

INOVASI SEBAGAI MEDIATOR ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SELF-EFFICACY, DAN KINERJA PECAWAI

Nisa Juarini¹, Mei Indrawati²

^{1,2} Magister Manajemen, Universitas Wijaya Putra Surabaya

¹ korespondensi: nisajuarini@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to describe the condition of performance, innovation, transformational leadership and work self-efficacy in the Bojonegoro Regency Transportation Agency. In addition, it is also to analyze the direct and indirect influence of leadership and work self-efficacy on performance through employee innovation. This study is classified as an Explanatory Research type with a quantitative approach. The population studied was all employees of the Bojonegoro Regency Transportation Agency, totaling 64 people. The research sample was determined as many as 64 people with the total sampling method. The data analysis technique used Path Analysis through the Partial Least Square (PLS) method. From the results of the analysis, it was concluded that transformational leadership, innovation and performance of employees of the Bojonegoro Regency Transportation Agency were in good condition, only employee self-efficacy was very good. Transformational leadership had a significant effect on employee innovation. Self-efficacy had a significant effect on employee innovation. Transformational leadership directly had a significant effect on employee performance. Self-efficacy did not have a significant effect on employee performance. Innovation had a significant effect on employee performance. Transformational leadership had a significant effect on performance through employee innovation. Self-efficacy had a significant effect on performance through employee innovation.

Keywords: Transformational leadership, Self efficacy, Innovation and Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi kinerja, inovasi, kepemimpinan transformasional dan self efficacy kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro. Selain itu juga untuk menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung kepemimpinan dan Self efficacy kerja terhadap Kinerja melalui inovasi pegawai. Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian Explanatory Research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro, yang berjumlah 64 orang. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 64 orang dengan metode total sampling. Teknik analisis data menggunakan Path Analysis melalui metode Partial Least Square (PLS). Dari hasil analisis, disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, Inovasi dan Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro dalam kondisi yang baik hanya Self efficacy pegawai yang sangat baik. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap inovasi pegawai. Self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap inovasi pegawai. Kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Self-efficacy secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Inovasi pegawai. Self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Inovasi pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Self efficacy, Inovasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi perlu mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan tugas

sesuai tanggung jawab untuk mencapai hasil yang diharapkan (1). Peningkatan kinerja pegawai menjadi krusial karena setiap individu berperan penting dalam mencapai

tujuan organisasi dan mewujudkan visi serta misinya (2).

Evaluasi kinerja dilakukan dengan menilai hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas. Di Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro, beberapa pegawai masih belum memprioritaskan kualitas dan kuantitas kerja mereka, misalnya dengan tidak mampu memenuhi target pekerjaan dan kurang teliti. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai guna menjaga kualitas dan kuantitas hasil kerja. Pengukuran kinerja membantu mengetahui posisi relatif terhadap target dan memastikan perencanaan berjalan optimal (3). Selain faktor internal, inovasi kerja pegawai juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Perilaku inovatif sangat esensial bagi pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro. Inovasi membawa dampak positif, baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri, termasuk melalui konflik konstruktif, keberhasilan dalam berinovasi, dan sikap kerja yang positif. Inovasi kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja dengan memperbaiki kecocokan antara tuntutan dan kemampuan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan, hubungan interpersonal, dan pertumbuhan pribadi.

Penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Perilaku inovatif berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja (4,5). Kemampuan berinovasi membawa dampak

positif pada kinerja pegawai (6). Namun, (7) menemukan bahwa inovasi tidak selalu memengaruhi kinerja pegawai.

Untuk mendukung perilaku inovatif di tempat kerja, diperlukan kepemimpinan yang mendorong pembelajaran dan pengembangan ide-ide baru. Gaya kepemimpinan transformasional sangat efektif dalam hal ini karena pemimpin transformasional memiliki visi ke depan, terbuka terhadap ide-ide baru, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai potensi terbaik mereka (8).

Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku seorang pemimpin yang bisa disaksikan secara langsung atau tidak langsung oleh bawahannya (9). Berbagai gaya kepemimpinan yang dibahas oleh para ahli mencakup gaya kepemimpinan demokratis, otoriter, laissez-faire, dan kontingensi. Kepemimpinan transformasional termasuk dalam gaya kepemimpinan bebas, di mana pemimpin menggerakkan anggotanya untuk menemukan ketertarikan dalam diri sendiri, mencapai kedewasaan, dan aktualisasi diri.

Kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (4,6,10–13). Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, seperti beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai (14,15).

Kepemimpinan transformasional memotivasi dan memberdayakan pegawai untuk mengambil risiko, berinovasi, dan mencapai potensi terbaik mereka. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai (4,8,10). Namun, ada Penelitian yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh langsung yang signifikan terhadap perilaku inovatif (16).

Pemimpin transformasional menjaga dan menghormati pegawai, meningkatkan komitmen organisasi, dan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Mereka memainkan peran penting dalam mendorong perilaku inovatif dan meningkatkan kinerja pegawai melalui dukungan dan kepercayaan.

Selain faktor kepemimpinan, Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro juga harus memperhatikan *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah dorongan internal yang merujuk pada keyakinan diri individu tentang kemampuan mereka untuk berhasil dalam tugas tertentu (17). Keyakinan dan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas akan mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian (5,6,11–13) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, (17) menemukan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih terlibat dalam inovasi kerja dibandingkan dengan mereka yang memiliki *self-efficacy* rendah. Mereka lebih percaya diri mencoba hal baru, mengambil risiko, dan merasa mampu mengatasi tantangan. Penelitian (5,6,8,18) mendukung bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, penelitian (19) menemukan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Self-efficacy adalah keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk melakukan atau tidak melakukan serangkaian perilaku tertentu. Ini berhubungan dengan sejauh mana individu merasa mampu mengatasi situasi masa depan. Kurangnya *self-efficacy* pada pegawai dapat menurunkan kinerja mereka, sementara *self-efficacy* yang tinggi meningkatkan peluang keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dimana masalah penelitian diidentifikasi setelah pengumpulan data di lapangan (20).

Populasi penelitian terdiri dari 64 pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yang melibatkan

seluruh anggota populasi sebagai sampel, kecuali peneliti dan pimpinan. Pendekatan ini diambil karena populasi yang relatif kecil.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan Skala Likert, di mana responden diberikan opsi untuk menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap berbagai pernyataan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak Smart-PLS. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak

langsung antara variabel eksogen, intervening, dan endogen, serta untuk menilai kekuatan model menggunakan nilai R-Square dan efek mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

Berikut ini adalah tabel deskripsi variabel penelitian berdasarkan nilai mean dari hasil pengolahan data kuesioner terhadap 64 pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro:

Tabel 1: Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	4.08
2	Self-efficacy (X2)	4.2
3	Inovasi (Z)	4.05
4	Kinerja (Y)	4.15

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner (2024)

Dari hasil analisis deskripsi variabel penelitian dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) adalah 4.08, yang termasuk dalam kategori baik. Nilai rata-rata untuk variabel Self-efficacy (X2) adalah 4.20, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Variabel Inovasi (Z) memiliki nilai rata-rata sebesar 4.05, yang dikategorikan baik. Sedangkan variabel Kinerja (Y) memiliki nilai

rata-rata sebesar 4.15, yang juga termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang positif terhadap keempat variabel yang diteliti.

Pengujian Hipotesis Direct Effect

Berikut data hasil pengujian Direct effect dari hasil penelitian dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 2: Hasil Uji Direct effect

Direct effect	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Kepemimpinan transformasional -> Inovasi	0.521	0.516	0.104	4.995	0.000
Self efficacy -> Inovasi	0.216	0.247	0.086	2.508	0.012
Kepemimpinan transformasional -> Kinerja	0.297	0.305	0.129	2.311	0.021
Self efficacy -> Kinerja	0.105	0.097	0.156	0.670	0.503
Inovasi -> Kinerja	0.453	0.444	0.148	3.071	0.002

Sumber : Hasil pengolahan data SEM – PLS

Berdasarkan data di Tabel 2, hasil pengolahan data dengan menggunakan Direct Effect menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi, dengan koefisien jalur original sample sebesar 0,521 dan nilai P sebesar 0,000 ($P < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi inovasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro dapat diterima.

