

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN *INNOVATIVE*
WORK BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada PDAM Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
Nichita Lalita
NPM 18.0101.0129

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), sebagai perusahaan milik daerah, maka PDAM diberi wewenang untuk mengelola dan mengusahakan sumber-sumber air minum yang ada, dengan tujuan untuk meningkatkan daya guna dan daya kerja perusahaan daerah yang bergerak dibidang penyediaan air minum sebagai satu unit kegiatan ekonomi yang berfungsi untuk menyelenggarakan kemanfaatan umum (public utility). Karena termasuk kedalam BUMD maka perusahaan tersebut mempunyai tujuan ganda yaitu berorientasi pada keuntungan dan pelayanan publik. Sekarang Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang telah berganti nama menjadi Perumda Air Minum Kota Magelang. Sebanyak 233 karyawan yang bekerja di PDAM Kota magelang ini yang pastinya memiliki berbagai sumber daya manusia yang beragam. Kondisi tersebut tentu harus berjalan dengan seimbang karena PDAM sebagai penyedia jasa air bersih yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Masyarakat tentunya sangat bergantung pada PDAM dalam hal memenuhi kebutuhan air bersih, sehingga dalam hal ini karyawan PDAM harus mampu memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen. PDAM dituntut untuk mempunyai karyawan yang memiliki kepribadian yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Maka dari itu perlu adanya kinerja karyawan yang bagus karena kinerja karyawan

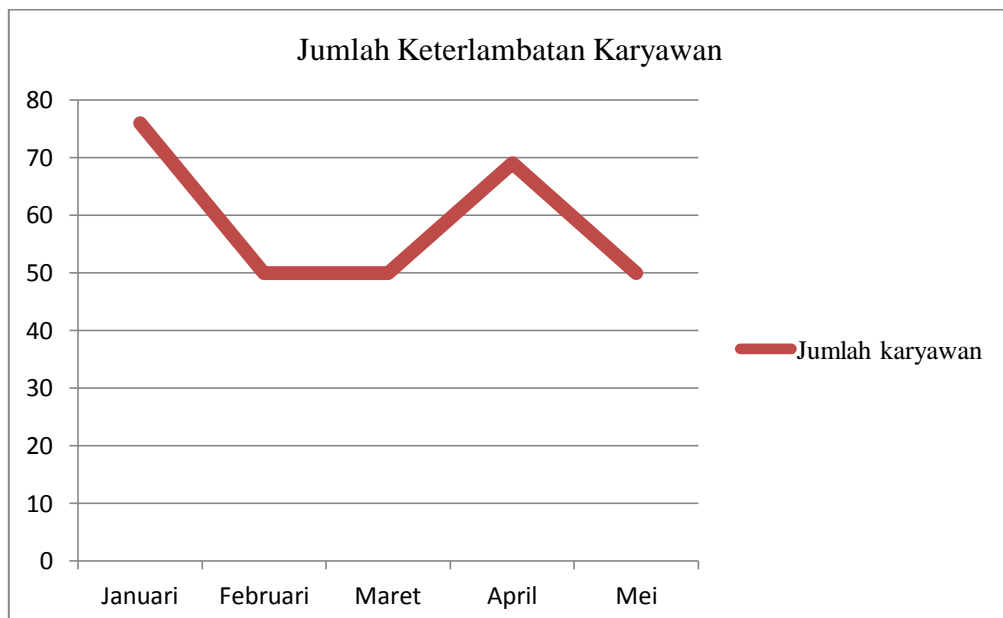
memiliki peranan yang penting, yaitu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan secara rutin, periodik dan terprogram. Itulah sebab pengendalian Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk dapat memiliki kemampuan yang berkualitas, karena dengan menggunakan rencana pengembangan SDM yang berkualitas diharapkan akan mampu melahirkan SDM yang juga pastinya berkualitas dan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing.

Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Mangkunegara (2016:9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kepemimpinan, disiplin kerja dan innovative work behavior.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, hal tersebut karena seorang pimpinan akan menjadi teladan bagi pegawainya. Pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana,

mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama (Rivai, 2011:441). Hal tersebut dimaksudkan agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi sehingga para karyawan mampu dimotivasi dengan baik akan mampu melaksanakan program kerja yang telah direncanakan. Hal tersebut akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. PDAM dituntut untuk selalu meningkatkan disiplin kerja, kedisiplinan mempunyai arti penting dalam meningkatkan pelayanan pada pelanggan dan masyarakat. Disiplin kerja berkaitan dengan tingkah laku, kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini adalah data keterlambatan selama bulan Januari – Mei 2022 pada grafik berikut :



Sumber : PDAM Kota Magelang 2022

Gambar 1. 1
Jumlah Keterlambatan Karyawan

Data tersebut menunjukkan bahwa keterlambatan pegawai dibulan januari sebanyak 78 karyawan selanjutnya mengalami penurunan pada bulan februari dan maret sebanyak 50 karyawan, dan mengalami kenaikan di bulan april sebanyak 70 karyawan dan kembali lagi stabil di bulan mei sebesar 50 karyawan. Keterlambatan terjadi karena disebabkan oleh beberapa alasan, yang pertama karyawan berangkat dengan waktu yang mepet, terjebak macet dan adanya hal-hal yang tidak terduga. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlambatan pegawai maka akan mempengaruhi dalam hal kinerja karyawan serta semakin rendahnya keterlambatan yang terjadi peningkatan kinerja karyawan, maka dari itu kedisiplinan sangat penting didalam perusahaan agar terciptanya suatu tujuan yang diharapkan.

Innovative work behavior atau perilaku kerja inovatif, Menurut Jong & Hartog (2008:5), perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru dan berguna kepada kelompok atau organisasi. Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas melalui inovasi yang dihasilkan. Hal tersebut sangat bergantung pada tiap individu atau karyawan dalam hal merespon berbagai perubahan melalui perilaku inovatif dalam menciptakan ide-ide maupun gagasan dalam hal metode kerja. Maka dari itu perlu adanya perilaku inovatif untuk menunjang kinerja karyawan, karena dengan adanya perilaku kerja inovatif akan mendorong untuk bisa mencapai sasaran tujuan yang diharapkan. Terdapat penelitian yang dilakukan oleh

Muslimat & Wahid (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian Nurmayanti & SAP (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Fitriyanti (2020) dimana penelitian ini menambah variabel *innovative work behavior* (perilaku kerja inovatif) sesuai dengan De Jong,dkk (2008) perilaku inovatif atau *Innovative Work Behaviour* (IWB) adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti mengambil judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan *Innovative Work Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Kota Magelang**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Magelang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Magelang ?
3. Apakah *innovative work behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Magelang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Magelang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Magelang.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Magelang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Akademisi

Dapat memberikan pengetahuan bagi pembaca maupun peneliti pribadi. Dapat menjadi sumber referensi penelitian sejenis dan sebagai perbandingan dari penelitian yang sedang dilakukan atau yang telah ada.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perusahaan di masa yang akan datang

E. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai alasan memilih judul penelitian berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TUNJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini berisi uraian teori untuk menganalisa pokok-pokok masalah dalam penelitian berupa telaah teori, telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis dan model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian teori untuk menganalisa pokok-pokok masalah dalam penelitian berupa telaah teori, telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis dan model penelitian. Telaah teori berisikan penelitian-penelitian terkait yang mendukung penelitian ini. Telaah penelitian sebelumnya berisikan penelitian terdahulu yang terkait. Perumusan hipotesis berlandaskan teori dan model penelitian yang berisikan teori-teori yang mendukung penelitian ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini bertujuan untuk membahas dan menguraikan pengujian yang telah dilakukan meliputi pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS berupa analisis deskriptif responden, uji kualitas data, analisis regresi dan pengujian hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini merupakan bagian akhir penyusunan skripsi yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori atribusi yang dikembangkan oleh Heider (1958) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dan lain-lain ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Pada teori ini dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya maka dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Seseorang akan membentuk ide tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions*. *Dispositional attributions* atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, motivasi. Sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal yang

mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Atribusi internal maupun eksternal dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kinerja.

