

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PROFESIONALISME DAN INOVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN PAYAKUMBUH TIMUR

Musliadi¹⁾ dan Elfindri²⁾

¹⁾Magister Manajemen STIE Haji Agus Salim, Bukittinggi, Indonesia

²⁾Universitas Andalas, Padang, Indonesia

email: ¹⁾musliadim3@gmail.com

²⁾elfindribana@gmail.com

ABSTRACT

The subdistrict viewed from the Indonesian government system is the spearhead of the regional government which deals directly with the wider community. For this reason, employee performance in providing services should be more optimal. Judging from the performance shown by employees in the District of East Payakumbuh, there are still various problems found in the performance of its performance, so it is necessary to review these problems. The author analyzes based on several research variables discussed in the thesis with the title influence of leadership style, professionalism and innovation on employee performance in East Payakumbuh District. This type of research is quantitative. The population in this study included the State Civil Apparatus (ASN) East Payakumbuh District Office, amounting to 40 people. Data management in this study will use the smartPLS software. Leadership has no significant effect on performance, p value 0.086, professionalism has a significant effect on performance, p value 0,005, innovation has a significant effect on performance, p value 0,001. High performance demands on employees of the East Payakumbuh District Office Payakumbuh City must be balanced with increased professionalism, flexible leadership and increased creativity and effectiveness through various innovations

Keywords: *leadership; professionalism; innovation; performance*

ABSTRAK

Kecamatan dilihat dari sistim pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat luas. Untuk itu kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan seharusnya dapat lebih optimal. Dilihat dari kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai di Kecamatan Payakumbuh Timur, masih ditemukan berbagai permasalahan dalam performa kerjanya, maka dari itu perlu dilakukan penelahaan terhadap permasalahan tersebut. Penulis melakukan analisa berdasarkan beberapa variabel penelitian yang dibahas dalam tesis dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, profesionalisme dan inovasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Payakumbuh Timur. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini meliputi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur yang berjumlah 40 orang. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan *Software smartPLS*. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, p value 0,086, profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja, p value 0,005, inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, p value 0,001. Tuntutan kinerja yang tinggi pada pegawai Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh mesti diimbangi dengan peningkatan profesionalisme yang lebih baik, kepemimpinan yang fleksibel dan peningkatan kreativitas dan efektivitas melalui berbagai inovasi

Kata kunci: inovasi; kepemimpinan; kinerja; profesionalisme

Detail Artikel:

Diterima: 28 November 2020

Disetujui: 29 November 2020

PENDAHULUAN

Kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan terdiri dari beberapa kelurahan yang merupakan instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai ke arah profesionalisme maka diperlukan sosok pemimpin yang bisa berinovasi dan memotivasi kinerja karyawan yang ada, sehingga dapat mewujudkan hasil yang optimal, serta menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*).

Pada sebuah organisasi pemerintahan, sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai. Kecamatan Payakumbuh Timur terdiri dari 9 (sembilan) kelurahan merupakan suatu organisasi pemerintah yang memiliki personil berjumlah 65 orang. Untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi pemerintahan, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Peran seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan payakumbuh timur kota Payakumbuh, terutama pada peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Hogan and Coote 2014).

Faktor kepemimpinan mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengaruh terhadap usaha usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan tujuan organisasi. (Kim and Koo 2017). Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai (Potu 2013).

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Oleh sebab itu keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat profesionalisme, profesionalisme dan komitmennya terhadap bidang yang ditekuni (Strobl, Niedermair et al. 2019). Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. (Posuma 2013).

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentudan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Trang 2013).

Dalam hal ini kita bisa melihat fenomena yang sering terjadi pada kelurahan yang berada di kecamatan Payakumbuh Timur, yaitu:

1. Pegawai yang tidak memiliki jiwa kepemimpinan
2. Para pegawai kelurahan banyak yang tidak menguasai pekerjaan yang di berikan kepadanya.
3. Keahlian atau jabatan yang di berikan tidak sesuai dengan kemampuan para pegawai.
4. Banyaknya pegawai yang tidak memiliki jiwa kreatif dan inovatif dalam pelaksanaan tugas yang diembannya.
5. Kurangnya pengawasan yang di lakukan oleh atasan terhadap bawahannya.
6. Kurang profesionalnya pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

7. Kurangnya kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas yang harus ditingkatkan dimasa yang akan datang.

Tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh
2. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh.
3. Pengaruh inovasi terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh.

