

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MENINGKATKAN PRILAKU  
KERJA INOVATIF DAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
PELAYANAN PUBLIK  
(Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bengkulu Satu)**

**Oleh :**

**Alexander, Wasi Seto Wasisto, Henny Aprianty\***

Program Studi Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu Indonesia

\*Email Korespondensi: [henny@unihaz.ac.id](mailto:henny@unihaz.ac.id).

**Abstract**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi tugas administrasi publik. Kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang merupakan variabel dependen yang paling penting dan berpengaruh signifikan dalam penelitian ini. Selain kepemimpinan transformasional yang diteliti, variabel budaya kerja organisasi, efisiensi perangkat, dan perilaku kerja inovatif juga disertakan. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Kajian dilakukan pada Januari hingga Juni 2023 di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bengkulu, divisi vertikal Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 87 karyawan dan sampel 80 responden berpartisipasi dalam penelitian ini. Untuk menganalisis data digunakan model SEM (Structural Equation Model) yang dikembangkan melalui kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan asumsi dan teknik statistik serta didukung oleh aplikasi SmartPLS 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional meningkatkan perilaku kerja yang inovatif dan kinerja organisasi.

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovatif, Kinerja pegawai*

**Abstract**

*The purpose of this study is to analyze and explain the variables that affect public administration tasks. Transformational leadership is a variable which is the most important and significant dependent variable in this study. In addition to the transformational leadership studied, the variables of organizational work culture, equipment efficiency, and innovative work behavior are also included. This research was designed using quantitative research. The study was conducted from January to June 2023 at the Pratama Bengkulu Tax Service Office (KPP), a vertical division of the Directorate General of Taxes, Ministry of Finance of the Republic of Indonesia. 87 employees and a sample of 80 respondents participated in this study. To analyze the data, the SEM (Structural Equation Model) model was used which was developed through a questionnaire that was tested for validity and reliability. The process of data analysis is carried out using assumptions and statistical techniques and is supported by the SmartPLS 3.2.9 application. The research results show that Transformational Leadership increases innovative work behavior and organizational performance.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Innovative Working Behavior, Employee Performance*

### A. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah tentang satu orang membuat orang lain melakukan sesuatu (Ciulla, 2020). Seorang kepala memiliki kapasitas untuk memengaruhi individu lainnya baik dalam hal tertentu positif atau sebaliknya. Seorang pimpinan yang baik akan membawa perubahan menuju yang lebih baik. Kepemimpinan benar-benar diuji ketika terjadi pandemi Covid-19, semakin baik pemimpin tersebut semakin cepat untuk keluar dari krisis pandemi tersebut.

Departemen Keuangan sedang memasuki fase baru dalam manajemen perubahan organisasi. Fase baru yang disebut transformasi kelembagaan ini merupakan kelanjutan dari tahapan sebelumnya yaitu reformasi birokrasi (RB) (Purnawan, 2014). Reformasi birokrasi yang telah dilaksanakan telah membawa hasil yang positif. Namun, Kementerian Keuangan tidak merasa cukup puas dengan hasil tersebut dan melanjutkan perubahan dengan Transformasi Institusional. Pada tahap ini, banyak perubahan besar yang diharapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Miftah Thoha, 2012).

Satu dari beberapa pilar vital Unsur kepemimpinan dalam perubahan organisasi. Perubahan yang terjadi sebagai bagian dari perubahan organisasi sangat tergantung pada peran pemimpin (Aprianty et al., 2023). Ada banyak konsep dan teori yang mendukung klaim ini. Salah satu konsep kepemimpinan umum yang menunjukkan kemampuan untuk mendorong transformasi adalah gaya

kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional. berdampak besar terhadap inovasi yang membawa pada peningkatan moral, keyakinan diri, dan pencapaian hasil yang diinginkan. (Muhammad Fellix Kayan & Susanto, 2021)

Menurut (SUDARWAN DANIM, 2009) Kepemimpinan inovatif memberikan dorongan intelektual untuk merefleksikan kembali isu-isu dan situasi kerja di organisasi sehingga dapat memunculkan gagasan-gagasan inovatif dari para karyawan. Kepemimpinan yang transformasional selain meningkatkan kinerja aparatur juga meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Menurut (Taliziduhu Ndraha, 2005) Budaya yang mendukung pemikiran kreatif mendorong perumusan masalah dan solusi yang inovatif. Dalam budaya seperti itu, kreativitas dianggap sebagai sesuatu yang diinginkan dan normal. Kinerja pegawai yang optimal adalah tujuan suatu organisasi. Dalam pelaksanaannya perlu metode khusus dalam peningkatan kinerja pegawai (Noviyanto & Purnawan, 2022).

