Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara
e-ISSN 2614-2945 Volume 10 Nomor 3, Bulan Desember Tahun 2023
Dikirim penulis: 04-10-2023, Diterima: 25-11-2023, Dipublikasikan: 29-12-2023
Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara © 2023 by Program Studi Administrasi Publik, FISIP - Universitas Galuh is licensed under CC BY-NC-SA 4.0

PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DI BALAI BESAR SURVEI DAN PEMETAAN GEOLOGI KELAUTAN (BBSPGL) BANDUNG

Juli Riauwati[1*], Ani Surtiani[2], Eviana Widiati[3], Sri Astuti[4]
[1,2,3,4]Program Studi Administrasi Publik, Universitas Bandung

*Korespondensi : juli.riauwati@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh *transformational leadership* dan *organizational citizenship behavior* terhadap *innovative work behavior* serta mengetahui seberapa besar pengaruhnya tersebut. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dan metode survei. Penelitian bersifat asosiatif dengan metode statistik inferensial. Pengumpulan data melalui kuesioner yang diolah menggunakan SPPS 23 *for windows*. Analisis data melalui uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji F dan uji t. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial, variabel *transformational leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* namun *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behavior*. Sedangkan secara simultan, *transformational leadership* dan *organizational* citizenship *behavior* secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hasil dari koefisien determinasi menunjukkan kontribusi sebesar 78,8 %. Hal ini mencerminkan makna bahwa sinergisme yang kuat antara *transformational leadership* dan *organizational citizenship behavior* semakin berdampak pada peningkatan *innovative work behavior*. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 78,8% = 21,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior*, Perilaku Kerja Inovatif

ABSTRACT

This research aims to analyze and explain the significance of the influence of transformational leadership and organizational citizenship behavior on innovative work behavior and to find out how well this influence is. This research applies a quantitative approach and survey methods. The research is associative with inferential statistical methods. Data were collected through questionnaires processed using SPPS 23 for Windows. Data analysis uses classical assumption tests, namely normality test, multicollinearity test, F test and t test. The research results explain that partially, the transformational leadership variable has no significant influence on innovative work behavior, but organizational citizenship behavior has a significant influence on innovative work behavior. Meanwhile, simultaneously, transformational leadership and organizational citizenship behavior together have a significant influence on innovative work behavior. The results of the coefficient of determination show a contribution of 78.8%. This reflects the meaning that strong synergism between transformational leadership and

Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara © 2023 by Program Studi Administrasi Publik, FISIP - Universitas Galuh is licensed under CC BY-NC-SA 4.0

organizational citizenship behavior will increasingly have an impact on increasing innovative work behavior. Meanwhile, the remaining 100% - 78.8% = 21.2% is the influence of other variables not examined in this research.

Keywords : *Transformational leadership, organizational citizenship behavior, innovative work behavior.*

A. PENDAHULUAN

Perubahan adalah hal yang tidak bisa dihindari oleh organisasi, setiap organisasi pasti akan menghadapinya baik disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor eksternal umumnya berhubungan dengan kekuatan yang mendorong terjadinya perubahan, sedangkan faktor internal berkenaan dengan kebutuhan akan perubahan (Wibowo, 2016). Reformasi birokrasi dilakukan sebagai upaya perubahan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan mewujudkan instansi pemerintah yang berkinerja tinggi. Perubahan dapat dilakukan melalui upaya-upaya inovatif untuk memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan sesuatu yang sudah ada menjadi lebih baik secara berkelanjutan (Budi, 2019). Salah satu langkah strategis dalam perwujudan reformasi birokarsi adalah dengan melakukan reorganisasi. Reorganisasi yang dilakukan pada organisasi pemerintahan berarti dilakukannya restrukturisasi dalam organisasi pemerintahan yang mencakup berbagai penataan ulang struktural dan organisasi (Rusfiana dan Sukarno, 2022).

Balai Besar Survei dan Pemetaan Geologi Kelautan (BBSPGL) merupakan hasil transformasi dari Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (P3GL) pada tahun 2022 berdasarkan Peraturan Menteri No. 8 tahun 2022 tentang organisasi dan tata kerja Balai Besar Survei dan Pemetaan Geologi Kelautan. BBSPGL merupakan unit pelaksana teknis di bawah Badan Geologi yang tugasnya melaksanakan survei dan pemetaan di bidang geologi kelautan (https://geologi.esdm.go.id/bbspgl). Dari hasil transformasi tersebut BBSPGL melaksanakan dua fungsi; Pertama sebagai satuan kerja untuk mendukung center of excellence geologi Indonesia, kedua sebagai satuan kerja Badan Layanan Umum (BLU) untuk pelayanan jasa geologi kelautan sehingga diperoleh Pendapatan Negara Bukan Pajak atau PNBP (Wijaya dan Riauwati, 2022).