TELAAH LITERATUR

Gaya Kepemimpinan merupakan perilaku kepemimpinan yang diterapkan dalam mendorong, mengarahkan, membimbing, member ketauladanan, memfasilitasi pegawai serta menciptakan hubungan komunikasi yang harmonis.

Inovasi merupakan suatu penemuan baru baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya.

Profesionalisme diidentikan sebagai perangkat atribut-atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan.

Kinerja merupakan tampilan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pembantu Negara.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang akan diteliti pada penelitian ini, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang melihat pengaruh antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) yang juga dipengaruhi oleh variabel moderating. Pada penelitian kali ini penulis ingin melihat pengaruh gaya kepemimpinan, profesionalisme dan inovasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh.

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur, yang terdiri dari 9 (sembilan kelurahan) dan pegawai di Kecamatan Payakumbuh Timur berjumlah 40 orang.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor di Kecamatan Payakumbuh Timur. Oleh karena dalam penelitian ini penulis ingin meneliti tentang kinerja pegawai maka, kepala kelurahan tidak dijadikan responden karena tentu tidak akan mendapatkan hasil yang optimal jika pemimpin menilai diri sendiri. Oleh karena itu maka populasi dalam penelitian hanya pegawai di Kecamatan Payakumbuh Timur kecuali Kepala kelurahan berjumlah 9 (sembilan) responden.

Definisi Operasional

Tabel 1
Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Item	Sumber
1	Gaya Kepemimpinan	prilaku kepemimpinan yang diterapkan dalam mendorong, mengarahkan, membimbing, member ketauladanan, memfasilitasi pegawai serta menciptakan hubungan komunikasi yang harmonis.	a. Telling b. Selling c. Participating d. Delegating	1	(Wijono 2018)

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Item	Sumber
2	Inovasi	Suatu penemuan baru baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya	a. Tingkat Pendidikan b. Pelatihan yang telah diikuti c. Disiplin d. Semangat e. Kerja	1	(Anshori 2010)
3	Profesionalisme	profesionalisme sebagai perangkat atribut-atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan.	a. Struktur b. Budaya c. Sumber daya manusia	1	(Robbins and Judge 2008)
4	Kinerja	merupakan tampilan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pembantu Negara.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Hubungan kerja d. Ketangguhan Kerja	1	(Robbins and Judge 2008)

Analisis Deskriptif Data

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan (dalam hal nilai rata-rata, median, modus) dan nilai disperse (standard deviasi dan koefisien variasi) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan menguraikan keseluruhan menjadi komponen yang lebih kecil untuk mengetahui komponen yang dominan, membandingkan antara komponen yang satu dengan komponen lainnya, dan membandingkan salah satu atau beberapa komponen dengan keseluruhan. Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan *Software smartPLS 3.2.7* (Fernandes 2017).

Structural Equation Modelling (SEM) merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Menurut para ahli metode penelitian *Structural Equation Modelling (SEM)* dikelompokkan menjadi dua pendekatan yaitu pendekatan *Covariance Based SEM (CBSEM)* dan *Variance Based SEM atau Partial Least Square (PLS)*. *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang powerfull yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan (*Partial Least Square*) PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). (*Partial Least Square*) PLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi (*Partial Least Square*) PLS. Selain itu (*Partial Least Square*) PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan (*Partial Least Square*) PLS.

Partial Least Square digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

H 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa Nilai original sample sebesar -0,263 (negatif) menunjukkan kepemimpinan memiliki hubungan negatif terhadap kinerja pegawai. Semakin tidak baik kepemimpinan pegawai maka kinerja pegawai akan menurun. Nilai sample mean sebesar -0,266 menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Setiap penurunan kualitas kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,266 satuan.

Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan sebesar 1,720 lebih kecil dari T-table 1,999 dengan nilai p value sebesar 0,086 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak signifikan sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa **kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak**.