Menurut (Rivai Basri, 2005) Tindakan pekerjaan yang kreatif dapat meningkatkan produktivitas individu dan instansi. Perilaku kerja inovatif di sektor publik nampak melalui gagasan yang inovatif, maupun dari modifikasi yang dilakukan terhadap hal-hal yang menarik dari sebuah program kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kresnandito & Fajrianti, 2012) Tunjukkan bahwa ada hubungan langsung dan

bermakna antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transformasional. perilaku inovatif.

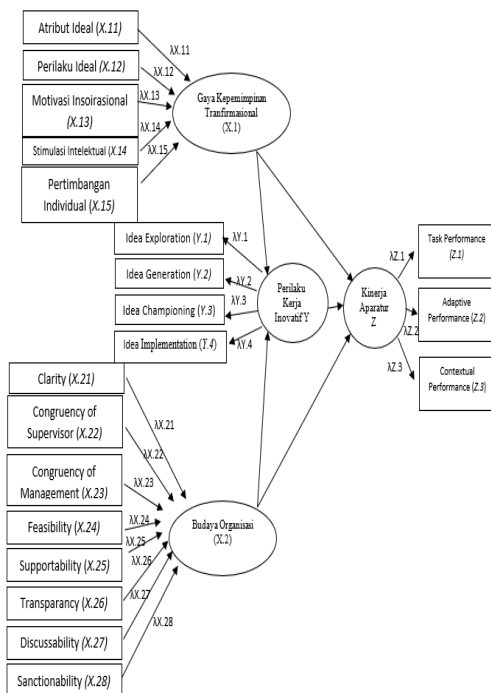
Untuk melaksanakan perilaku kerja yang inovatif dengan Dibutuhkan komitmen, keterlibatan, dan kepemimpinan manajemen untuk mengembangkan pendukung yang terstruktur, sistemik, teknologi, dan non-teknis. Hal ini dapat Perilaku inovatif didorong di semua posisi, tetapi ada banyak faktor mediasi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor teknis dapat berupa prasarana penunjang dan pengembangan kompetensi teknis, Sedangkan unsur non teknis berkaitan dengan pengembangan soft skill pekerja melalui proses pembelajaran di lingkungan sosial organisasi.

**B. Metode Penelitian**

Penelitian didesain dengan menggunakan penelitian kuantitatif (Creswell, 2018). Investigasi dilakukan mulai Januari hingga Juni 2023 di Kantor Layanan Pajak (KLP) Pratama Bengkulu, sebuah unit vertikal dari Direktur Jenderal Pajak. Kementerian Keuangan, Republik Indonesia. Populasi sebanyak 87 pegawai Dengan menggunakan sampel 80 partisipan, dilakukan analisis Model Persamaan Struktural (SEM) melalui kuesioner Data yang telah diverifikasi keabsahan dan keandalannya dianalisis dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.9 dengan asumsi dan teknik statistik yang tepat.

Secara umum, proses Analisis dilakukan melalui Model Persamaan Struktural (MPS). Penganalisisan ini dilakukan dengan menggunakan analisis multivariat (meliputi analisis jalur dan analisis faktor konfirmatori) dengan maksud untuk mengidentifikasi indikator yang memengaruhi variabel utama (Martono, 2016). Pendekatan analisis ini dipilih karena variabel endogen dan eksogen dalam penelitian ini bersifat laten (Sugiyono dalam (Purnawan, 2021)). Karakteristik teori penelitian ini adalah: 1) Teori yang relatif baru dan memuat variabel laten yang baru. 2) Penelitian bertujuan untuk memperkirakan kekuatan korelasi antar variabel. Oleh karena itu, Program MPS yang sesuai adalah Partial Least Square-Path Modeling (PLS) dan peneliti memilih perangkat lunak SmartPLS (Yamin et al., 2011) sebagai alat untuk analisis. Langkah-langkah analisis MPS PLS (Yamin et al., 2011)

Gambar 1. Konsep Hubungan antar Variabel



adalah sebagai berikut: 1) desain 1) Model internal (struktural model); 2) Definisi model eksternal (model pengukuran); 3) Buat rencana tindakan; 4) Konversi grafik ke dalam bentuk persamaan sistematis; 5) Penilaian model; 6) Penilaian kinerja model; 7) Tafsirkan model.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan.