Berdasarkan data yang disajikan pada gambar 1, menunjukkan sisi target dan capaian pendapatan BBSPGL dalam kurun waktu tahun 2018 hingga 2023 semester ke 1. Pada tahun 2018 telah dicapai pendapatan yang melampaui target yakni tercatat pendapatan Rp.19,21 Milyar sementara target adalah Rp.15,8 Milyar. Namun dalam kurun waktu tahun 2019 hingga 2022 capaian pendapatan belum memenuhi target. Menurut hasil wawancara dengan Kepala BBSPGL, hal ini dipengaruhi karena pada kurun waktu 2019 hingga 2020 organisasi belum menjalankan proses strategi marketing secara tepat untuk mendapatkan mitra strategis dalam jangka panjang, belum optimalnya pemanfaatan wahana kapal dan peralatan survei yang memerlukan proses peralatan dan modernisasi yang tepat guna. Selain itu, adanya kebijakan pemerintah melakukan transformasi organisasi dari P3GL menjadi BBSPGL, disertai pula reposisi BBSPGL yang sebelumnya berada di bawah Badan Litbang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (KESDM) menjadi di bawah Badan Geologi. Selanjutnya kinerja rendah pada tahun 2021 hingga 2022 dipengaruhi

Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara
e-ISSN 2614-2945 Volume 10 Nomor 3, Bulan Desember Tahun 2023
Dikirim penulis: 04-10-2023, Diterima: 25-11-2023, Dipublikasikan: 29-12-2023
Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara © 2023 by Program Studi Administrasi Publik, FISIP - Universitas Galuh is licensed under CC BY-NC-SA 4.0

oleh faktor pandemi COVID-19 yang melanda dunia sehingga berdampak luas pada kelesuan bisnis skala global dan nasional di berbagai sektor termasuk para entitas dan *stakeholder* yang menjadi mitra bisnis BBSPGL. Selanjutnya pada tahun 2023 semester ke 1 (paruh pertama), pencapaian pendapatan BBSPGL menunjukkan hasil yang meningkat secara signifikan di mana diperoleh pendapatan melampui target awal Rp 16 Milyar sementara pendapatan yang diperoleh mencapai Rp 22,04 milyar (Gambar 1).

Sumber: Dokumentasi BBSPGL (2023)
Gambar 1. Target dan capaian pendapatan BBSPGL tahun 2018 – 2023 (Semester 1)

Berbagai dinamika perubahan yang terjadi di BBSPGL baik secara sistemik maupun organik, BBSPGL dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks diantaranya melakukan perombakan pada struktur organisasi, penyesuaian pola dan proses kerja organisasi serta pengembangan kompetensi pegawai. Organisasi dituntut beradaptasi secara cepat dan *agile* agar bisa terwujud organisasi yang semakin profesional dan mengedepankan pelayanan prima terhadap para pemangku kepentingan. Peran inovasi untuk mewujudkan kinerja organisasi yang unggul mutlak dilakukan karena inovasi yang berhasil merupakan kreasi dan implementasi dari proses, produk, layanan, dan metode pelayanan baru yang merupakan hasil pengembangan nyata dalam hal efisiensi, efektivitas atau kualitas hasil (Muluk, 2008 dalam Wijaya dan Riauwati, 2022).

Dengan adanya transformasi organisasi baik dari segi struktur, manajemen dan pola kerja, maka diperlukan pula perilaku kerja inovatif pegawai. Seorang karyawan yang memiliki perilaku inovatif akan sangat kritis dan selalu mengusahakan apapun untuk memunculkan sesuatu yang baru di lingkungan sekitarnya agar lebih berguna dan mempunyai nilai tambah sehingga seorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang lebih efektif dan efisien (Hadi, dkk., 2020).

Salah satu unsur pendukung terwujudnya perilaku inovatif adalah peran kepemimpinan transformasional. Dewasa ini peran kepemimpinan transformasional dapat lebih berkembang dalam menghadapi perubahan di masa depan, di antaranya melalui transformasi paradigma dan nilai-nilai individu yang ada pada organisasi, sehingga pencapaian visi dan misi organisasi dapat terlaksana (Jaya & Guntoro, 2020). Selain itu, pemimpin transformasional juga berperan sebagai agen perubahan, yaitu seorang visioner dan mempunyai level kepercayaan yang tinggi bagi institusinya. Pemimpin kapabel untuk mengartikulasikan nilai-nilai inti yang cenderung untuk memandu perilakunya (Saputro, 2021).

