Joni Yusufa¹, Khristin Ferrosnita², Yoke Pribadi Kornarius³, Angela Caroline^{4*}, Agus Gunawan⁵

Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Indonesia

Email: jonyusufa81@gmail.com, khristinferrosnita@gmail.com,
yoke.pribadi@unpar.ac.id, angela.caroline@unpar.ac.id, agus_gun@unpar.ac.id

Abstrak

Gaya kepemimpinan transformasional telah menjadi fokus utama dalam lingkup manajemen modern, terutama dalam organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dan menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di salah satu rumah sakit di Kota Cilegon. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan studi literatur dan penyebaran kuesioner. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap innovative work behaviour karyawan salah satu rumah sakit di Kota Cilegon. Gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara inovatif. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Innovative Work Behaviour

Abstract

Transformational leadership style has become a major focus in the scope of modern management, especially in health service organizations such as hospitals. The purpose of this study is to assess and analyze the effect of transformational leadership style on employee innovative work behavior in Cilegon City hospitals. This research uses quantitative research methods. The data collection techniques in this study were literature study and questionnaire distribution. The data that has been collected is analyzed using the help of the SPSS program. The results showed that transformational leadership style has a positive and significant influence on innovative work behavior of hospital employees in Cilegon City. Transformational leadership style can encourage employees to work innovatively. Leaders who have a transformational leadership style can create a conducive work environment for employees to develop creativity and innovation.

Keywords: Leadership Style, Transformational, Innovative Work Behavior

Pendahuluan

Rumah sakit memiliki peran vital dalam menyediakan layanan kesehatan yang diperlukan oleh masyarakat. Sebagai lembaga pelayanan kesehatan, fungsi utama rumah sakit adalah memberikan perawatan, diagnosis, dan perawatan medis kepada pasien (Rikomah, 2017). Keberhasilan rumah sakit dalam menyediakan pelayanan yang berkualitas dan efektif sangat tergantung pada ketersediaan karyawan yang berkualitas (Ariani, 2023). Karyawan yang bekerja di rumah sakit perlu memiliki kemampuan untuk berinovasi agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, penemuan medis terbaru, dan tuntutan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi. Kemampuan berinovasi ini penting karena dapat membantu rumah sakit dalam meningkatkan efisiensi operasional, menemukan solusi baru dalam penanganan penyakit, serta meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Perilaku inovasi kerja ini disebut dengan Innovative Work Behaviour (IWB) yakni perilaku karyawan dalam menghasilkan ide-ide baru, gagasan kreatif, serta implementasi solusi inovatif untuk mengatasi masalah di tempat kerja (Parashakti, Rizki, & Saragih, 2016). IWB melibatkan kemampuan individu untuk berkontribusi dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kemajuan perusahaan dengan memperkenalkan atau mengembangkan ide-ide baru, proses, produk, atau layanan yang inovatif. Perilaku inovatif ini dapat terwujud dalam berbagai bentuk, termasuk pengembangan ide, proaktif dalam mencari solusi, kreativitas dalam menyelesaikan masalah, dan kemampuan untuk mengubah ide menjadi tindakan yang nyata (Bos-Nehles, Renkema, & Janssen, 2017). Inovasi dapat dilakukan oleh karyawan rumah sakit untuk berpartisipasi dalam proses inovasi. Karyawan yang inovatif akan mampu menghasilkan ide-ide baru yang dapat membantu rumah sakit untuk berkembang.

Kemampuan bekerja secara inovatif dapat didorong oleh gaya kepemimpinan transformasional (Setyowati & Etikariena, 2019). Gaya kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan visi bersama, memotivasi para pengikut, dan merangsang pertumbuhan pribadi dan profesional. Gaya kepemimpinan ini cenderung menonjolkan pemimpin yang memiliki visi yang kuat, kemampuan untuk memengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, serta mendorong pengikut untuk berkembang secara pribadi dan profesional. Para pemimpin transformasional seringkali mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan mereka untuk berinovasi, memecahkan masalah, dan berkontribusi secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu ciri utama dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuannya untuk menciptakan perubahan yang positif dalam organisasi melalui pengaruhnya yang kuat dan inspiratif (Tucuan et al., 2014).

Penelitian terdahulu oleh (Asbari, Santoso, & Purwanto, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi. Kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif secara parsial dan simultan. Penelitian serupa oleh (Kresnandito, 2012) menunjukkan bahwa variabel

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Innovative Work Behaviour Karyawan di Salah Satu Rumah Sakit di Kota Cilegon

persepsi kepemimpinan transformasional mempengaruhi variabel perilaku inovatif dan variabel persepsi kepemimpinan transformasional dapat memprediksikan perilaku inovatif sebesar 17,9%. Koefisien regresi X yang didapat sebesar (+) 0,410 yang menunjukkan pengaruh yang positif dari persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiur radio. Hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan persepsi kepemimpinan transformasional akan meningkatkan perilaku inovatif penyiur radio.

Penelitian lain oleh (Yumhi, 2021) menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial, kepemimpinan transformasional dan transaksional, perilaku kerja, dan inovasi kerja dapat digunakan sebagai variabel prediktor kinerja tugas. Temuan ini menunjukkan bahwa pemimpin harus menyadari bahwa peningkatan gaya kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, inovasi kerja akan membantu meningkatkan kinerja tugas karyawan dengan cara memberikan motivasi, memberikan kesempatan yang sama, pelatihan berbasis kompetensi, memperkuat rasa kekeluargaan di antara karyawan, mempertemukan orang dengan pekerjaan dan jabatan yang sesuai. Selain itu, memberikan kejelasan tugas dan target yang harus dicapai serta mendorong karyawan untuk bekerja secara aktif dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Cara ini akan mendorong semangat kerja karyawan lainnya untuk memberikan prestasi terbaik bagi Institut.

Kebaharuan penelitian ini adalah dari subyek penelitiannya yakni salah satu rumah sakit di Kota Cilegon yang belum pernah diteliti sebelumnya. Kepemimpinan transformasional dapat menjadi model untuk mengembangkan lingkungan kerja yang lebih kreatif dan memungkinkan karyawan rumah sakit untuk berpartisipasi dalam proses inovasi. Hal ini mengindikasikan bahwa penyedia layanan kesehatan perlu memberikan perhatian lebih pada gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dan menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di salah satu rumah sakit Kota Cilegon.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2019), merupakan sebuah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme. Metode ini dianggap sebagai pendekatan ilmiah atau saintifik karena memenuhi kriteria ilmiah yang konkret atau empiris, objektif, dapat diukur, rasional, serta sistematis. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan studi literatur dan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan salah satu rumah sakit di Kota Cilegon. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah random sampling sehingga diperoleh 89 responden. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan bantuan program SPSS

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam konteks pengukuran, validitas mengacu pada sejauh mana alat pengukuran itu sendiri benar-benar mengukur konsep yang dimaksud dengan benar (Darma, 2021).

Tabel 1. Uji Validitas

Item	R hitung	Keterangan	Item	R hitung	Keterangan
X1	0.686	valid	Y1	0.543	valid
X2	0.808	valid	Y2	0.794	valid
X3	.0827	valid	Y3	0.760	valid
X4	0.830	valid	Y4	0.816	valid
X5	0.637	valid	Y5	0.811	valid
X6	0.679	valid	Y6	0.681	valid
X7	0.798	valid	Y7	0.764	valid
X8	0.800	valid	Y8	0.759	valid
X9	0.781	valid	Y9	0.902	valid
X10	0.810	valid	Y10	0.871	valid

Semua variabel harus dipastikan kecocokannya untuk digunakan dalam penelitian ini melalui uji validitas. Hasil uji validitas menggunakan metode Pearson Product Moment menunjukkan bahwa semua indikator dalam setiap variabel dinilai valid karena nilai R yang dihitung melebihi nilai R pada tabel, yaitu sebesar 0,2084, dengan jumlah sampel 89 dan tingkat kesalahan 5%.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana alat pengukuran yang sama memberikan hasil yang konsisten atau dapat diandalkan saat diulang-ulang penggunaannya pada waktu yang berbeda, namun dalam kondisi yang sama (Darma, 2021).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Keterangan
Variabel X	0,917	reliabel

