



---

## PENGARUH MODERASI STRATEGI INOVASI KINERJA PADA PELAYANAN PUSKESMAS DI PALANGKA RAYA

Oleh

Peridawaty<sup>1</sup>, Noorjaya Nahan<sup>2</sup>, Rita Yuanita Toendan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Universitas Palangka Raya

Email: [peridawaty@feb.upr.ac.id](mailto:peridawaty@feb.upr.ac.id)

### Abstract

This study aims to improve organizational performance with servant leadership style and transformational leadership. The services provided are a benchmark for the success of organizational performance which has an impact on improving the perceived service quality. The research was conducted using SEM PLS on 150 user employees in the four public health centers of the city of Palangka Raya. The results showed that servant leadership and performance innovation strategy moderation were not significant on organizational performance. The variables of transformation leadership and innovation strategy moderation performance are significant on organizational performance. The implications of the results in improving organizational performance based on health services require transformational leadership and performance innovation strategies.

**Keywords: Servant Leadership, Transformational Leadership, Performance Innovation Strategy, Organizational Performance**

### PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis yang memiliki keunggulan kompetitif, perubahan teknologi yang cepat, deregulasi dan globalisasi sangat mengganggu stabilitas organisasi [1]. Secara strategis penyesuaian akan perubahan ini dapat memberikan manfaat kepada organisasi mampu setara/sesuai dengan kemajuan yang sifatnya hiperkompetitif [2]. Hal yang harus dilakukan dengan mempelajari perubahan yang cepat dengan membentuk layanan yang sesuai dengan perubahan eksternal [3].

Lingkungan internal pada bidang manajemen berbasis pada kemampuan dalam meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia, menilai input yang menjadikan proses kualitas aktivitas kompetitif suatu organisasi [2,3]. Strategis yang memiliki respons inventari aktivitas kompetitif untuk relevan dengan lingkungan organisasi salah satunya ialah dengan meningkatkan kepemimpinan dalam organisasi [4].

Isu yang memiliki dampak pada organisasi adalah potensi “bottom line”. Namun, dalam beberapa penelitian sebelumnya [2,3,4], dampak positif pada strategis SDM dapat di tingkatkan dengan gaya kepemimpinan *servant*. Walaupun, ada penelitian yang menemukan dampak strategi inovasi kinerja pada efektivitas dan kinerja SDM, ada hasil yang menyatakan bahwa strategi inovasi bukanlah satu-satunya variabel penting dalam peningkatan kinerja [4-7]. Sehingga penelitian ini, mengambil topik strategis SDM sebagai implementasi tindakan untuk mengendalikan ketidakpastian dengan kepemimpinan *servant* dan kepemimpinan transformasional.

Bagian dari teknik SDM dalam memperluas pelaksanaan organisasi ditemukan perubahan yang terjadi atau penemuan yang beragam sehingga dalam pertimbangan ini variabel metodologi SDM dimasukkan sebagai variabel perantara yang sejalan dengan munculnya pemikiran tersebut. [7,8] yang menjelaskan kepuasan kerja berperan dalam



memediasi pengaruh strategi inovasi kinerja terhadap kinerja organisasi. Strategi inovasi kinerja memiliki pengaruh dalam memperkuat atau memperlemah gaya kepemimpinan dan meningkatkan kinerja organisasi [9].

Keuntungan strategi inovasi kinerja pada *scope* penelitian di puskesmas se-kota madya Palangka Raya pada Provinsi Kalimantan Tengah, di uji dengan moderasi strategi inovasi kinerja kuat dan lemahnya pengaruh kepemimpinan *servant* dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sehingga membutuhkan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi. Saat ini organisasi yang sangat sensitive dengan kualitas hubungan pada masyarakat adalah pusat kesehatan. Sehingga sangat penting untuk organisasi selalu meningkatkan strategi inovasi kinerja dalam melayani.