Unsur pendukung lainnya agar tercapainya perilaku kerja inovatif adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Dwiyanto dkk (2022) berpendapat OCB dideskripsikan melalui sikap dan perilaku pegawai yang tidak hanya mengerjakan tugas pokok saja namun juga mau untuk

Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara © 2023 by Program Studi Administrasi Publik, FISIP - Universitas Galuh is licensed under CC BY-NC-SA 4.0

melakukan tugas ekstra, seperti kerja sama, tolong menolong, menyumbangkan saran, berperan aktif, memberikan pelayanan melebihi ekpektasi kepada para mitra kerja, serta mampu mengelola waktu kerjanya dengan efektif. Oleh karena itu, ada penjelasan formal tentang perilaku yang harus dikerjakan sesuai dengan *job description* (*intra-role*), serta yang tidak terdeskripsi secara baku yang dikerjakan oleh para pegawai (*extra-role*).

Berpijak pada fenomena permasalahan yang telah diuraikan, maka menjadi ketertarikan bagi peneliti untuk mengkaji lebih mendalam mengenai Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Innovative Work Behavior* di Balai Besar Survei dan Pemetaan Geologi Kelautan (BBSPGL) Bandung.

***Innovative Work Behavio*r (IWB)**

*Innovative Work Behavio*r (IWB) atau perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai sebagai perilaku individu yang mengarah pada penciptaan, implementasi atau penerapan hal-hal baru yang berguna di semua level organisasi (Hidayat dan Hilmiana, 2020). Hal tersebut meliputi ide pengembangan produk atau teknologi, perubahan prosedur administratif untuk memperbaiki hubungan kerja, dan aplikasi dari ide dan teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Kleysen & Street, 2001 dalam Shari dan Handoyo, 2017).

Transformational Leadership

Menurut Jiang, *et. al*., (2017) *transformational leadership* merujuk pada pemimpin yang mampu menginspirasi pengikutnya untuk dapat melakukan yang terbaik dan dapat memenuhi persyaratan organisasi yang berorientasi pada proyek, terutama dalam penekanan visi dan peran yang menginspirasi. Selanjutnya menurut Nohe dan Hertel (2017), gaya kepemimpinan transformasional lebih mampu menginspirasi karyawannya, lebih memahami perbedaan karakteristik dan mampu memotivasi karyawan untuk berperilaku lebih baik sehingga merasa dilindungi dan dihargai. Kondisi ini akan melahirkan perilaku ekstra kerja yang ditunjukkan dengan gotong-royong, lembur tanpa ada perintah dan sukarela menyelesaikan tugas kantor dengan baik.

***Organizational citizenship behavior* (OCB)**

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Marlina, dkk., 2020).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode survei. Penelitian bersifat asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor BBSPGL Bandung sebanyak 133 orang. Penghitungan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebesar 57 responden.

Variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu *transformational leadership* (X_1) dan *organizational citizenship behavior* (X_2). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah *innovative work behavior* (Y).

Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner (angket), observasi, wawancara

Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara © 2023 by Program Studi Administrasi Publik, FISIP - Universitas Galuh is licensed under CC BY-NC-SA 4.0

dan studi dokumentasi. Uji prasyarat analisis dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2017) uji validitas merupakan pengujian dengan perbandingan tingkat keabsahan diantara data yang dilaporkan dengan informasi yang tersedia pada topik penelitian, sedangkan uji reliabilitas mengarah pada ketepatan informasi sehingga data dapat diyakini karena alat ukur yang dipergunakan untuk mengumpulkan data sangat baik. Skala likert digunakan untuk mengukur pernyataan atau item kuesioner yang dimulai dari skor 1 menunjukkan responden sangat tidak setuju hingga skor 5 yang menunjukkan responden sangat setuju.

Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik melalui statistik inferensial dan pengolahan data melalui SPSS versi 23. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji F (uji simultan), uji t (uji parsial), uji multikolinieritas dan koefisien determinasi. Uji normalitas data, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel baik variabel bebas (X) maupun variabel terikat (Y) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pada metode ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka asumsi normalitas dikatakan terpenuhi (Widodo, 2017).

Uji F atau uji simultan, digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Syafina & Harahap, 2019). Uji statistik t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel-variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi uji t < 0,05 maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar dua atau lebih variabel bebas (independen). Model regresi yang baik yaitu tidak terdapatnya multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independent (Ghozali, 2018).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi atau adjusted R^2 antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi atau adjusted R^2 yang mendekati satu artinya menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (variabel X) yang besar terhadap variabel terikat (variabel Y). Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi atau *adjusted* R^2 semakin kecil atau mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Ferdinand, 2014).