Kedua, *self-efficacy* juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi, dengan koefisien jalur original sample sebesar 0,216 dan nilai P sebesar 0,012 ($P < 0,05$). Ini mendukung hipotesis bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap inovasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro.

Ketiga, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan, dengan koefisien jalur original sample sebesar 0,297 dan nilai P sebesar 0,021 ($P < 0,05$). Hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan

transformasional secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro dapat diterima.

Keempat, pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien jalur original sample sebesar 0,105 dan nilai P sebesar 0,503 ($P > 0,05$). Walaupun pengaruhnya positif, hasil ini tidak signifikan, sehingga hipotesis bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro ditolak.

Terakhir, inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien jalur original sample sebesar 0,453 dan nilai P sebesar 0,002 ($P < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa inovasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Indirect Effect

Berikut adalah data hasil pengujian efek tidak langsung dari penelitian, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Indirect Effect

Indirect effect	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Kepemimpinan transformasional -> Inovasi -> Kinerja	0.236	0.230	0.091	2.583	0.010
Self efficacy -> Inovasi -> Kinerja	0.098	0.107	0.048	2.049	0.041

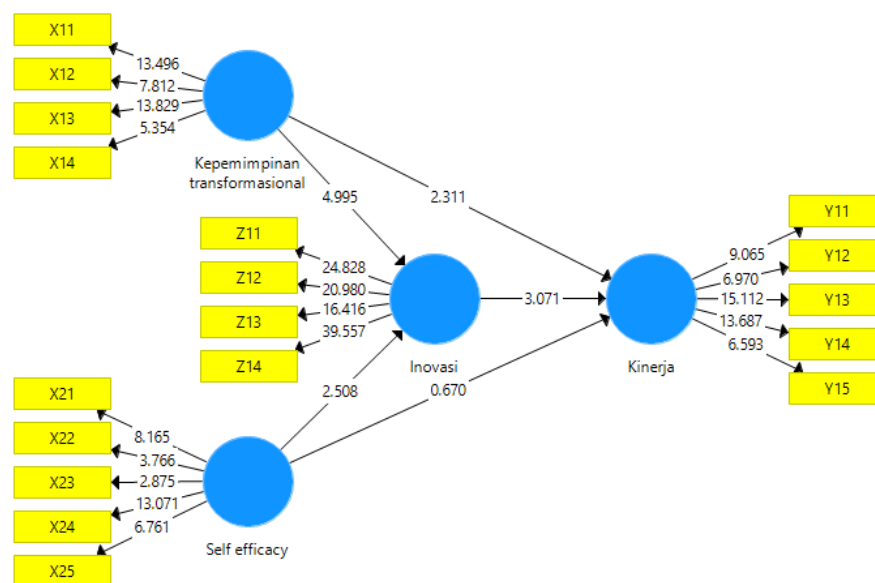
Sumber : Hasil pengolahan data SEM – PLS

Berdasarkan data yang disajikan, hasil analisis efek tidak langsung menunjukkan beberapa temuan kunci. Pertama, koefisien efek tidak

langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui inovasi (X1-Z-Y) adalah 0,236 dengan nilai P

sebesar 0,010 ($P < 0,05$), yang menunjukkan signifikansi. Ini mengindikasikan bahwa inovasi secara positif dan signifikan dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Namun, hipotesis bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja secara signifikan melalui inovasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro tidak dapat diterima.