Tolak ukur dalam kepemimpinan *servant* untuk bekerja secara optimal, menunjukkan potensi capaian tujuan dan visi organisasi. Organisasi dengan basis kepemimpinan *servant*, sangat mengharapkan memiliki pemimpin yang mampu menunjukkan gaya kepemimpinan yang mampu bersinergi pelayanan kepada masyarakat. Bukan hanya itu kepemimpinan bersifat transformasi, merupakan motivasi untuk bawahan percaya diri dan mampu menunjukkan kompetensi mereka. Potensi *bottom line* oleh gaya kepemimpinan menjadi upaya mental dan fisik untuk organisasi. Fenomena penelitian adalah perlunya peningkatan kemampuan pekerja dalam melayani masyarakat, karena masih terdapat hasil yang tidak memuaskan dari laporan masyarakat/kecewa dari pelayanan kinerja organisasi. Maka tujuan penelitian, untuk meningkatkan kinerja organisasi harus dapat menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan gaya kepemimpinan, dan fungsi moderasi strategi inovasi kinerja pada organisasi pelayanan kesehatan.

## 1. LANDASAN TEORI

### Kinerja Organisasi

Kinerja dalam organisasi merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis. Kinerja dapat diketahui dan diukur dalam organisasi untuk perbaikan/peningkatan dengan kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan [9-12]. Definisi kinerja sebagai hasil pencapaian pada seluruh aktivitas kerja dalam waktu tertentu [11,13]. Capaian kinerja yang superior tidak terlepas dari kemampuan organisasi menyusun strategi serta mampu menjalankan strategi tersebut di dalam organisasi, bahkan untuk organisasi non profit seperti organisasi di sektor publik atau pemerintahan sekalipun (seperti dibidang kesehatan).

### Kepemimpinan Servant

Mencapai kinerja yang diharapkan pada organisasi sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang mampu mendorong serta menjadikan bawahan percaya diri, mampu menunjukkan kompetensi mereka untuk mengekspresikan visi dan misi organisasi. Upaya perubahan dengan kekuatan pekerja pada mental dan fisik untuk organisasi oleh gaya kepemimpinan *servant* yang bersinergi dengan kebijakan untuk meningkatkan kualitas kinerja [9,13]. Selanjutnya, dalam kepemimpinan transformasional lebih berpengaruh pada nilai positif dalam sinergi perubahan, dan persepsi pegawai yang optimis, inovasi dalam melaksanakan pekerjaan, yang artinya kinerja ini berbanding terbalik dengan kepemimpinan transformasi.

Teori penelitian bidang manajemen kinerja ini adalah teori manajemen birokrasi menurut [15,16], bahwa pelaksanaan dalam organisasi memiliki dampak dalam perubahan pada struktur dinamika kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Birokrasi sangat penting karena dalam suatu organisasi kebijakan dan



penerapan pada arah tujuan organisasi membutuhkan sistem kerja individualis yang mampu bekerja secara kelompok. Penerapan teori organisasi penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi sesuai visi, misi dan tujuan. Penelitian peningkatan kinerja organisasi memiliki indikator: Kuantitas atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan, Kualitas atau keakuratan pekerjaan yang dihasilkan, Jumlah inovasi atau ide baru oleh unit, Keunggulan kerja, Pencapaian tujuan unit produksi atau jasa.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional menurut [13-17], gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memberdayakan individu, kelompok dan organisasi dengan cara mentransformasi paradigma dan nilai-nilai organisasi menuju kemandirian. Kinerja organisasi seperti pusat pelayanan masyarakat di bidang kesehatan membutuhkan keberanian dalam inisiatif kerja, yang berdampak pada resiko kerja.

Arah dari kepemimpinan transformasional memiliki target sesuai dengan [14-17], bahwa target merupakan pencapaian hasil yang melampaui tujuan yang ditetapkan, target adalah standar pencapaian yang diharapkan dari penggunaan kapasitas untuk merealisasikannya.

Kepemimpinan transformasional memiliki manfaat menyetujui gambaran bahwa kinerja pada intinya menilai suatu pekerjaan berdasarkan hasil kerja, capaian suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh karyawan, dalam memperlihatkan wujud kerjanya untuk evaluasi hasil kebijakan, peraturan dari organisasi [13,18-20]. Penilaian kinerja dari kepemimpinan transformasional merupakan hal yang penting dilakukan dalam melihat hasil pekerjaan, ukuran penilaian kinerja berdasarkan asumsi yang digunakan [8,11-17,20]. Dengan demikian, timbul pertanyaan bagaimana strategi inovasi kinerja mempengaruhi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi. Sampai saat ini, sedikit yang diketahui tentang bagaimana strategi inovasi kinerja

mempengaruhi kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi.

### **Strategi Inovasi Kinerja**

Penelitian strategi inovasi kinerja menggunakan organisasi sebagai unit analisis, yang mengabaikan perbedaan dalam sikap dan kinerja organisasi yang membentuk hasil organisasi, tetapi melakukan perubahan sistem dengan kemudahan dalam pemantauan kinerja [3,9,12,17]. Dalam strategi inovasi kerja, alasan penerapannya adalah untuk melihat bagaimana prosedur SDM mempengaruhi pelaksanaan dan sikap kerja seseorang.

Keputusan organisasi dalam menerapkan strategi inovasi kinerja adalah sesuatu yang dicapai oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu dengan perubahan sistem kerja, baik yang berkaitan dengan input, hasil, manfaat, maupun dampak [15,18-20]. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, terlebih pada organisasi pelayanan, strategi inovasi memiliki peran dari seorang pemimpin dengan kontribusi yang sangat besar. Gaya kepemimpinan servant memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kreativitas pegawai dalam bekerja [17-20]. Dalam kepemimpinan servant pengaruh dari strategi inovasi kinerja lebih memiliki kekuatan dalam pada perasaan, nilai, pelayanan dan persepsi pegawai yang optimis dalam mencapai kinerja pekerjaan dan kinerja lainnya dibandingkan kepemimpinan transformasi. Strategi inovasi kinerja pada kepemimpinan servant dapat memberikan perubahan dalam sistem yang dapat memudahkan penerapan kinerja secara terintegrasi dan mengurangi ketidakefektifan jam kerja dalam pelayanan.

Berdasarkan klasifikasi matriks strategi pengelolaan sumber daya manusia, strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam penelitian ini dibagi menjadi strategi pengembangan, strategi motivasi dan strategi penguatan, sebagai indikator dari strategi inovasi kinerja dengan pengelolaan sumber daya manusia. Skala ini berkembang dari referensi ke literatur yang relevan, berdasarkan



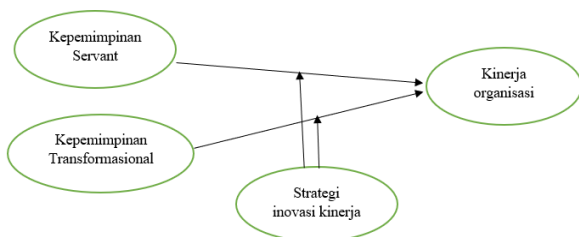
kuesioner strategi manajemen sumber daya manusia.

**Hipotesis dan Konseptual Penelitian**

Penelitian ini mencoba menggali keunikan dari peneliti sebelumnya dengan menggunakan kepemimpinan servant, kepemimpinan transformasional dan pengaruh dari strategi inovasi terhadap kinerja organisasi. Perbedaannya terdapat pada moderasi strategi inovasi kinerja. Dari kajian dan celah penelitian sebelumnya maka pada penelitian ini yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah terkait gaya kepemimpinan di sektor pelayanan yang menempatkan strategi inovasi kinerja sebagai variabel moderasi. Sehingga hipotesis penelitian berikut.

- H1: Kepemimpinan servant signifikan positif terhadap kinerja organisasi
- H2: Kepemimpinan transformasional signifikan positif terhadap kinerja organisasi.
- H3: Strategi inovasi kinerja signifikan positif memoderasi hubungan kepemimpinan servant terhadap kinerja organisasi.
- H4: Strategi inovasi kinerja signifikan positif memoderasi hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh moderasi yang dibangun dari strategi inovasi kinerja dalam memperkuat atau memperlemah kepemimpinan servant dan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi. Konseptual penelitian dalam penelitian ini, mengembangkan model kajian empiris sebelumnya, berikut.



**Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian replikasi ekstensi. Penelitian replikasi ekstensi adalah seorang peneliti mengekstensi hipotesis - hipotesis yang telah dikembangkan oleh peneliti lain untuk menghasilkan sebuah model baru yang lebih lengkap atau lebih menyeluruh atau lebih fokus dengan beberapa hipotesis. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah investigasi informatif, informasi dikumpulkan pada satu waktu, informasi diperoleh dari pegawai yang bekerja empat lokasi puskesmas yaitu Kayon, Bukit Hindu, Bukit Tunggul, Pahandut di Kota Palangka Raya. Jumlah responden adalah 150 orang pekerja dngan tipe golongan III. Alat analisis yang digunakan SEM-PLS. hal ini bertujuan untuk melihat secara langsung nilai dari outer model dan inner model, untuk memudahkan dalam interprestasi hasil.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Model pengukuran dilakukan beberapa cara yaitu dengan menggunakan *convergent validity*, *discrimant validity* dan *composite validity*. Hasil analisi data, tahap awal yang dilakukan adalah evaluasi model pengukuran atau *outer model*, yang diuraikan pada tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 1. Hasil evaluasi Outer model**

Variabel Laten	indikator	Outer Loading	Composite Reliability	AVE	Cronbachs Alpha	Cross loading	Fornell Larcker Criterion
Kepemimpinan Servant	KS.1	0,848	0,868	0,691	0,848	Semua > 0,7	0,783
	KS.2	0,851					
	KS.3	0,889					
Kepemimpinan Transformasional	KT.1	0,822	0,844	0,674	0,836	Semua > 0,7	0,761
	KT.2	0,838					
	KT.3	0,842					
	KT.4	0,827					



Strategi Inovasi Kinerja	SIK.1 SIK.2 SIK.3	0,85 1 0,845	0,857	0,688	0,869	Semua > 0,7	0,767
		0,892					
Kinerja Organisasi	KO1 KO2 KO3	0,837 1 0,791	0,883	0,695	0,873	Semua > 0,7	0,811
		0,865					

Sumber : authors, 2022

Data analisis kemudian dapat dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel independent, moderasi, dependent. Hasil analisis uji inner model menunjukkan data berikut.

**Tabel 2. Evaluasi Model Struktural atau Inner Model**

Hubungan antar konstruk	Original Sample	Standardized Multiple Correlation	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Keputusan
Kepemimpinan Servant (KS) → Kinerja Organisasi (KO)	2,512	1,181	1,102	1,65	0,73	Ditolak
Kepemimpinan Transformasional (KT) → Kinerja Organisasi (KO)	0,569	0,435	0,089	2,94	0,00	Diterima*
Strategi Inovasi Kinerja (SSDM) Memoderasi Kepemimpinan Servant (KS) → Kinerja Organisasi (KO)	2,173	1,291	1,316	1,54	0,61	Ditolak
Strategi Inovasi Kinerja (SIK) → Kepemimpinan Transformasional (KT) → Kinerja Organisasi (KO)	0,518	0,592	0,042	3,81	0,00	Diterima*

Sumber : authors, 2022

Berdasarkan hasil analisis data tentang SDM pada pelaksanaan kinerja organisasi, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan servant merupakan variabel yang telah diterapkan karena moto dari kantor pelayanan kesehatan adalah “melayani sepenuh hati” sehingga kepemimpinan servant bukan menjadi hasil yang diterima hipotesisnya. Selanjutnya variabel moderasi strategi inovasi kinerja dari hasil menunjukkan hasil yang tidak signifikan dalam menguatkan hubungan kepemimpinan servant terhadap kinerja organisasi. Tetapi hasil yang diterima dari hasil p-value dan t-statistic sebagai variabel moderasi telah sesuai dengan

kemunculannya. Berikut penjabaran hasil uji hipotesis.