Variabel X_1 (*Transformational leadership*) memiliki empat indikator yang diadaptasi dari Bass (1985) dalam Insan (2019) yaitu: (1) *Idealized Influence*, yang menggambarkan pemimpin sebagai contoh peran yang kuat bagi pengikutnya; (2) *Inspirational Motivation*, menggambarkan pemimpin yang membicarakan harapan tinggi pada pengikutnya dan memotivasi untuk menjadi bagian misi dan visi organisasi; (3) *Intellectual Stimulation*, menggambarkan pemimpin yang

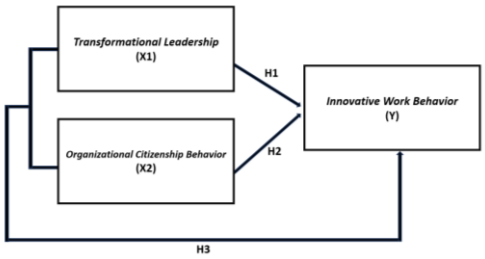
Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara
e-ISSN 2614-2945 Volume 10 Nomor 3, Bulan Desember Tahun 2023
Dikirim penulis: 04-10-2023, Diterima: 25-11-2023, Dipublikasikan: 29-12-2023
Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara © 2023 by Program Studi Administrasi Publik, FISIP - Universitas Galuh is licensed under CC BY-NC-SA 4.0

mendukung pengikutnya untuk mencoba pendekatan baru dan mengembangkan cara yang inovatif dalam menyelesaikan masalah; (4) *Individualized Consideration*, menggambarkan pemimpin menyediakan iklim kerja yang mendukung dengan mendengarkan kebutuhan pengikutnya serta menjadi mentor untuk mengembangkan potensi diri agar menjadi lebih teraktualisasi.

Variabel X_2 (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki 5 indikator yang diadaptasi dari Organ dalam Demirel, *et.al.*, (2018) yaitu: (1) *Altruism*, menggambarkan perilaku karyawan secara sukarela dalam menolong rekan kerja untuk melakukan pekerjaan mereka; (2) *Courtesy*, menggambarkan perilaku bersifat sopan dan sesuai aturan sehingga mencegah timbulnya konflik interpersonal; (3) *Sportmanship*, menggambarkan perilaku menunjukkan toleransi terhadap kondisi yang kurang menyenangkan dan kurang ideal dalam organisasi tanpa mengeluh atau mengajukan keberatan; (4) *Civic Virtue*, menggambarkan perilaku untuk terlibat dan peduli dalam kegiatan organisasi, turut berpartisipasi serta bertanggung jawab dalam mengatasi masalah organisasi demi kelangsungan organisasi; (5) *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. Perilaku sukarela ini bukan merupakan kewajiban atau tugas utama karyawan tetapi dimensi ini menjangkau lebih dari tanggung jawabnya.

Variabel Y (*Innovative Work Behavior*) memiliki 6 indikator yang diadaptasi dari Lukes & Stephan (2017) yaitu: (1) *Idea generation*, menggambarkan perilaku inovatif pegawai dalam hal selalu mencoba ide, cara-cara atau metode dan solusi yang baru di tempat kerja; (2) *Idea Search*, yaitu mencari ide-de baru yang bersumber dari rekan kerja, mitra kerja, pihak eksternal organisasi serta melakukan *best practice;* (3) *Idea Communication*, tentang upaya mengkomunikasikan ide yang dibutuhkan oleh organisasi kepada rekan kerja dan upaya memperoleh dukungan dari pimpinan; (4) *Implementation starting activities,* berisi tentang upaya-upaya atau aktivitas ketika dimulainya penerapan ide-ide baru tersebut yang meliputi teknologi, proses, prosedur dan lain-lain; (5) *Involving others*, yaitu melibatkan rekan kerja dan pihak-pihak dalam organisasi yang memiliki wewenang sebagai *key decision maker* ketika terjadi masalah selama proses penerapan ide; (6) *Overcoming obstacles*, yaitu kemampuan pegawai dalam mengatasi hambatan yang terjadi ketika implementasi ide baru, semangat dan sikap pantang menyerah dalam mengatasi setiap masalah untuk mencapai tujuan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017). Hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara © 2023 by Program Studi Administrasi Publik, FISIP - Universitas Galuh is licensed under CC BY-NC-SA 4.0

H_1: *Transformational leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*.
H_2: *Organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*.
H_3: *Transformational leadership* dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior.*

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik yang diteliti di dalam kuesioner adalah jenis kelamin, usia, lama masa kerja, jabatan, lama kerja pada jabatan saat ini, dan pendidikan terakhir.

a. Kategori Jenis Kelamin

Responden yang diteliti sebanyak 57 orang di mana responden paling banyak adalah laki-laki yakni sebanyak 48 orang atau 84,21%, dan selebihnya adalah perempuan yakni sebanyak 9 orang atau 15,79%.