Dalam sebuah organisasi, suatu keberhasilan baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok, bisa tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, pimpinan yang profesional mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan, maupun dengan bawahannya. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh karyawan akan terkait dengan peningkatan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi pemimpin yang kompeten saja, tanpa didukung oleh kemampuan pegawai yang tidak memiliki kompetensi baik, maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk berkembang dan bersaing. Jadi dalam hal perkembangan suatu organisasi semua unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan harus bersinergi dan saling melengkapi.

Sesuai dengan penelitian dengan judul penelitian “pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Hasil analisis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan hasil yang positif tetapi tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tabanan yang diukur berdasarkan indikator: Pengarahan tugas pada bawahan, memotivasi bawahan, sikap pimpinan, pengambilan keputusan dan monitoring dan evaluasi tidak mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tabanan (Anuraga, Sintaasih et al. 2017)

Berbeda hasil yang didapatkan dengan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) dan ditemukan hasil bahwa Pemimpin yang direktif memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri pada kinerja karyawan, sedangkan pemimpin suportif dan partisipatif tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Perpustakaan UB. (Khairizah 2015)

H 2. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa Nilai original sample sebesar 0,392 (positif) menunjukkan profesionalisme memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik profesionalisme yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Nilai sample mean sebesar 0,396 menunjukkan besarnya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan profesionalisme sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,396 satuan.

Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan sebesar 2,828 lebih besar dari T-table 1,999 dengan nilai p value sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai signifikan sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa **profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima**.

Profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh ternyata mampu berkontribusi terhadap kinerja salah satu instansi pemerintahan di Kota Payakumbuh ini. Adanya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bidang yang menjadi profesinya menyebabkan tanggung jawab yang diberikan mampu dikerjakan dengan baik dan hal ini tentu akan menjadi perhatian ke depan sebagai salah satu solusi dalam upaya meningkatkan kinerja instansi. Hal ini dapat terlihat dalam analisa hasil uji statistik yang didapatkan, dimana ada kecenderungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja apabila dilakukan upaya peningkatan profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai

Sikap profesional harus dimiliki setiap karyawan yang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki. Seorang karyawan yang memiliki sikap profesional dapat memosisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, hubungan dan relasi, serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya. Sikap profesional menjadi hal penting di dunia kerja karena akan berdampak positif bagi institusi. Profesionalitas dalam bekerja dianggap sebagai salah satu aspek terpenting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki sikap profesional dalam pekerjaannya tentunya dapat diandalkan. Itulah mengapa penting memperhatikan profesionalitas dalam bekerja bagi seluruh karyawan.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian dengan judul penelitian “ Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan”. Teknik analisa data yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modelling). Dengan sampel penelitian sebanyak 133 orang didapatkan hasil bahwa variabel kemampuan Sumber Daya Manusia mampu berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Jaenudin and Chairunisa 2015)

Penelitian dengan hasil yang sama juga dibuktikan dari penelitian tentang “pengaruh profesionalisme kerja pegawai terhadap pelayanan publik”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikansi dan hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Selanjutnya dengan perhitungan koefisien determinasi diperoleh bahwa terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik adalah sebesar 70,22% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini. (Pissa 2018)

H 3. Pengaruh inovasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa Nilai original sample sebesar 0,441 (positif) menunjukkan inovasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik inovasi yang ada maka kinerja pegawai akan meningkat. Nilai sample mean sebesar 0,483 menunjukkan besarnya pengaruh inovasi terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan inovasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,483 satuan.

Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan sebesar 3,431 lebih besar dari T-table 1,999 dengan nilai p value sebesar 0,001 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh inovasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa **inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima**.