1. Kepemimpinan servant (KS). Hasil menunjukkan bahwa indikator yang memenuhi nilai *outer loading* > 0,7 yaitu 3 indikator yang nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,7. Selain dari nilai reliabilitas indikator pengukuran model lainnya adalah dengan melihat nilai *Composite Reliability* dengan hasil 0,868 dan *cronbach's alpha* dengan nilai 0,848, lebih besar nilai *cut-off*. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yaitu 0,691 lebih besar dari 0,5 atau lebih tinggi. Hasil pengujian validitas diskriminan dilihat dari nilai *Cross loading*, dan *Fornell Larcker Criterion*, hasil analisis menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7. Ini berarti bahwa pengujian validitas diskriminan memenuhi nilai *cutoff* yang ditentukan.
2. Kepemimpinan Transformasional (KT). Hasil menunjukkan bahwa indikator yang memenuhi nilai *outer loading* > 0,7. Selain dari nilai reliabilitas indikator pengukuran model lainnya adalah dengan melihat nilai *Composite Reliability* dengan hasil 0,849 dan *cronbach's alpha* dengan nilai 0,844, lebih besar nilai *cut-off*. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yaitu 0,674 lebih besar dari 0,5 atau lebih tinggi. Hasil pengujian validitas diskriminan dilihat dari nilai *Cross loading*, dan *Fornell Larcker Criterion*, hasil analisis menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7. Ini berarti bahwa pengujian validitas diskriminan memenuhi nilai *cutoff* yang ditentukan.
3. Strategi Inovasi Kinerja (SIK). Hasil menunjukkan bahwa indikator yang memenuhi nilai *outer loading* > 0,7. Selain dari nilai reliabilitas indikator pengukuran model lainnya adalah dengan melihat nilai *Composite Reliability* dengan hasil 0,862 dan *cronbach's alpha* dengan nilai 0,857, lebih besar nilai *cut-off*. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yaitu 0,688 lebih besar dari 0,5 atau lebih tinggi. Hasil



pengujian validitas diskriminan dilihat dari nilai *Cross loading*, dan *Fornell Larcker Criterion*, hasil analisis menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7. Ini berarti bahwa pengujian validitas diskriminan memenuhi nilai *cutoff* yang ditentukan.

4. Kinerja Organisasi (KO). Hasil menunjukkan bahwa indikator yang memenuhi nilai *outer loading* > 0,7. Selain dari nilai reliabilitas indikator pengukuran model lainnya adalah dengan melihat nilai *Composite Reliability* dengan hasil 0,883 dan *cronbach's alpha* dengan nilai 0,873, lebih besar nilai *cut-off*. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yaitu 0,695 lebih besar dari 0,5 atau lebih tinggi. Hasil pengujian validitas diskriminan dilihat dari nilai *Cross loading*, dan *Fornell Larcker Criterion*, hasil analisis menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7. Ini berarti bahwa pengujian validitas diskriminan memenuhi nilai *cutoff* yang ditentukan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, memiliki pengaruh yang paling kuat dalam menggambarkan kepemimpinan transformasional sebesar 56,9%, ini berarti bahwa pengaruh yang ideal merupakan perilaku pemimpin yang mempengaruhi pegawai untuk mengikuti mereka dan bertindak sebagai panutan bawahan. Kemampuan yang diharapkan adalah menunjukkan perilaku dalam mempengaruhi bawahan secara ideal.

Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh strategi inovasi kinerja pada kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi sebesar 51,8%, mampu memberikan penguatan sistem terintegrasi dengan birokrasi untuk melayani dengan baik dan dapat menunjukkan teladan dengan menghargai perbedaan pendapat bagi semua anggota organisasi. Artinya kepemimpinan transformasional mampu, merefleksikan gaya kepemimpinan di organisasi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara tidak

langsung (dari moderasi strategi inovasi kinerja).

Hasil analisis ditemukan tidak signifikan pada hipotesis 1 (kepemimpinan servant terhadap kinerja organisasi) dan 3 (strategi inovasi kinerja memodeasi hubungan kepemimpinan servant terhadap kinerja organisasi), hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan servant secara langsung telah di terapkan pada puskesmas di kota Palangka Raya. Begitu juga hasil dari moderasi strategi inovasi kinerja hasilnya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan ketika strategi inovasi kinerja di terapkan pada puskesmas, semakin menunjukkan ini telah di lakukan, sehingga bukan peningkatan tetapi terlebih pada mempertahankan. Secara persepsi responden terhadap manfaat bagi organisasi, penelitian ini akan sangat bermanfaat untuk pengembangan organisasi yang berkaitan dengan tiga aspek dalam penelitian yaitu kepemimpinan transformasional, strategi inovasi kinerja dan kinerja organisasi.

## KESIMPULAN

Secara konsep dalam penelitian kepemimpinan transformasional dari hasil ini, menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih dominan pada gaya kepemimpinan di puskesmas kota Palangka Raya, sehingga gaya kepemimpinan ini lebih mampu mengembangkan dan bersama dalam mengimplementasikan tujuan kinerja organisasi. Strategi inovasi kinerja terbukti menjadi moderasi (memperkuat hubungan) kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi. Gaya Kepemimpinan transformasional lebih efektif dengan menerapkan strategi inovasi kinerja. Oleh karena itu, pimpinan agar bisa meningkatkan kompetensi gaya kepemimpinan transformasional dan strategi inovasi kinerja, sehingga kinerja organisasi akan tercapai dengan maksimal. Penelitian ini terbatas pada kantor puskesmas di kota Palangka Raya, sehingga hasil bisa saja berbea di tempat lain.



Pada hasil menunjukkan adanya hipotesis yang di tolak/tidak signifikan, sehingga hal ini dapat di lakukan pengujian dalam bidang manajemen selanjutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amir, A., Lesmana, O., Noerjoedianto, D., & Subandi, A. (2021). Peran Kepemimpinan di Puskesmas terhadap Kinerja Organisasi dan Kualitas Pelayanan Kesehatan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 526-537.
- [2] IRVANSYAH, A., DAMMAR, B., & KADIR, I. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PETUGAS PUSKESMAS DI KABUPATEN BANTAENG. *YUME: Journal of Management*, 2(2).
- [3] Jondar, A. (2021). IMPLIKASI KEPEMIMPINAN SERVANT DALAM BIDANG PENDIDIKAN. *PRAJA observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik (e-ISSN: 2797-0469)*, 1(2), 53-69.
- [4] Wollah, A. L., Cahyaningrum, B. N., & Wijayanti, A. W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Servant Leadership Dan Pembelajaran Organisasi Pada Kinerja Organisasi. *Journal Of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 1(1).
- [5] Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- [6] Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- [7] Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84-99.
- [8] Fahmila, S. F. (2018). PENGARUH STRATEGI INOVASI TERHADAP KINERJA OPERASIONAL PERUSAHAAN.
- [9] Sugiarno, Y. (2021). MEMBANGUN MODEL STRATEGI INOVASI PADA KINERJA INDUSTRI MEDIA SIBER DI JAWA TIMUR. *JEA17: Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 6(1), 105-128.
- [10] Wijaya, R. A., Qurratu'aini, N. I., & Paramastri, B. (2019). Pentingnya Pengelolaan Inovasi Dalam Era Persaingan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 217-227.
- [11] Mawati, A. T., Permadi, Y. A., Rasinus, R., Simarmata, J., Chamidah, D., Saputro, A. N. C., ... & Prasetya, A. B. (2020). *Inovasi Pendidikan: Konsep, Proses dan Strategi*. Yayasan Kita Menulis.
- [12] Kristinae, Vivy. "CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN BISNIS HANDICRAFT DI KALIMANTAN TENGAH." *MEDIA BINA ILMIAH* 16, no. 2 (2021): 6421-6428.
- [13] Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 12-22.
- [14] Parapat, Y. (2021). Servant Leadership Dalam Organisasi Kristen: Antara Gaya Kepemimpinan dan Ciri Utama. *Jurnal Teologi Praktika*, 2(2), 143-155.
- [15] Arifudin, O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 178-187.
- [16] Kristinae, Vivy. "PELATIHAN MENGGUNAKAN E-PAYMENT DAN VALUE INNOVATION UNTUK MENINGKATKAN KINERJA BISNIS USAHA KECIL MASYARAKAT DI



- 
- PALANGKA RAYA." *MEDIA BINA ILMIAH* 16, no. 3 (2021): 6627-6634.
- [17] Widyacahyani, A., Herawati, J., & Subiyanto, E. D. (2020). Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 68-74.
- [18] [18] Ajis, S. A., Adda, H. W., & Wirastuti, W. (2017). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palu (KPP Pratama Palu). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 3(3), 213-224.
- [19] Kristinae, V. (2021). Analisis Customer Satisfying dan Knowledge Sharing Dalam Optimalisasi Formulasi Promotion Pemasaran Produk Lokal di Yogyakarta dan Palangka Raya. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(2), 402-411.
- [20] Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69-80.