b. Kategori Usia

Responden yang diteliti untuk kategori usia dari usia 20 tahun sampai dengan usia lebih dari 55 tahun adalah paling banyak pada kategori usia 40 - < 50 tahun yakni sebanyak 18 orang atau 31,58%, kemudian terbanyak kedua termasuk kategori usia ≥ 55 tahun yakni sebanyak 14 orang atau 24,56%, selanjutnya sebanyak 13 orang atau 22,81% termasuk kategori usia 50 - < 55 tahun, sebanyak 9 orang atau 15,79% termasuk kategori usia 30 - < 40 tahun, dan sisanya sebanyak 3 orang atau 5,26% termasuk kategori usia 20 - < 30 tahun.

c. Kelompok Masa Kerja

Responden yang diteliti untuk kategori lama masa kerja dari masa kerja kurang dari 5 tahun sampai dengan masa kerja lebih dari 20 tahun yaitu paling banyak lama masa kerja ≥ 20 tahun yakni sebanyak 22 orang atau 38,60%, lama kerja 15 - < 20 tahun sebanyak 15 orang atau 26,32%, lama kerja 10 - < 15 tahun sebanyak 10 orang atau 17,54%, lama kerja 5 - < 10 tahun sebanyak 7 orang atau 12,28%, dan selebihnya lama kerja < 5 tahun yakni sebanyak 3 orang atau 5,26%.

d. Kategori Kriteria Jabatan

Responden yang diteliti berdasarkan kriteria jabatan pegawai adalah paling banyak menjabat sebagai fungsional muda yakni sebanyak 19 orang atau 33,33%, terbanyak menjabat sebagai fungsional pertama yakni 16 orang atau 28,07%, sebanyak 11 orang atau 19,30% menjabat sebagai fungsional madya dan utama, sebanyak 9 orang atau 15,79% menjabat sebagai Struktural/Setara Eselon IV, dan sisanya sebanyak 2 orang atau 3,51% menjabat Struktural/Setara Eselon III.

e. Kategori Masa Kerja pada Jabatan

Untuk masa kerja pada jabatan saat ini, diperoleh hasilnya bahwa responden yang diteliti paling banyak termasuk kategori lama masa bekerja pada jabatan saat ini selama ≥ 8 tahun yakni sebanyak 16 orang atau 28,07%, dan terbanyak kedua selama 2 - < 4 tahun dan < 2 tahun yakni masing-masing sebanyak 11 orang atau 19,30%, sebanyak 10 orang atau 17,54% selama 6 - < 8 tahun, dan sisanya sebanyak 9 orang atau 15,79% masa bekerja selama 4 - < 6 tahun.

f. Kategori Status Pendidikan Terakhir

Responden yang diteliti paling banyak berpendidikan Sarjana (S1)/Diploma IV yakni sebanyak 20 orang atau 35,09%, dan terbanyak kedua berpendidikan Diploma I/II/III yakni sebanyak 16 orang atau 28,07%, sebanyak 13 orang atau 22,81% berpendidikan

Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara
e-ISSN 2614-2945 Volume 10 Nomor 3, Bulan Desember Tahun 2023
Dikirim penulis: 04-10-2023, Diterima: 25-11-2023, Dipublikasikan: 29-12-2023
Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara © 2023 by Program Studi Administrasi Publik, FISIP - Universitas Galuh is licensed under CC BY-NC-SA 4.0

Doktor (S3), sebanyak 7 orang atau 12,28% berpendidikan Magister (S2), dan sisanya sebanyak 1 orang atau 1,75% berpendidikan SMA.

Uji Validitas

Berdasarkan rekapitulasi hasil pengujian validitas terhadap seluruh pernyataan dalam kuesioner yang mengukur variabel *transformational leadership* (X1), *organizational citizenship behavior* (X2) dan *innovative work behavior* (Y), diperoleh nilai koefisien validitas di atas titik kritis 0,3. Apabila nilai standar validitas yang diperoleh lebih besar dari 0,3 maka menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil olah data perhitungan koefisien reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Transformasional Leadership (X_1)	0,945	0,7	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (X_2)	0,900	0,7	Reliabel
Innovative Work Behavior (Y)	0,946	0,7	Reliabel

Pada tabel 1, terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh masing-masing variabel > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan sudah menunjukkan keandalannya atau reliabel sehingga sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada tabel 2 didapatkan nilai uji normalitas Kolmogorov Smirnov dengan nilai signifikansi sebesar 0,276 > 0,05 (α = 5 %), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas KS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,63246242
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,076
	Negative	-,132
Kolmogorov-Smirnov Z		,995
Asymp. Sig. (2-tailed)		,276

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas di mana terlihat bahwa nilai tolerance yang diperoleh kedua variabel bebas > 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Transformasional Leadership (X1)	,625	1,599
	Organizational Citizenship Behavior (X2)	,625	1,599

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior (Y)

c. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial sebagai berikut:

Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara
e-ISSN 2614-2945 Volume 10 Nomor 3, Bulan Desember Tahun 2023
Dikirim penulis: 04-10-2023, Diterima: 25-11-2023, Dipublikasikan: 29-12-2023
Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara © 2023 by Program Studi Administrasi Publik, FISIP - Universitas Galuh is licensed under CC BY-NC-SA 4.0

Tabel 4. Pengujian Koefisien Regresi Secara Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,814	4,139		1,888	,064
	Transformasional Leadership (X1)	-,077	,069	-,088	-1,105	,274
	Organizational Citizenship Behavior (X2)	1,242	,105	,939	11,840	,000

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior (Y)

Pengujian Hipotesis Parsial X_1

H_0 : $\beta_1 = 0$, *Transformational leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *innovative work behavior*.