Teori atribusi digunakan dalam penelitian ini karena, didalam teori ini menjelaskan tentang perilaku seseorang yang bisa disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal dari kinerja karyawan yaitu kepribadian, kemampuan, persepsi diri seangkan faktor eksternal yaitu kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Setiap karyawan pasti memiliki kepribadian, kemampuan yang berbeda bea hal tersebutlah yang memberikan gambaran atau nilai dari kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Selanjutnya kondisi sosial juga bisa mempengaruhi bagaimana kualitas kinerja yang dihasilkan apabila kondisi sosialnya baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan juga sebaliknya.

2. Kinerja Karyawan

Produktif atau tidaknya kinerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Karena secara umum kinerja menggambarkan prestasi yang dicapai oleh organisasi di dalam operasionalnya. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan oleh organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi diantaranya:

a. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada

akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula.

e. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang. atau terdorong untuk melakukan sesuatu.dengan baik.

f. Kepemimpinan

Perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menggembirakan, meindungi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa.yang diperintahkan oleh atasannya.

g. Gaya Kepemimpinan.

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

h. Budaya Organisasi.

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilaksanakan dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-

norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Rasa, senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula. jika seseorang tidak merasa senang dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sara dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja membuat suasana nyaman dan tenang maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil. kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi tidak baik. Karyawan yang setia dapat dikatakan karyawan tidak memberikan informasi . apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa gangguan oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan. karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan memenuhii janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja . dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan

apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

n. Innovative Work Behavior

Merupakan kemauan anggota organisasi untuk memperkenalkan, mengajukan serta menerapkan ide-ide, produk, proses, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya, unit kerja atau bahkan organisasi tempat bekerja.

3. Kepemimpinan

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat memerlukan jiwa jiwa kepemimpinan, karena dengan adanya kepemimpinan memberikan dampak yang baik yaitu perusahaan mempunyai karyawan yang mempunyai jiwa-jiwa kepemimpinan yang bisa memperkuat kinerja dari karyawan. Menurut Taryaman (2016) kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut (Zainal, Hadad, & Ramly, 2017:34) secara operasional dikelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu :

- a. Fungsi instruktif Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar dapat dilakukan secara efektif.

- b. Fungsi konsultatif Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh umpan balik guna memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.
- c. Fungsi partisipatif Dalam menjalankan fungsi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaannya mengambil keputusan maupun dalam pelaksanaannya.
- d. Fungsi delegatif Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.
- e. Fungsi pengendalian dimaksudkan bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan secara maksimal.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan masalah yang penting dalam menjaga eksistensi usaha yang dijalankan, dimana dengan disiplin kerja yang tinggi berarti semua pekerjaan akan dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Pengertian disiplin kerja sebagaimana dikemukakan oleh Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar

organisasional. Secara etimologi kata disiplin berasal dari kata latin "*diciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat, 2014:33). Menurut Nitisemito (2012:78) disiplin sebagai suatu sikap, perilaku perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:115) adalah sebagai berikut:

a. Sikap

yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

b. Norma

yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

c. Tanggung jawab

merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

5. *Innovative Work Behavior*

Innovative work behavior (perilaku kerja inovatif) merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif (De Jong & Hertog, 2010). Tahapan tersebut meliputi tahapan kegiatan sebagai berikut : Pertama, tahu dan memahami lingkup pekerjaan dan potensi permasalahan yang dihadapi dan yang mungkin akan terjadi. Kedua, memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kualitas kerja dan secara kreatif mengupayakan tindakan solusi. Ketiga, membangun kerjasama dan komitmen bersama untuk merealisasikan usulan perbaikan inovatif dalam proses kerja kelompok. Keempat, mengaplikasikan usulan perbaikan dalam pekerjaan. Tahapan perilaku tersebut adalah proses yang harus dilalui karyawan dalam mengembangkan perilaku kerja inovatif (De jong & Hertog, 2010).