Inovasi tidak hanya hanya ada dan dibutuhkan dalam kehidupan masyarakat, akan tetapi hal ini juga terjadi pada sebuah organisasi. Inovasi merupakan perubahan-perubahan yang direncanakan oleh organisasi dengan kegiatan yang berorientasi pada pengembangan dan penerapan gagasan-gagasan baru agar menjadi kenyataan yang bermanfaat dan menguntungkan. Proses inovasi dalam sebuah organisasi memiliki beberapa tantangan positif dan negatif, dimana diantaranya adalah kepekaan anggota-anggota organisasi terhadap inovasi tersebut serta besar kecilnya ukuran sebuah organisasi juga turut menentukan sulit atau tidaknya inovasi diterima dalam sebuah organisasi tersebut. Di sebuah organisasi besar atau kecil sekalipun, inovasi adalah hal sangat penting, karena organisasi yang inovatif yang mampu bertahan dan terus berkembang ditengah dunia pekerjaan yang semakin kompetitif

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang mengangkat bahasan mengenai pengaruh inovasi terhadap dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado ditemukan hasil bahwa Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Kanwil Manado (Dama and Ogi 2018)

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya tentang pengaruh inovasi, budaya organisasi dan teamwork terhadap kinerja manajerial serta implikasinya pada kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh inovasi terhadap kinerja manajerial adalah signifikan. Indikator inovasi yang paling mempengaruhi kinerja manajerial adalah inovasi teknologi dan inovasi proses (Rediyono 2013)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan sebesar 1,720 lebih kecil dari T-table 1,999 dengan nilai p value sebesar 0,086 lebih besar dari 0,05
2. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan sebesar 2,828 lebih besar dari T-table 1,999 dengan nilai p value sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05
3. Inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan sebesar 3,431 lebih besar dari T-table 1,999 dengan nilai p value sebesar 0,001 lebih besar dari 0,05

UCAPAN TERIMA KASIH.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh narasumber yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikiran mereka sehingga memberi kontribusi terhadap terbitnya karya ilmiah ini

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. (2008). Kepemimpinan yang memotivasi, Gramedia Pustaka Utama.
- Alfianto, S. and D. Suryandari (2015). "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor." *Accounting Analysis Journal* **4**(1).
- Amin, S. and H. Sunaryo (2018). "Lingkungan Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Ketapang Sampang." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* **7**(6).
- Anggraini, L. N. (2018). "ANALISIS Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai perum bulog kantor pusat." *jurnal eksekutif* **15**(1): 260-280.

- Anshori, Y. (2010). *Manajemen Strategi Hotel (Strategi Meningkatkan Inovasi dan Kinerja)*, CV. Putra Media Nusantara-Cetakan Kedua, Agustus 2010-ISBN: 978-602-8832-49-6.
- Anuraga, I. P. M., et al. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*: 3291-3324.
- Audina, B. N., et al. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bintang Rezeki Maju Medan." *Aksara Public* **3**(3): 37-47.
- Avianda, K. (2014). "Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi* **14**(3): 21-48.
- Bartram, T. and G. Casimir (2007). "The relationship between leadership and follower in-role performance and satisfaction with the leader." *Leadership & Organization Development Journal*.
- Carudin, C. (2011). "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Innovation of Vocational Technology Education* **7**(2).
- Dama, J. and I. W. Ogi (2018). "Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* **6**(1).
- Dewi, A. I. S. and G. S. Darma (2017). "Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Bisnis* **14**(1): 1-18.
- Dewi, R. and I. Muda (2019). *Manajemen sumber daya manusia, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia*.
- Dharma, S. (2014). "Manajemen kinerja."
- Erza, R. N. (2011). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Lestari di Kota Pekanbaru." *Skripsi. Universitas Diponegoro*.
- Fathoni, A. (2019). "Organisasi dan manajemen sumber daya manusia."
- Fauzi, I. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Management Analysis Journal* **1**(1).
- Fernandes, A. A. R. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*, Universitas Brawijaya Press.
- Furinto, A. (2017). *Menelusuri Inovasi*, Gramedia Pustaka Utama.
- Ginting, S. and N. Simamora (2018). "PEran public relations pt. Coca-cola amatil indonesia medan dalam membangun citra positif perusahaan di kelurahan martubung kecamatan medan labuhan kota medan." *jurnal lensa mutiara komunikasI* **1**(1): 1-15.
- Hamali, A. Y. (2016). "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan."
- Hamalik, O. (2006). "Buku Media Pendidikan." Bandung. Alumni.
- Harlie, M. (2012). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan." *Jurnal Aplikasi Manajemen* **10**(4): 860-867.
- Heryanto, D., et al. (2018). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja." *Jurnal Manajemen* **9**(1): 8-13.
- Hogan, S. J. and L. V. Coote (2014). "Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model." *Journal of Business Research* **67**(8): 1609-1621.
- Jaenudin, J. and F. Chairunisa (2015). "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan." *Jurnal Administrasi Negara* **21**(2): 50-61.
- Kammerhoff, J., et al. (2019). "Leading toward harmony—Different types of conflict mediate