H_1 : $\beta_1 \neq 0$, *Transformational leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Dari tabel output di atas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel *transformasional leadership* (X_1) adalah sebesar -1,105. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=57-2-1=54, diperoleh nilai t-tabel sebesar (2,005). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variable *transformasional leadership* (X_1) sebesar -1,105 < t tabel (2,005), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya secara parsial, *transformasional leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* (Y).

Pengujian Hipotesis Parsial X2

H_0 : $\beta_2 = 0$, *Organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *innovative work behavior*.

H_1 : $\beta_2 \neq 0$, *Organizational citizenship behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Dari tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel *organizational citizenship behavior* (X_2) adalah sebesar 11,840. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=57-2-1=54, diperoleh nilai t-tabel sebesar (2,005). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variable organizational citizenship behavior (X_2) sebesar 11,840 > t tabel (2,005), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara parsial, *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* (Y).

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah *transformational leadership* (X_1) dan *organizational citizenship behavior* (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 : Semua βi = 0 i = 1,2	*Transformational leadership* dan *organizational citizenship behavior* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*.
H_1 : Semua βi ≠ 0 i = 1,2	*Transformational leadership* dan *organizational citizenship behavior* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara
e-ISSN 2614-2945 Volume 10 Nomor 3, Bulan Desember Tahun 2023
Dikirim penulis: 04-10-2023, Diterima: 25-11-2023, Dipublikasikan: 29-12-2023
Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara © 2023 by Program Studi Administrasi Publik, FISIP - Universitas Galuh is licensed under CC BY-NC-SA 4.0

Tabel 5. Pengujian Koefisien Regresi Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6597,041	2	3298,520	100,260	,000[b]
	Residual	1776,579	54	32,900		
	Total	8373,620	56			

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior (Y)

b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (X2), Transformasional Leadership (X1)

Pada Uji F, berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 100,260 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan df_1: 2 dan df_2: n-k-1 (57-2-1) = 54, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,168. Karena F_{hitung} (100,260) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,168) maka pada tingkat kekeliruan 5% (α=0,05) diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa *transformasional leadership* dan *organizational citizenship behavior*, secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 6, diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0,788 atau 78,8%%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *transformational leadership* dan *organizational citizenship behavior*, secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel *innovative work behavior* sebesar 78,8%. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 78,8% = 21,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888[a]	,788	,780	5,73582

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (X2), Transformasional Leadership (X1)

b. Dependent Variable: Innovative Work Behavior (Y)

2. Parsial

a. Transformational Leadership

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Istanti dkk. (2022), hasil penelitian Rizki at al., (2019) dan hasil penelitian Nardo et al., (2019) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku inovatif. Sebaliknya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Asbari et al., (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Hasil peneltian ini memberikan indikasi bahwa *innovative work behavior* akan semakin meningkat apabila peran seorang *leader* baik sebagai agen perubahan maupun *role model* bagi seluruh anggota organisasi, semakin memotivasi, menginspirasi dan mendorong karyawan untuk melahirkan ide-ide baru melalui pemikiran yang visioner, melakukan berbagai terobosan yang *out of the box* dalam upaya terciptanya karya inovasi secara berkelanjutan.

b. Organizational Citizenship Behavior

Hasil penelitian ini mencerminkan makna bahwa OCB memiliki peran dan pengaruh yang signifikan bagi terwujudnya perilaku kerja inovatif. Semakin tinggi penerapan OCB maka akan semakin meningkat pula perilaku kerja inovatif pegawai.

Hal ini dapat terlihat melalui implementasi seperti terciptanya suasana kerja (*atmosphere*) yang kondusif dan harmoni, kerja sama dan tolong-menolong antar tim secara tulus dan solid, terjalinnya ikatan kebersamaan antar individu yang kuat untuk turut berpartisipasi aktif memecahkan masalah-masalah organisasi

Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara © 2023 by Program Studi Administrasi Publik, FISIP - Universitas Galuh is licensed under CC BY-NC-SA 4.0

khususnya dalam percepatan lahirnya ide, gagasan, kreativitas dan penemuan inovasi baru demi kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ie, *et. al.*, (2021) yang menyatakan bahwa OCB memiliki pengaruh yang signifikan dan sifat yang positif terhadap perilaku kerja inovatif.