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif Yuan & Woodman (2010) memaparkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, yaitu :

- a. Budaya organisasi dan iklim
- b. Hubungan dengan atasan
- c. Karakteristik pekerjaan
- d. Konteks sosial/kelompok
- e. Perbedaan individu.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya merupakan bagian penting dan bisa dipergunakan sebagai rujukan ataupun dasar membuat riset berikutnya. Penelitian ini memakai variabel independen yang terdiri dari kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung penelitian ini yaitu

Afza et al.,(2022) meneliti tentang analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Sampling dengan menggunakan simple random sehingga diperoleh jumlah 100 karyawan Bank Riau Kepri cabang Dalu-dalu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan.

Muslimat & Wahid (2021) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia kantor Cipondoh. Alat analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Sampling dengan explanatory research dengan sampel sebanyak 75 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Luhglatno et al.,(2021) meneliti tentang pengaruh ODOI terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan SEM terhadap data primer. Sampling dengan purposive random sampling jumlah sampel yang diambil sebanyak 190 responden. Hasil penelitian

menunjukkan perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Santoso & Fitriyanti (2020) meneliti tentang Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian operasional PT. Bank Central Asia, Tbk. kantor pusat Jakarta Barat. Alat analisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, autokorelasi, regresi berganda, koefisien korelasi dan uji hipotesis. Sampling dengan sampling jenis jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Sari et al., (2020) meneliti pengaruh lingkungan kerja Dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Infomedia Nusantara bagian call center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. Alat analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Sampling dengan menggunakan 75 responden. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Nurmayanti & SAP (2020) meneliti pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pertunjukan. Alat analisis menggunakan metode asosiatif dan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sampling dengan cross-sectional sebanyak 30 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berliana & Arsanti (2018) meneliti analisis pengaruh self-efficacy, kapabilitas, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja. Alat analisis menggunakan analisis jalur (path analysis) yang merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antarvariabel. Sampling menggunakan 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Arianto (2018) meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Gada Rajawali Dunia. Alat analisis menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan survey dan observasi. Sampling dengan sampling jenuh sebanyak 42 responden. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Setiap pemimpin harus bisa memimpin perusahaannya, yang mana pastinya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pada setiap pimpinan. Kepemimpinan akan menjadi pondasi bagi setiap karyawan yang mana apabila karyawan tidak memiliki sifat kepemimpinan yang baik tidak mungkin akan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang dicapai, maka dari itu gaya kepemimpinan yang tepat adalah memaksimalkan produktivitas, prestasi kerja, kepuasan kerja dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan teori atribusi yang menjelaskan tentang bagaimana perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain. Hal tersebut terjadi pada sikap kepemimpinan yang berarti seorang karyawan yang memiliki sikap kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta seseorang yang memiliki sikap kepemimpinan akan memberikan pengaruh terhadap rekan kerjanya yang bisa memberikan jiwa jiwa kepemimpinan terhadap diri seseorang. Teori ini memperhatikan kinerja dan perilaku karyawan dan mempelajari apa yang memotivasi mereka.