#### Hasil Penelitian

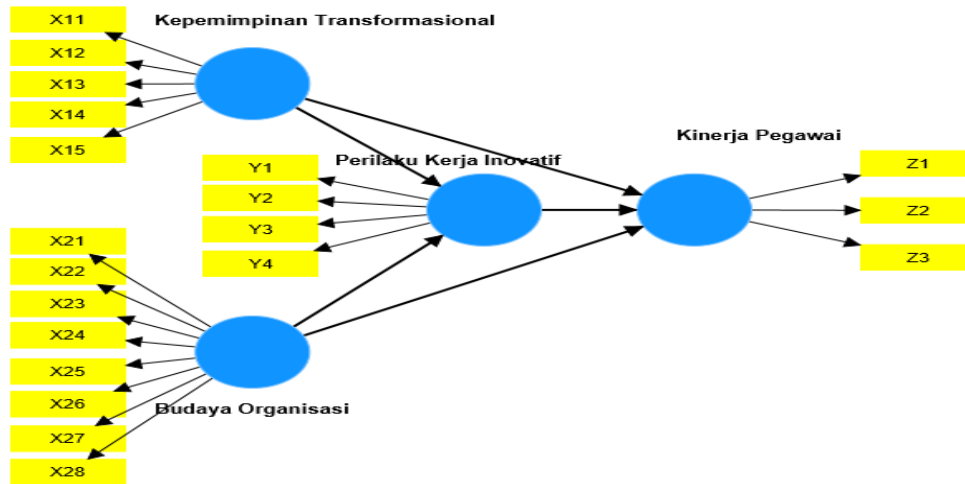
Kantor Layanan Pajak Cabang adalah divisi hierarkis yang bertugas menjalankan edukasi, layanan, dan pengawasan bagi para wajib pajak dalam ranah pajak-pajak pusat di lokasi yang menjadi kewenangannya. Beberapa contoh pajak pusat termasuk Pajak Hasil Usaha, Pajak Tambah Evaluasi, PPN atas barang mewah, cukai tidak langsung, pajak properti, dll Pajak Pembelian Hak atas Tanah dan Bangunan.

Responden penelitian ini adalah pegawai di lingkungan KPP Pratama Bengkulu satu Itu adalah 80 orang dari total populasi 86 orang. Survei tersebut dibagikan kepada 80 responden. Data responden dapat dikelompokkan menurut tingkat Usia, Lama Bekerja, dan Gender. Seperti yang terlihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1  
Fakta Responden.

No	Data Responden	Jumlah Responden	Persentase
I	<b>Usia :</b>		
	20 – 29	41	51,2%
	30 – 39	21	26,2%
	40 – 49	13	16,2%
	> 50	5	6,4%
		80	100.00%
II	<b>Lama Bekerja :</b>		
	s.d. 10 Tahun	49	61,3%
	10 s.d. 20 Tahun	16	20%
	Lebih Dari 20 Tahun	15	18,7%
		80	100%
III	<b>Jenis Kelamin :</b>		
	Perempuan	35	43,7%
	Laki-Laki	45	56,3%
		39	100.00%

Evaluasi tahap luar model adalah Pendahuluan dalam SEM. Menurut Yamin dan Kurniawan (2011), evaluasi reflektif eksternal model melibatkan pemeriksaan terhadap kepercayaan item. individual, keandalan konstruk, varians rata-rata yang diekstrak, dan validitas diskriminan. Sebelumnya, persepsi pelaksanaan aparatur menentukan model dalam dan luar. Model dalam terdiri dari diagram jalur X1, X2, dan X3 sebagai konstruk independen terhadap Y. Model luar melibatkan hubungan antara konstruk variabel dan indikatornya. Evaluasi pengukuran model dilakukan dalam bentuk reflektif dan formatif. Hasilnya. Gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2 Outer Model

Teori Di dalam riset ini, informasi dapat diperoleh melalui perhitungan Model ini menggunakan bootstrapping PLS. Hasil perhitungan bootstrapping memberikan statistik t-score untuk setiap jalur atau hubungan. Uji teori

ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 dan satu arah. Teori dianggap valid bila statistik t-score lebih besar dari 1,64 (Jogiyanto, 2011). Tabel 2 menjelaskan hasil perhitungan uji teori penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Path Coefficients					
Mean, STDEV, T-Values, P-Values					
	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Budaya Org._ - > Kinerja Apratur	-0.518	-0.379	0.422	1.227	<b>0.110</b>
Budaya Org._ - > perilaku kerja Inovatif	0.117	0.066	0.182	0.644	<b>0.260</b>
Gaya Kepemimpinan Transformasional-> Kinerja Apratur	-0.197	-0.176	0.145	1.359	<b>0.087</b>
Gaya Kep. Trnfrmsl -> Perilaku Kerja Inovatif	-0.372	-0.368	0.241	1.544	<b>0.062</b>
Perilaku Kerja Inovatif-> Kinerja Apratur	0.116	0.089	0.156	0.746	<b>0.228</b>

H0: Variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sebagian

H1: Terdapat dampak Pengaruh yang

signifikan dari faktor bebas terhadap faktor terikat secara sebagian

Kriteria Penentuan:

- Jika nilai T-Statistics < T tabel ( $t(0.05, 499) = 1,64$ ) maka H0 diterima.
- Jika nilai T-Statistics > T tabel ( $t(0.05, 499) = 1,64$ ) maka H1 diterima.

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa:

1. Budaya Organisasi Kinerja Aparatur.

Mendapatkan koefisien jalur yang bernilai negatif sebesar -0,536. Selain itu, nilai T-Statistics lebih rendah dibandingkan Nilai T-tabel 1,227 dan P-value 0,110 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis H0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja Aparatur.

2. Budaya organisasi perilaku kerja kreatif Didapatkan nilai koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,117. Diketahui pula bahwa nilai t-statistik (0,644) yang lebih kecil dari nilai t-tabel (1,64) dan nilai p (0,260) yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis H0 dapat resmi Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh Kinerja Aparatur.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasi terhadap kinerja aparat.

Dari hasil analisis, terlihat Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diamati dengan variabel kinerja

perangkat. Fakta ini hasil analisis statistik, yang menunjukkan asosiasi yang signifikan antar faktor diamati dengan performa aparat. Koefisien jalur menunjukkan nilai negatif sebesar -0,197. Selain itu, terlihat bahwa nilai T-Statistic (1,359) lebih kecil dari nilai T-Tabel (1,64) dan nilai P-value (0,087) lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H0 dapat diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor-faktor yang diamati terhadap kinerja perangkat tetapi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat. Gaya kepemimpinan transformasional Kinerja Aparatur.

4. Diperoleh koefisien jalur dengan nilai negatif sebesar -0,372. Selain itu, Nilai T-Statistic (1,544) lebih kecil dari nilai T-Table (1,64) dan P-value (0,062) lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

5. Perilaku kerja yang inovatif untuk kinerja Aparatur

Perbedaan signifikan antara variabel yang diteliti dan variabel kontrol.

Nilai koefisien regresi ditemukan positif dengan nilai 0,116. Selain itu, T-statistik (0,746) tercatat lebih kecil dari t-tabel (1,64) dan p-value (0,228) lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H0 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang

signifikan antara keduanya variabel yang sedang diteliti dan variabel kontrol. dampak yang signifikan. Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Aparatur. Tabel 2 dan Tabel 3 Kolom T-statistik adalah hipotesis yang diterima (<0,05). Dengan menggunakan tabel Hasil dari masing-masing pengujian hipotesis di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

6. Budaya Mengatur kinerja peralatan melalui perilaku kerja yang inovatif  
 Didapatkan nilai koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,014. Diketahui pula Tidak memiliki dampak Berdampak penting terhadap efektivitas pegawai melalui perilaku kerja inovatif atau perilaku kerja kreatif, karena nilai T-Statistic (0,320) lebih kecil dari nilai T-Table (1,64) dan nilai P-value (0,375) lebih besar dari

0,05. Oleh karena itu, hipotesis H0 dapat diterima tidak mampu menjadi mediator pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Apratur.

Memimpin secara transformasional dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif melalui tindakan inovatif di tempat kerja.

Didapatkan nilai koefisien jalur bernilai negatif sebesar -0,043. Diketahui pula, Aparatur. Karena Jika nilai t-statistik (0,645) lebih kecil dari nilai t-tabel (1,64) dan nilai p-value (0,260) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H0) diterima. Artinya gaya kepemimpinan transformasional tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovatif atau memediasi pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3.**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Specific Indirect Effects					
Mean, STDEV, T-Values, P-Values					
	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Budaya Org. -> Prilaku Kerja Inv -> Kinerja Apratur	0.014	0.013	0.043	0.320	<b>0.375</b>
Gaya Kep. Trnfrmsl -> Prilaku Kerja Inv -> Kinerja Apratur	-0.043	-0.035	0.067	0.645	<b>0.260</b>



**Pembahasan**

Kepemimpinan perubahan telah diidentifikasi sebagai salah satu faktor bebas yang akan diinvestigasi dalam penelitian ini ternyata sangatlah berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur di KPP Pratama Bengkulu Satu. Kepemimpinan yang baik juga akan memberi ruang kepada pegawai untuk berperilaku inovatif. Para pemimpin transformasional memotivasi pengikut mereka untuk sepenuhnya menyadari Menekankan betapa pentingnya hasil tugas yang mereka lakukan dan mendorong mereka untuk melampaui kepentingan pribadi demi keberhasilan organisasi. dengan mencapai kebutuhan mereka yang lebih tinggi (Obiwuru et al., 2011).

Hipotesis Pertama, Ada dampak yang terjadi antara model kepemimpinan transformasional terhadap tindakan kerja yang inovatif dari pegawai di kantor KPPP Bengkulu Satu. Skor nilai statistik T untuk faktor kesadaran terhadap kualitas layanan adalah 0,062, yang kurang Mulai dari 0,1. Oleh karena itu, prasangka awal dapat diterima atau terkonfirmasi.

Teori kedua mengemukakan bahwa kebudayaan perusahaan memiliki dampak pada tindakan kerja yang inovatif dari karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bengkulu Satu. Namun, skor T statistik dari faktor kesadaran terhadap kualitas pelayanan menunjukkan angka 0,260 Angka yang Lebih tinggi dari 0,1. Oleh karena itu, hipotesis kedua tidak dapat diterima atau tidak terbukti.

Pernyataan ketiga mengindikasikan bahwa gaya

kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja pegawai KPP Pratama Bengkulu Satu. Berdasarkan skor T statistik dari faktor kesadaran terhadap kualitas pelayanan, terlihat bahwa nilai tersebut hanya 0,087, yang kurang dari 0,1. Dari sini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima atau terbukti.

Hipotesis keempat, Terhadap Pengaruh Budaya organisasi dikaitkan dengan kinerja pegawai Ditjen Pelayanan Pajak (KPP). Bengkulu Satu. Skor T statistik dari faktor kesadaran terhadap mutu layanan adalah 0,110 melebihi 0,1. Oleh karena itu hipotesis 1 dianggap salah atau tidak terbukti.

Hipotesis ke-5 Ini mengklaim bahwa perilaku kerja yang inovatif mempengaruhi produktivitas. aparat di KPP Pratama Bengkulu Satu. Namun, hasil skor T statistik dari faktor kesadaran terhadap kualitas pelayanan menunjukkan angka 0,228 yang lebih tinggi daripada angka 0,1. Oleh karena itu, hipotesis ke-5 tidak dapat diterima atau tidak terbukti.

Hipotesis keenam menyatakan bahwa terdapat dampak kepemimpinan pada kinerja melalui perilaku inovatif pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bengkulu Satu. Skor T statistik untuk faktor kesadaran terhadap kualitas pelayanan melebihi 0,1 dengan angka 0,260. Oleh karena itu, hipotesis 1 tidak terbukti atau tidak dapat diterima.

Hipotesis ke-7 menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja melalui perilaku kerja inovatif pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bengkulu Satu. Berdasarkan



skor T statistik dari faktor kesadaran terhadap kualitas pelayanan, nilai tersebut sebesar 0,375 Angka yang lebih tinggi dari 0,1. Karena itu, teori ke-1 tidak bisa diterima atau tidak terbukti.

#### **D. Kesimpulan dan Saran**

##### **Kesimpulan**

Tujuan dari pekerjaan ini adalah untuk mencari tahu. Variabel bebas berupa Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam studi tentang gaya kepemimpinan transformasional yang sudah diterapkan pada Kementerian Keuangan berpengaruh perilaku kerja inovatif dan efisiensi perangkat KPP Pratama Bengkulu satu. Sedangkan pada variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh pada perilaku inovatif dan kinerja karyawan KPP Pratama Bengkulu Satu. Dua variabel independent tersebut disandingkan dengan variabel intervening (penghubung) yaitu perilaku kerja inovatif yang merupakan sesuatu yang wajib dilakukan untuk selalu berkembang menjadi lebih baik. Namun perilaku inovatif pegawai tidak mempengaruhi kinerja aparatur di KPP Pratama Bengkulu Satu. Perilaku kerja inovatif ini juga tidak bisa menjadi penghubung atas Perubahan kinerja karyawan diakibatkan oleh pengaruh kepemimpinan dan iklim kerja di

dalam organisasi. KPP Pratama Bengkulu One.

##### **Rekomendasi/Saran**

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, untuk dapat meningkatkan kinerja aparatur di KPP Pratama Bengkulu Satu maka dapat kami sampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Banyak melakukan pelatihan kepemimpinan transformasional kepada para pegawai yang akan di promosikan karena sudah terbukti bahwa Perubahan kepemimpinan berdampak pada motivasi karyawan.
- b. Budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan. sehingga perlu adanya penguatan budaya organisasi dalam budaya kerja aparatur di KPP Pratama Bengkulu Satu terutama transparansi karena memiliki nilai yang paling kecil.
- c. Perilaku kerja inovatif belum menjadi ciri aparatur dalam bekerja, padahal inovasi sangat penting dalam perkembangan organisasi sehingga perlu diberikan ruang kepada pegawai agar dapat menelurkan inovasi yang berguna dalam peningkatan kinerja aparatur.
- d. Bagi peneliti, terdapat keterbatasan pada penelitian ini terutama mengenai kompleksitas variabel dalam penelitian yang masih terbatas sehingga dikemudian hari bila terdapat kesempatan melakukan penelitian kembali

dapat melakukan penelitian yang lebih komprehensif dan cangkupan yang lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aprianty, H., Rudiyanto, G., Dani, R., Purnawan, H., & Yanto, H. N. (2023). Peran Ditsamapta dalam Meningkatkan Pelayanan Publik untuk Mewujudkan Polisi Republik Indonesia yang Presisi. *Jurnal Publisitas*, 9(2), 133–143.
- Ciulla, J. B. (2020). The Importance of Leadership in Shaping Business Values. *Issues in Business Ethics*, 50(March), 153–163. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-38463-0\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-030-38463-0_10)
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Second Edi). University of Nebraska.
- Kresnandito, A. P., & Fajrianti. (2012). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02).
- Martono, N. (2016). *Metode penelitian kuantitatif: analisis isi dan analisis data sekunder*. Rajawali Pers.
- Miftah Thoha. (2012). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*.
- Muhammad Fellix Kayan, & Susanto, A. H. (2021). Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 68–76.
- Noviyanto, H., & Purnawan, H. (2022). *Analysis of the Performance of the North Bengkulu Regency DPRD in Collecting Community Aspirations During the Recess of Commission I for the 2020 Second Session Period Analisis Kinerja DPRD Kabupaten Bengkulu Utara Dalam Penjaringan Aspirasi Masyarakat Pa*. 3(2), 1–13.
- Purnawan, H. (2014). TRANSFORMASI PT. JAMSOSTEK (PERSERO) MENJADI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN DI KANTOR CABANG DARMO SURABAYA (Studi Pada Implementasi Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Jaminan Sosial). *Publika*, 2(3). <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/publika/article/view/8372>
- Purnawan, H. (2021). *Implementation of Central Government Policy on Priority for the Use of Village Funds in Makartitama and Ulak Mas Villages , Lahat Regency , Indonesia*. 06(1), 1–9.
- Rivai Basri. (2005). *Performance Appraisal; Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajawali Pers.
- SUDARWAN DANIM. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan : Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasional Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Talididuhu Ndraha. (2005). *Teori budaya organisasi*. Rineka Cipta.