3. Simultan

Hasil penelitian ini mencerminkan makna bahwa apabila organisasi membangun kolaborasi dan bersinergi dalam tim yang solid antara pimpinan dan karyawan, menyelaraskan misi dan visi organisasi, menjalin komunikasi dua arah baik secara *top down* maupun *bottom up* maka akan semakin dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai di dalam organisasi.

Hasil ini berkesesuaian pula dengan berbagai upaya yang telah diimplementasikan oleh BBSPGL diantaranya melakukan digitalisasi inovasi seperti layanan e-BLU, benchmark dengan pihak eksternal organisasi seperti PT. PAL Indonesia (Persero) dan PT. Hidronav Tehnikatama khususnya terkait mengenai metode dan proses kerja yang lebih inovatif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara optimal.

BBSPGL juga senantiasa mengapresiasi karyawan yang berhasil dalam penemuan karya inovasi dalam bentuk *reward* baik secara finansial maupun non finansial, penyediaan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang dapat mendukung kreativitas karyawan, Karya inovasi lainnya adalah BBSPGL berhasil masuk nominasi 4 besar dalam *event* Bhumandala *Award* untuk kategori Kementerian/ Lembaga pada tahun 2023 yang diselenggarakan oleh Badan Informasi Geospasial. Selain itu, sinergisme antara pimpinan dan tim karyawan telah berdampak pula pada kualitas kepuasan para mitra strategis BBSPGL yang telah menggunakan wahana kapal survei Geomarin III. Hal ini disebabkan kapal Geomarin III dan peralatan surveinya telah memiliki akreditasi standar internasional (Riauwati, *et. al.*, 2022).

urvey vessel of Geomarin III and equipment must be of international standard with accreditation,

Hasil penelitian ini memperkuat pula hasil penelitian Nugroho & Ranihusna (2020) yang menyatakan bahwa dalam penerapan perilaku kerja inovatif, dibutuhkan peran semua pihak, baik dari pimpinan maupun karyawan untuk ikut serta di dalam perencanaan dan implementasi perilaku inovatif.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan yaitu, secara parsial yang memberikan indikasi bahwa *innovative work behavior* semakin meningkat apabila peran seorang *leader* baik sebagai agen perubahan maupun *role model* bagi seluruh anggota organisasi, semakin memotivasi, menginspirasi dan mendorong para karyawannya secara menyeluruh dan terpadu. Untuk aspek *Organizational Citizenship Behavior* mencerminkan bahwa OCB berperan dan berpengaruh signifikan bagi terwujudnya perilaku kerja inovatif. Semakin tinggi penerapan OCB maka akan semakin meningkat pula perilaku kerja inovatif pegawai.

Secara simultan bermakna bahwa apabila organisasi membangun kolaborasi dan bersinergi dalam tim yang solid antara pimpinan dan karyawan, menyelaraskan

Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara © 2023 by Program Studi Administrasi Publik, FISIP - Universitas Galuh is licensed under CC BY-NC-SA 4.0

misi dan visi organisasi, menjalin komunikasi dua arah baik secara top down dan bottom up maka akan semakin dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai di dalam organisasi. BBSPGL juga mengapresiasi karyawan yang berhasil dalam karya inovasi dalam bentuk *reward*, penyediaan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang mendukung kreativitas karyawan.

Organisasi sebaiknya semakin memperluas kegiatan-kegiatan yang dapat mempercepat lahirnya ide, gagasan, kreativitas dan karya inovasi baik melalui forum *knowledge sharing* maupun *training* untuk karyawan pada berbagai level atau tingkatan manajemen.

Semakin meningkatkan *benchmarking* baik yang bersumber dari internal organisasi maupun eksternal organisasi dan melakukan *best practice* ke dalam internalisasi organisasi.

Melakukan evaluasi secara berkala terhadap perencanaan dan upaya penciptaan karya inovasi baik dalam hal metode kerja yang lebih modern, proses kerja yang efisien, kualitas pelayanan, produk dan jasa yang unggul, sehingga organisasi dapat memiliki *competitive advantage* dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0. *JIMUPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 8(1), 7-15*. doi:10.33884/jimupb.v8i1.1562.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.

Budi, Setia. (2019). *Modul Manajemen Perubahan Sektor Publik: Pelatihan Kepemimpinan Administrator*. Jakarta: LAN RI.

Demirel, Y., Elhusadi, I., & Alhasadi, A. (2018). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Factors. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI), 7(3), 27-39.*

Dwiyanto, E., Satrya, A., & Lestari, E. P. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap perilaku loyalitas pegawai direktorat jenderal perbendaharaan. *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara dan Kebijakan Publik, 7(1), 73-87.*

Ferdinand, Augusty (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen.* Semarang: Universitas Diponegoro Press.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25*. Edisi ke 9. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hadi, S., Putra, A.R., Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon, 3(1), 186-197*.