Hasil penelitian Penelitian Arianto (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2018) menyatakan bahwa pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku disiplin merupakan awal dari sebuah penyatuan persepsi, visi maupun misi seseorang sehingga yang dilakukan sesuai dengan prosedur. Disiplin juga merupakan salah satu faktor tercapainya tujuan dari suatu perusahaan. Maka dari itu perusahaan pastinya akan menerapkan berbagai peraturan yang mengikat agar terciptanya suatu kualitas sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Kasmir (2017) disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas

kerjanya secara sungguh-sungguh. Dalam hal ini dapat berupa masuk dengan tepat waktu, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

Keterkaitan disiplin kerja dengan teori atribusi yaitu setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang berbeda beda yang mana dalam setiap karyawan akan menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja. Hal tersebut nantinya akan memberikan pengaruh terhadap karyawan lain karena dengan melihat disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi karyawan lain untuk berbuat hal yang sama. Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan dampak bagi perusahaan, tergantung dari tingkat disiplin kerjanya apakah baik atau buruk.

Berdasarkan penelitian Sari et al., (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muslimat & Wahid (2021) variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Innovative work behavior (perilaku kerja inovatif) didefinisikan sebagai perilaku yang mengarah pada inisiasi dan penerapan (dalam pekerjaan, kelompok, atau peran organisasi) ide-ide baru dan berguna dari suatu proses, produk, atau prosedur. Dengan demikian, perilaku kerja inovatif dapat didefinisikan sebagai konstruksi multidimensi dan

komprehensif yang menangkap semua perilaku karyawan yang dapat berkontribusi pada proses inovasi (De Jong dan Hartog, 2008).

Innovative work behavior berkaitan dengan teori atribusi karena perilaku kerja inovatif dapat mempengaruhi karyawan lain karena dengan kreativitas semua karyawan bisa menuangkan ide-ide yang dimiliki untuk mengembangkan dirinya. Perilaku kerja inovatif juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dengan adanya ide-ide atau gagasan yang baru akan mendorong kinerja perusahaan kedalam tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian Berliana & Arsanti (2018) variabel perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Luhglatno et al., (2021) menyatakan variabel perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Afza et al., (2022) menyatakan variabel perilaku kerja inovatif berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dirumuskan dipotesis sebagai berikut.

H3 : *Innovative Work Behavior* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

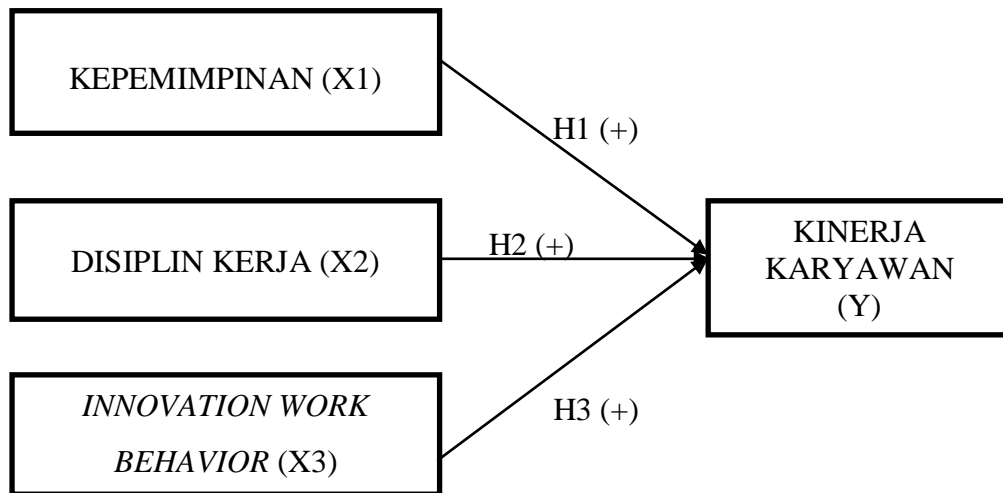
D. Model Penelitian

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena akan mempengaruhi kualitas perusahaan. Oleh karena itu, karyawan yang mempunyai kinerja yang baik berarti memiliki kualitas kerja yang bagus . sehingga memberikan pengaruh bagi perusahaan untuk keberlangsungan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang bagus maka perusahaan bisa

mempertahankan kualitas kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dilihat dari sumber daya manusia, apabila sumber daya manusia memiliki kualitas yang baik maka kinerja karyawan juga akan dan meningkat.

Model penelitian yang digunakan yaitu menggunakan variabel bebas, dimana ada beberapa variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau yang menimbulkan variabel dependen. Variabel independennya yaitu kompensasi, disiplin kerja dan kepemimpinan. Sedangkan variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja karyawan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan peneliti hanya menggunakan tiga faktor saja yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan *innovative work behavior*. Kepemimpinan digunakan untuk mengetahui Perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Disiplin kerja digunakan untuk mengetahui bagaimana sikap dan perilaku yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan peraturan dalam perusahaan. *Innovative work behavior* digunakan untuk mengetahui bagaimana perilaku atau ide-ide kreatif yang ada pada dalam diri seorang karyawan untuk pengembangan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Model Penelitian

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Analisis ini berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *maximum*, dan minimum.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono D., 2014) populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kota Magelang yang berjumlah 233 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono D., 2014), sampel yang diambil berjumlah 90 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dimana sampel yang digunakan berdasarkan kriteria yaitu :

- a. Merupakan karyawan tetap PDAM Kota Magelang, alasannya pegawai yang memiliki status pegawai tetap memiliki kualitas serta kinerja yang baik , tidak mudah karena harus melalui *assessment* yang didapatkan karyawan tetap.
- b. Sudah bekerja minimal 1 tahun, alasannya karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun memiliki kualitas kinerja yang baik dan pastinya sudah memiliki pengalaman yang banyak dalam bekerja sehingga bisa untuk mengukur kinerja karyawan.

C. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan bentuk pengaruh antar variabel. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari sumbernya secara langsung dari responden yang dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada objek penelitian. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui publikasi.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner yaitu cara memperoleh data primer meliputi persepsi responen terhadap kepemimpinan, disiplin kerja dan *innovative work behavior*. Metode pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert (1-5) dengan perhitungan skor sebagai berikut :

STS	: Sangat tidak setuju	skor 1
TS	: Tidak Setuju	skor 2
KS	: Kurang Setuju	skor 3
S	: Setuju	skor 4
SS	: Sangat setuju	skor 5

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1) Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan merupakan persepsi tentang suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya dalam menjalankan pekerjaannya, indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Robbins,2016) :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas

2) Kepemimpinan (X1)

Variabel kepemimpinan Merupakan persepsi responden tentang gaya atasannya dalam memimpin organisasi. Indikator-indikatornya adalah sebagai berikut (Kartono,2014:159) :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Tanggung jawab

5. Kemampuan mengendalikan emosional

3) **Disiplin kerja (X2)**

Variabel disiplin kerja merupakan tentang persepsi responden tentang ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak. Indikator disiplin kerja sebagai berikut (Mangkunegara dan Octorent ,2015) :

1. Ketepatan waktu datang.
2. Ketepatan waktu pulang.
3. Kepatuhan terhadap peraturan.
4. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
6. Melaksanakan tugas tepat waktu.

4) ***Innovatif Work Behavior (X3)***

Variabel inovatif work behavior merupakan persepsi responden tentang bagaimana mengembangkan ide dan kreativitas. Indikator-indikatornya adalah sebagai berikut (Damanpour & Schneider, 2009 ; de Jong & den Hartog, 2010 ; Yuan & Woodman, 2010) :

- a. Idea exploration (karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah).
- b. Idea generation (karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru).
- c. Idea championing (karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya).

- d. Idea implementation (karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan).

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurannya. Dalam mengukur validitas perhatian ditujukan pada isi dan kegunaan instrumen. Uji validitas yang digunakan adalah validitas konstruk, pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor. Rule of thumb 0,5 (dikatakan valid dan dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat) dan mengkorelasi skor faktor dengan skor total.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya cronbach alpa untuk masing-masing kuisisioner yang akan diuji. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan dari alat yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawab seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas penelitian ini diukur dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* atau handal, jika memberikan nilai *Cron-bach's alpha* $> 0,60$ (Sugiyono, 2017).

F. Alat Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang berguna untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel inepenen dan variabel inependen yang menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien X_1

β_2 = Koefisien X_2

β_3 = Koefisien X_3

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Inovatif Work Behavior

e = eror

2. Uji F

Uji F yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter dengan menggunakan uji F-statistik. Uji F menurut Sugiyono (2017) adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama

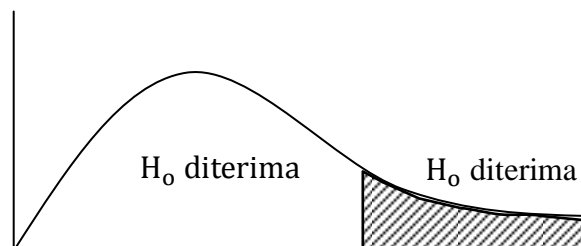
terhadap variabel terikat. Ketentuan untuk mengetahui tingkat signifikansi yang dilakukan dengan Uji F yaitu:

a. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu:

H_0 : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 > 0$ artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_a : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \leq 0$ artinya secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan Derajat kebebasan (degree of freedom) $df = (n-k)$ dan $(n-1)$.



Gambar 3. 1
Uji F

Kriteria untuk pengujian hipotesis *uji goodness of fit* yaitu :

a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai sig $> 0,05$, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig $< 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabilitas variabel independen mampu memperjelas variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *R Square*. Apabila nilai *R square* kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Namun, jika nilai *R square* besar berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen mendekati sempurna. Uji koefisien determinasi dapat membantu menguji berbagai variabel dalam penelitian.

4. Uji t (Uji Parsial)

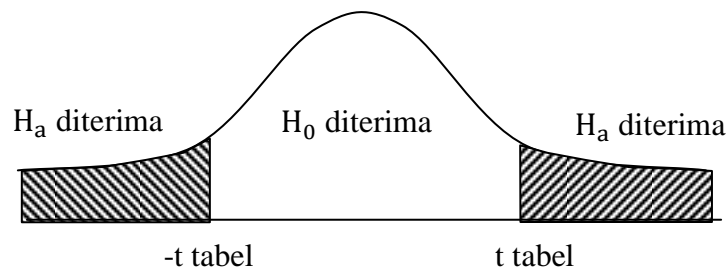
Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t bisa dilihat dari nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2016:171). Dengan ketentuan nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha=5\%$). Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

a. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu:

$H_0: \beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

$H_a: \beta_1 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

- b. Tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan
df : $n - k$



Gambar 3. 2
Uji t

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian (Ghozali, 2013: 98):

- a. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha (0,05)$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, maka dapat disimpulkan variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha (0,05)$, maka hipotesis nol (H_0) diterima, maka dapat disimpulkan variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Variabel *innovative work behavior* tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

B. Saran

1. Memberikan pelatihan SDM untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PDAM Kota Magelang.
2. Memberikan training leadership kepada karyawan untuk menumbuhkan jiwa-jiwa kepemimpinan.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam proses pengambilan data melalui kuisioner informasi yang diberikan responden terkadang tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya, hal ini terjadi karena anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 260–280. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i3.1289>
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>
- Ghozali. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang*. 3, 171.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kerja, P., Terhadap, I., & Karyawan, K. (2022). *Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan*. 17(1).
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Nurmayanti, W., & SAP, E. N. (2020). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 429–435. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1492>
- Odoi, P., Perilaku, T., & Inovatif, K. (2021). *Pengaruh ODOI Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dan Kinerja karyawan*. XXV(02), 240–254.
- Santoso, A. B., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 33. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6784>
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31–44. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144>

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.