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Innovative Work Behaviour
Karyawan di Salah Satu Rumah Sakit di Kota Cilegon**

Variabel Y	0,778	reliabel
------------	-------	----------

Uji reliabilitas bertujuan untuk memverifikasi konsistensi alat ukur yang digunakan, menggunakan metode uji Cronbach's Alpha. Kedua variabel dianggap konsisten karena masing-masing mendapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,917 untuk variabel X dan 0,778 untuk variabel Y, yang melebihi nilai ambang batas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang dimiliki berasal dari distribusi normal. Hal ini umumnya dilakukan dengan uji statistik tertentu, seperti uji Kolmogorov-Smirnov, uji Shapiro-Wilk, atau melihat visualisasi data dengan histogram atau kurva normal (Usmadi, 2020).

**Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.44123825
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.061
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c

Hasil analisis pada Tabel 3 menunjukkan nilai uji normalitas sebesar 0,76, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal.

2. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk memeriksa apakah variabilitas dari variabel dependen tidak konstan (tidak homogen) dalam beberapa level variabel independen dalam suatu model regresi, hal ini menunjukkan jika variasi dari variabel dependen berbeda-beda di sepanjang nilai-nilai variabel independen (Nugraha, 2022).

Tabel 4. Uji heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.635E-15	3.485		.000	1.000
	TOTAL	.000	.084	.000	.000	1.000

Pada hasil uji heteroskedastisitas, nilai yang diperoleh sebesar 1,00, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Nilai yang lebih besar menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada data, artinya varian dari kesalahan residual adalah konstan sepanjang rentang nilai dari variabel independen.

3. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk memeriksa apakah hubungan antara variabel independen dan dependen dalam model regresi adalah linear atau tidak, hal ini penting dalam analisis regresi untuk memastikan asumsi dasar dari model linear terpenuhi (Nugraha, 2022).

Tabel 5. Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL *	Between Groups	(Combined)	2021.791	22	91.900	5.790	.000
		Linearity	1333.674	1	1333.674	84.019	.000
		Deviation from Linearity	688.117	21	32.767	2.064	.014
	Within Groups		1047.648	66	15.873		
	Total		3069.438	88			

Dari hasil Uji Linearitas yang diperoleh pada Tabel 5, terdapat nilai sebesar 0,000, yang lebih kecil dari level signifikansi yang ditetapkan (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa data menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel yang diuji.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji pernyataan (hipotesis) tentang parameter atau distribusi di dalam suatu populasi. Dalam uji hipotesis, terdapat hipotesis nol yang diuji kebenarannya dengan mengambil sampel data dan menghitung statistik uji yang sesuai (Harlyan, 2012).

Tabel 6. Uji Hipotesis
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.176	3.485		2.059	.042
	TOTAL	.688	.084	.659	8.176	.000

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Innovative Work Behaviour Karyawan di Salah Satu Rumah Sakit di Kota Cilegon

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Innovative Work Behaviour (IWB).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap innovative work behaviour karyawan salah satu rumah sakit di Kota Cilegon. Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin, maka semakin tinggi pula innovative work behaviour karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara inovatif. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi. Ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang berfokus pada memotivasi, menginspirasi, dan mengembangkan visi yang jelas, karyawan cenderung menunjukkan tingkat perilaku kerja yang lebih inovatif. Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang memperhatikan aspek transformasional, seperti membangun hubungan yang kuat dengan bawahan dan mendorong mereka untuk berpikir kreatif, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap terciptanya perilaku kerja yang inovatif di dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu (Safitri, 2020) yang menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh secara signifikan sebagai mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap innovative work behavior. Penelitian lain oleh (Wardhani & Gulo, 2017) menunjukkan iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan self efficacy tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian lain oleh (Fahrurrobbil, Ihsan, Rahmawati, & Lestari, 2020) menunjukkan bahwa semakin kuat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan (bersama-sama), maka perilaku kerja inovatif yang dihasilkan guru akan semakin tinggi. Oleh karena itu, untuk menumbuhkan perilaku kerja inovatif pada guru diharapkan untuk lebih memperhatikan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif guru.

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformational akan lebih mampu mendorong karyawan untuk berperilaku inovatif. Hal ini karena gaya kepemimpinan transformational dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kerja sama tim karyawan yang diuraikan sebagai berikut:

1. Motivasi

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformational dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan tantangan dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif. Motivasi karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan kreatif. Karyawan yang

termotivasi akan lebih mudah untuk menemukan ide-ide baru dan mengembangkan produk atau layanan baru.

2. Kreativitas

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformational dapat meningkatkan kreativitas karyawan dengan cara mendorong karyawan untuk berpikir kritis dan kreatif, memberikan kebebasan dan otonomi kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi. Kreativitas karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru yang inovatif. Karyawan yang kreatif akan lebih mampu untuk mengembangkan produk atau layanan baru yang belum pernah ada sebelumnya.

3. Kerja sama tim

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformational dapat meningkatkan kerja sama tim karyawan dengan cara membangun hubungan yang baik antara karyawan, mendorong karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sama, dan menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif. Kerjasama tim yang tinggi akan mendorong karyawan untuk saling berbagi ide dan berkolaborasi dalam mengembangkan produk atau layanan baru. Karyawan yang bekerja sama dengan baik akan lebih mudah untuk menghasilkan ide-ide baru yang inovatif.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior karyawan salah satu rumah sakit di Kota Cilegon. Hal ini karena gaya kepemimpinan transformational dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kerja sama tim karyawan.

Kesimpulan

Hasil penelitian menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di salah satu rumah sakit di Kota Cilegon.

Kepemimpinan transformasional terbukti mampu memberikan dorongan yang kuat kepada karyawan untuk bekerja secara inovatif. Kepemimpinan yang mengadopsi gaya ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong kreativitas karyawan. Hal ini memungkinkan para karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam mengembangkan ide-ide baru, berinovasi, dan mengeksplorasi solusi-solusi baru untuk meningkatkan layanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Innovative Work Behaviour
Karyawan di Salah Satu Rumah Sakit di Kota Cilegon**

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Suci. (2023). Analisis Keberhasilan Implementasi Rekam Medis Elektronik Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Mutu Pelayanan. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 2(2), 7–14.
- Asbari, Masduki, Santoso, Priyono Budi, & Purwanto, Agus. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7–15.
- Bos-Nehles, Anna, Renkema, Maarten, & Janssen, Maïke. (2017). HRM and innovative work behaviour: A systematic literature review. *Personnel Review*, 46(7), 1228–1253.
- Darma, Budi. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²)*. Guepedia.
- Fahrurrobbil, Nurdin, Ihsan, Muzhir, Rahmawati, Ima, & Lestari, Hana. (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.
- Harlyan, Ledhyane Ika. (2012). Uji hipotesis. *Statistik (MAM4137): University of Brawijaya*.
- Kresnandito, Andhika Putra. (2012). *Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Parashakti, Ryani Dhyani, Rizki, Mochamad, & Saragih, Lisnatiawati. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan (studi kasus di pt. Bank danamon indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 81–96.
- Rikomah, Setya Enti. (2017). *Farmasi Rumah Sakit*. Deepublish.
- Safitri, Nurmadawati. (2020). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap innovative work behavior yang dimediasi oleh locus of control: Studi kasus pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Setyowati, Setyowati, & Etikariena, Arum. (2019). Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Diversita*, 5(2), 115–125.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*.

- Usmadi, Usmadi. (2020). Pengujian persyaratan analisis (Uji homogenitas dan uji normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1).
- Wardhani, Dian Trikusuma, & Gulo, Yupiter. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 19(1a-3), 212–217.
- Yumhi, Yumhi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di Lpmp Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).