Kedua, koefisien efek tidak langsung dari *self-efficacy* terhadap kinerja melalui inovasi (X2-Z-Y) adalah 0,0987 dengan nilai P sebesar 0,041 ($P < 0,05$), yang juga signifikan. Ini menunjukkan bahwa inovasi dapat memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis bahwa *self-efficacy* mempengaruhi kinerja secara signifikan melalui inovasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro dapat diterima.



Gambar 1 : Hasil Bootstrapping

Pembahasan

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap inovasi karena pemimpin yang menerapkan gaya ini memberikan motivasi dan inspirasi kepada pegawai. Pemimpin transformasional sering memberikan perhatian individual, mendorong ide-ide baru, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas. Hal ini membuat pegawai lebih terdorong untuk berinovasi dan

menghasilkan solusi kreatif dalam pekerjaan mereka. Penelitian (4,8) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada perilaku inovatif pegawai.

Self-efficacy memiliki pengaruh positif terhadap inovasi karena keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri meningkatkan motivasi dan keberanian untuk mencoba hal-hal baru. Pegawai dengan *self-*

efficacy tinggi lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan lebih cenderung untuk menemukan solusi inovatif. Keyakinan ini mendorong mereka untuk mengambil risiko dan berkontribusi secara kreatif di tempat kerja. Penelitian oleh (5,6) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi pegawai. Selain itu, penelitian (21) menekankan pentingnya disiplin sebagai faktor yang mendukung *self-efficacy*. Disiplin kerja yang baik dapat memperkuat keyakinan individu dalam menghadapi tantangan, sehingga mendukung inovasi dan kinerja yang lebih baik.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karena pemimpin yang transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Pemimpin ini memberikan visi yang jelas, perhatian individual, dan dukungan yang dibutuhkan oleh pegawai. Hal ini meningkatkan semangat kerja, komitmen, dan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan tim atau organisasi. Penelitian oleh (4,11,22) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian (23) juga menyoroti bagaimana pemimpin yang inovatif dan adaptif dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan menerapkan strategi-strategi baru dalam situasi yang menantang.

Meskipun *self-efficacy* berpotensi meningkatkan kinerja, pengaruhnya tidak signifikan dalam konteks ini. Ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri tidak selalu cukup untuk meningkatkan kinerja secara signifikan. Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, dukungan dari atasan, dan sumber daya yang tersedia juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya oleh (5,6,24) menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam konteks yang berbeda, tetapi temuan dalam konteks ini tidak mendukung penelitian tersebut.

Inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja karena pegawai yang inovatif cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Inovasi memungkinkan pegawai untuk menemukan cara baru yang lebih efisien dan efektif dalam bekerja, meningkatkan produktivitas, dan menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Kemampuan untuk beradaptasi dan menciptakan solusi inovatif juga membantu organisasi untuk tetap kompetitif dan berkembang. Penelitian oleh (4,6) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Inovasi memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karena pemimpin transformasional yang efektif meningkatkan tingkat inovasi di antara pegawai. Inovasi yang dihasilkan kemudian

berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional tidak hanya langsung meningkatkan kinerja tetapi juga melakukannya melalui peningkatan inovasi di antara pegawai. Penelitian oleh (10) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa inovasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja.

Inovasi memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karena keyakinan diri yang tinggi mendorong individu untuk berinovasi. Inovasi yang dihasilkan dari *self-efficacy* kemudian memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Pegawai yang yakin dengan kemampuannya untuk menemukan solusi baru cenderung lebih aktif dan kreatif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian oleh (5) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui inovasi.

SIMPULAN

Penelitian terhadap 64 pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, inovasi, dan kinerja pegawai berada dalam kondisi baik, sementara *self-efficacy* pegawai sangat baik. Kepemimpinan transformasional dan *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi. Kepemimpinan transformasional secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan

self-efficacy tidak memiliki dampak langsung. Inovasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menjadi mediasi signifikan bagi pengaruh kepemimpinan transformasional dan *self-efficacy* terhadap kinerja. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dan *self-efficacy*, baik secara langsung maupun melalui inovasi, berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sinambela LP. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
2. Ratna R, Utari W, Hartati CS. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Se Kecamatan Tasik Putri Puyu. *BBM (Buletin Bisnis Manajemen)*. 2023;9(01):75–85.
3. Intana AH, Indrawati M, Utari W. Pengaruh Leader Member Exchange Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen. *J Ilm Pendidik Kebud Dan Agama*. 2023;1(2):9–19.
4. Afza R, Siregar DI, Zaki H. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan. *(Development Res Manag J Manaj)*. 2022;17(1).
5. Fransiskus R. Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Equator J Manag Entrep*. 2023;11(03):130.
6. Maulana MA, Wiyata MT. Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Dan Kemampuan

- Berinovasi: Investigasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kabupaten Sukabumi. JISIP (Jurnal Ilmu Sos dan ... [Internet]. 2022;6(4):2862–73. Available from: <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/article/view/4194%0Ahttps://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/article/viewFile/4194/3058>
7. Kending R, Pio RJ, Rumawas W. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. J Adm Bisnis. 2022;12(2):105–17.
 8. Made Febrie Arisandi Alangkajeng N, Asmony T, Saufi A. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Dan Work Engagement Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja Pada Pegawai. Jmm Unram - Master Manag J. 2023;12(1):111–25.
 9. Saputra EWHU, Indrawati M, Utari W. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah II Bojonegoro Pemprov Jatim Melalui Motivasi Kerja. J Appl Manag Account Sci. 2021;2(2):104–15.
 10. Fathiyah F, Andriani Z, Fitriaty F. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi. J Ilm Univ Batanghari Jambi. 2022;22(3):2269.
 11. Ariyanti VMD, Rijanti T. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang Vita. SEIKO J Manag Bus [Internet]. 2022;5(2):60–70. Available from: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887>
 12. Turambi KG, Sendow GM, Uhing Y. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt. 2022;10(2):921–31.
 13. Rizqika FD, Endratno H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Self Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Royal Korindah. J Manaj dan Bisnis MEDIA Ekon. 2019;19(02):286–94.
 14. Novitasari D, Asbari M. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator. J Manaj. 2020;10(2):84–99.
 15. Manurung W, Bastian A, Wardi J. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. JMBT (Jurnal Manaj dan Bisnis Ter. 2022;4(2):141–8.
 16. Aditianto P, Amir MT. Pengaruh faktor kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesiapan untuk berubah sebagai mediator. Fair Value J Ilm Akunt Dan Keuang. 2022;4(8):3318–26.
 17. Saputri EA, Lestariningsih M. Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. J Ilmu dan Ris Manaj. 2021;10(3):1–17.
 18. Nurmala S, Widayarsi SD. Self efficacy dan Openness terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Kementerian Dalam Negeri. Psychopolytan J Psikol. 2021;4(2):92–100.
 19. Shalma UN, Helmy I, Abrilia H. Peran Orientasi Pembelajaran dan Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan

- Creative Self-efficacy Variabel Mediasi. *J Ekon Manaj Univ Bina Sarana Inform.* 2024;22(1):22–8.
20. Juliandi A. Structural equation model based partial least square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS. *J Pelatih SEM-PLS Progr Pascasarj Univ Batam.* 2018;1617.
 21. Gresika Y, Utari W, Subijanto S. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Account Representative Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gresik. *J Ilm Fokus Ekon Manajemen, Bisnis Akunt.* 2023;2(01):88–94.
 22. Purnamasari D, Utari W. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Jasa Tri Capital Investama. *J Manajerial Bisnis.* 2024;7(2):112–21.
 23. Indrawati M, Utari W, Prasetyo I, Rusdiyanto, Kalbuana N. Household Business Strategy During the Covid 19 Pandemic. *J Manag Inf Decis Sci.* 2021;24(Special Issue 1):1–12.
 24. Murthy YC, Prasetyo I, Utari W. Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. *BBM (Buletin Bisnis Manajemen).* 2023;9(2):176–87.