Hidayat, A. S., dan Hilmiana. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Perilaku Inovatif: dimediasi variabel Psycholigical Empowement. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 21(2), 149-156.* doi:10.30596

Ie, M., Henny., Cecilia, E., Kristanti, A. (2021). Dampak Dukungan

Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara © 2023 by Program Studi Administrasi Publik, FISIP - Universitas Galuh is licensed under CC BY-NC-SA 4.0

Organisasi dan Kreativitas Karyawan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Mediasi, Seri Seminar Nasional Ke-III Universitas Tarumanagara, 789-797.

Insan, A. N. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.

Istanti, F., Hermawati, dan A., Mas'ud, M. (2022). Analisis Efek Transformational Leadership dan Locus of Control Terhadap Innovative Work Behavior Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi (JMSO), Vol 3, No 2, 2022 pp. 87-96*. P-ISSN: 2685-4724 E-ISSN: 2798-9577

Hacker, Stephen & Robberts, Tammy. (2004). *Transformational Leadership (Creating organization of meaning),* Wisconsin: Quality Press.

Jaya, P. J. C., & Guntoro, M. (2020). Transformasi Kepemimpinan Adaptif di tengah Pandemic Covid-19. *Cendekia Jaya, 2(2), 1-7*.

Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability, 9, 1567, 1-17.* doi: 10.3390/su9091567

Kleysen, R.F. and Street, C.T. (2001) Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital, 2, 284-296.* Doi: 10.1108/EUM0000000005660

Lukes, M., & Stephan, U. (2017). Measuring Employee Innovation: A Review of Existing Scales and the Development of the Innovative Behavior and Innovation Support Inventories across Cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 23, 136-158.* doi: 10.1108/IJEBR-11-2015-0262.

Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal, 2(1), 127-137.* Doi: 10.37859/mrabj.v2i1.2131

Muluk, M.R. Khairul. (2008). *Knowledge Management: Kunci Sukses Inovasi Pemerintahan Daerah.* Cetakan Pertama. Malang: Bayumedia Publishing.

Nardo, R., Evanita, S., dan Syahrizal. 2019. The Effect of Transformational Leadership and Non Physical Work Environment on Innovative Behavior with Work Motivation as a Mediation For Employees of Tour And Travel Companies In West Sumatera. Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting. Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. 64, 1052-1059

Nohe, C., & Hertel, G. (2017). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior: A meta-analytic test of underlying mechanisms. *Frontiers in*

Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara © 2023 by Program Studi Administrasi Publik, FISIP - Universitas Galuh is licensed under CC BY-NC-SA 4.0

Psychology, 8(1364), 1-13. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01364

Nugroho, A. S., & Ranihusna, D. (2020). A Model for Enhancing Innovative Work Behavior. *Management Analysis Journal, 9(2), 132–139.*

Peraturan Menteri No. 8 tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Survei dan Pemetaan Geologi Kelautan (BBSPGL) Bandung.

Riauwati, J., Prihadi, M.D., Wijaya, P.H, Anggraeni, E., Nuggraha, N.S., Gunawan, I., Patiran, R.S. (2022). The Implementation Of Business Model Canvas And Swot Analysis In Public Service Agency Marine Geological Institute (MGI) Bandung. *Res Militaris (resmilitaris.net), 12 (2).*

Rizki, M., Parashakti, R. Dhyan., & Saragih, L. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture Towards Employees' Innovative Behaviour and Performance, International *Journal of Economics and Business Administration Volume VII Issue 1, 227-239.*

Rusfiana, Y. dan Sukarno, D. (2022). *Pengembangan Organisasi Pemerintahan*. Cetakan Pertama. Cimahi: El Fatih Media Insani.

Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal EMBA, 9(2), 1103-1120.*

Shari, P. M., & Handoyo, S. (2017). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Inovatif di Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 6, 88-99*.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif fan R & D.* Cetakan ke 25. Bandung: Alfabeta.

Syafina, Laylan dan Harahap, Nurlaila. (2019). *Metode Penelitian Akuntansi Pendekatan Kuantitatif.* Cetakan Pertama. Medan: FEBI UIN-SU Press.

Wibowo. (2016). Manajemen Perubahan (Edisi ketiga). Jakarta: Rajagrafindo Persada

Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis*. Depok: Raja Grafindo Persada

Wijaya, H., dan Riauwati, J. (2022). Analisis dan Pengaruh *Stakeholders* untuk Peningkatan Kinerja Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (P3GL) Bandung, *E-Qien Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9(2), 255-260*. E-ISSN 2654-5837.

https://geologi.esdm.go.id/bbspgl, Balai Besar Survei dan Pemetaan Geologi Kelautan (BBSPGL).