- how followers' perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance." *European Management Journal* **37**(2): 210-221.
- Kandau, M. A. S. (2018). HUBungan Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Ptpn V Kebun Air Molek I Indragiri Hulu, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Kappo-Abidemi, C., et al. (2017). "Administering the public service. A critical look at the nexus between organisational culture and employee professionalism." *Acta Universitatis Danubius. Administratio* **9**(1).
- Khairizah, A. (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)." *Jurnal Administrasi Publik* **3**(7): 1268-1272.
- Kim, M.-S. and D.-W. Koo (2017). "Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees." *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Mangkunegara, A. P. (2005). "Sumber daya manusia perusahaan." Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Masrukhin, M. A. (2015). "Praktik Sistem Kerja Berkinerja Tinggi terhadap Komitmen Afektif dengan Mediasi Keadilan Prosedural." *Jurnal dinamika manajemen* **5**(1).
- Nurchahyo, R. B. A. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan toko buku gramedia surabaya, Universitas 17 Agustus 1945.
- Pangandaheng, S. C., et al. (2017). "2358 Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Juni 2017, Hal. 2358-2366 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* **5**(2).
- Pissa, T. J. (2018). "Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik." *Publik* **3**.
- Posuma, C. O. (2013). "Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* **1**(4).
- Potu, A. (2013). "Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* **1**(4).
- Pramiswari, B. A. D. and R. Trisnawati (2018). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Etika Profesi, Pengalaman, Independensi dan Pengetahuan Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta), Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Purwanto, A., et al. (2020). "Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas." *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* **9**(01): 19-27.
- Rediyono, R. (2013). "Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur." *Die* **9**(2).
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, Universitas Brawijaya Press.
- Rivai, V. and A. F. M. Basri (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, PT RajaGrafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). "Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur." *Jurnal*

- manajemen dan kewirausahaan **13**(1): 40-45.
- Robbins, S. P. and T. A. Judge (2008). "Perilaku Organisasi Buku 1." Jakarta: Salemba Empat.
- Rozarie, C. R. D. and J. T. N. K. R. Indonesia (2017). "Manajemen sumber daya manusia."
- Ruky, A. S. (2002). Sistem manajemen kinerja, Gramedia Pustaka Utama.
- Sanjaya, G. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Wisata Paku Haji Di Kabupaten Bandung, Universitas Widyatama.
- Santoso, S. (2010). Statistik multivariat, Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Reflika Aditama.
- Shanty, D. and S. Mayangsari (2019). "Analisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening." *jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik* **12**(2): 103-120.
- Sirait, B. (2010). Pengaruh sikap inovatif, profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru: Studi empiris di SMP Dr. Wahidin Sudiro Husodo Medan-Labuhan Medan, UNIMED.
- Siswanto, B. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JIMS* **7**(2).
- Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia, Kencana.
- Strobl, A., et al. (2019). "Triggering Subordinate Innovation Behavior: The Influence Of Leaders' dark Personality Traits And Level 5 Leadership Behavior." *International Journal of Innovation Management* **23**(05): 1950045.
- Sugiyono, D. (2008). "Metode penelitian bisnis." Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Syafriyanti, L., et al. (2019). "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemda: Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Desentralisasi, Budaya Organisasi Sebagai Moderating." *Ensiklopedia Sosial Review* **1**(1).
- Tampubolon, M. P. (2016). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing, Pappas Sinar Sinanti.
- Timotius, K. (2016). Kepemimpinan dan Kepengikutan: Teori dan Perkembangannya, Penerbit Andi.
- Trang, D. S. (2013). "Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* **1**(3).
- Widodo, W. (2014). "Upaya peningkatan kinerja inovatif berbasis pola kerja cerdas dalam konteks teknologi informasi." *Journal of Technology Management* **13**(2): 154-172.
- Wijono, S. (2018). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi, Kencana.
- Zainal, V. R., et al. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik."