

PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

Sri Harjani¹, Budhi Cahyono²

harjani0804@gmail.com¹

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Abstrak

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan sebuah organisasi untuk menghadapi tantangan persaingan global. Dalam hal ini, kompetensi individu dan perilaku inovatif menjadi faktor yang diperlukan untuk memengaruhi performa SDM. Kompetensi menggambarkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan kewajibannya, sementara perilaku inovatif mencerminkan kapasitas individu dalam menemukan ide-ide baru dan mengimplementasikannya untuk memberikan nilai tambah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji efek yang dihasilkan kompetensi dan kreatifitas yang dimiliki seorang individu untuk menghasilkan output yang baik terhadap kinerja SDM, serta mengeksplorasi hubungan signifikan di antara variabel-variabel tersebut. Studi ini dilaksanakan di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan seluruh populasi pegawai di lingkungan Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan perilaku inovatif secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja SDM. Diperoleh juga bahwa kompetensi dapat mempengaruhi perilaku inovatif dengan hasil yang signifikan.

Kata Kunci: Kompetensi, Perilaku Inovatif, Kinerja Sumber Daya Manusia.

Abstract

Human Resources (HR) performance is a factor that can affect the achievement of an organization's goals to face global competitive challenges. In this case, individual competence and innovative behavior are necessary factors to influence HR performance. Competence describes a person's ability to carry out his or her obligations, while innovative behavior reflects an individual's capacity to discover new ideas and implement them to provide added value. The purpose of this study is to examine the effects produced by the competence and creativity that an individual has to produce good output on human resource performance, as well as exploring significant relationships between these variables. This study was carried out at the West Kotawaringin Regency Inspectorate with a quantitative approach and used the entire employee population within the West Kotawaringin Regency Inspectorate as respondents. Data analysis was carried out using PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling). The findings of the study show that innovative competencies and behaviors positively and significantly affect HR performance. It was also found that competence can influence innovative behavior with significant results.

Keywords: Competence, Innovative Behavior, Human Resources Performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kompetisi yang semakin sengit dan kemajuan teknologi yang terus berlanjut, setiap perusahaan diharuskan untuk membangun kelompok yang dapat beroperasi dengan efisien. Beragam tantangan yang muncul menuntut kemampuan beradaptasi. Salah satu strategi untuk menghadapi dinamika perubahan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui inovasi. Inovasi sendiri mengacu pada perubahan menuju perbaikan yang lebih baik.

Menurut “Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 8 Tahun 2023, kinerja didefinisikan sebagai hasil (output) dari suatu kegiatan atau program yang telah atau akan dicapai, yang berkaitan dengan penggunaan anggaran serta memiliki ukuran kuantitas dan kualitas tertentu.” Pengukuran kinerja dilakukan menggunakan indikator kinerja. Indikator ini menjadi dasar penetapan target kinerja pegawai yang dituangkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Pengelolaan sumber daya manusia melalui penilaian kinerja ASN dalam organisasi memegang peranan penting. Penilaian kinerja berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya berkontribusi pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan, tetapi juga berperan dalam pengembangan pegawai melalui hasil evaluasi kinerja yang akurat. Namun, tantangan dalam pelaksanaan penilaian kinerja masih sering muncul akibat beberapa faktor, seperti ketidakjelasan konsep kinerja, kurangnya pemahaman pegawai terhadap standar yang ditetapkan, transisi ke sistem berbasis teknologi, ketidaktahuan dalam penggunaan aplikasi penilaian kinerja yang baru, serta keterbatasan kompetensi sumber daya manusia yang terlibat dalam proses tersebut.

Kompetensi merupakan aspek krusial yang dimiliki oleh individu dengan keahlian unggul, yang membedakannya dari individu dengan kemampuan standar atau biasa. Kotler dan Armstrong (2016) mengungkapkan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kualitas individu. Kompetensi juga dapat memengaruhi fluktuasi kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2017), "kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut."

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru dengan perilaku inovatif mereka di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Pohuwato. Perilaku inovatif ini mencerminkan upaya dalam menciptakan serta menerapkan gagasan baru yang berkontribusi pada kemajuan dan perkembangan organisasi. Sebagai elemen kunci dalam suatu institusi, tenaga pendidik diharapkan mampu berperilaku inovatif agar tugas yang mereka emban dapat terselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Individu yang memiliki kecenderungan untuk berperilaku inovatif umumnya menunjukkan kinerja yang lebih unggul dalam melaksanakan tanggung jawab mereka (Hadi et al., 2020). Astuti et al. (2019) mengungkapkan bahwa “perilaku inovatif merupakan perubahan sosial yang berfokus pada sikap kreatif guna mendorong perubahan sikap. Individu dengan perilaku inovatif adalah mereka yang terbiasa berpikir kritis dan berusaha menciptakan perubahan di lingkungan sekitarnya.”

Penelitian yang dilakukan oleh “Hadi et al. (2020), Hutabarat et al. (2019), Dewi et al. (2017), Yuliana et al. (2020), Nabawi et al. (2019), dan Saputra (2018) dalam Widyantari dan Cipto (2021) menunjukkan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.” Di sisi lain, riset yang berbeda menunjukkan bahwa perilaku inovatif tidak memiliki pengaruh yang berarti dan cenderung berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja (Widyantari dan Cipto, 2021).

Menurut Keputusan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 100.3.3.2/26/Bapp-II/2023, tujuan untuk "Meningkatkan birokrasi yang akuntabel, kapabel, dan pelayanan publik yang prima" memiliki indikator sasaran berupa Nilai Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AKIP), dengan target mencapai nilai A pada tahun 2024. Namun,

berdasarkan evaluasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, nilai AKIP Kabupaten Kotawaringin Barat pada tahun 2023 tercatat sebesar 63,99 dengan predikat B. Nilai ini memang mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya yang tercatat 63,49, tetapi masih belum mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang faktor yang mempengaruhi kenaikan nilai AKIP Kabupaten Kotawaringin Barat, apakah disebabkan oleh kinerja pegawai, kompetensi, atau adanya perubahan dalam penggunaan teknologi informasi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat. Berikut adalah rekapitulasi hasil evaluasi SAKIP pada OPD di Kabupaten Kotawaringin Barat selama tiga tahun terakhir

Tabel 1. Nilai AKIP Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat periode 2021-2023.

Skala Nilai		Interpretasi	OPD		
Kategori	Rentang		2021	2022	2023
AA	90-100	Sangat memuaskan	-	-	-
A	80-90	Memuaskan	6	5	8
BB	70-80	Sangat Baik	15	11	9
B	60-70	Baik	10	6	12
CC	50-60	Cukup	3	11	7
C	30-50	Kurang	2	4	1
D	0 - 30	Sangat kurang	2	1	-

Sumber data: Inspektorat (Data diolah)

Tabel 1. di atas menunjukkan bahwa sampai dengan tahun 2023 jumlah OPD yang mendapat nilai A dan B semakin meningkat akan tetapi masih terdapat organisasi perangkat daerah yang memperoleh nilai C dan CC sehingga perlu diketahui cara peningkatan kinerja mengingat nilai AKIP perangkat daerah berpengaruh terhadap nilai AKIP Kabupaten. Berdasarkan kondisi tersebut, penulis akan mengangkat topik yang diharapkan nantinya dapat menjadi rujukan peningkatan nilai AKIP pada masing-masing perangkat daerah dituangkan dalam “Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian penjelasan (explanatory research). Menurut Sugiyono (2018), desain penelitian survei (explanatory) bertujuan untuk mengumpulkan data dari lingkungan alami dengan cara menyebarkan kuesioner. Penelitian explanatory ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara berbagai variabel yang diteliti. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Dengan melakukan uji hipotesis, penelitian ini berusaha memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana kompetensi, perilaku inovatif, dan kinerja saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam konteks organisasi. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi kompetensi, perilaku inovatif, dan kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Perilaku inovatif (Y1)

Variabel kompetensi berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Kompetensi, sebagai salah satu variabel independen, memberikan dampak langsung yang positif dan signifikan terhadap perilaku pegawai di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

Hasil hipotesis ini didukung oleh jawaban responden dalam kuesioner, yang menyatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai mendukung terciptanya perilaku inovatif di lingkungan Inspektorat. Keinginan pegawai untuk membantu mencapai tujuan organisasi juga mendorong terciptanya upaya atau inovasi baru yang perlu dilakukan oleh pegawai

Hasil hipotesis pertama ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Olys Harun dkk (2021), yang menunjukkan bahwa “kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin tinggi pula perilaku inovatif yang ditunjukkan.”

2. Analisis Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y2)

Kompetensi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja sumber daya manusia. Dalam konteks lingkungan kerja di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat, kompetensi dianggap sebagai salah satu faktor yang berdiri sendiri, yang secara langsung mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dengan dampak yang signifikan.

Tanggapan dari responden dalam kuesioner menguatkan hipotesis ini, yang menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja sumber daya manusia. Selain itu, motivasi untuk bekerja tepat waktu dan keinginan untuk membantu organisasi mencapai tujuan sangat mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai.

Hasil hipotesis kedua ini sejalan dengan temuan penelitian Gangsaringsih (2022), yang menjelaskan “adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja sumber daya manusia.”

3. Analisis Pengaruh Perilaku inovatif (Y1) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y2)

Variabel perilaku inovatif memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Sebagai salah satu variabel independen, perilaku inovatif memberikan dampak positif yang signifikan secara langsung terhadap kinerja sumber daya manusia di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

Hasil hipotesis ini didukung oleh jawaban responden dalam kuesioner, di mana responden menyatakan bahwa perilaku inovatif, seperti menyampaikan ide-ide baru, senang mencoba hal baru, bersedia mengadopsi ide baru, dan menerapkannya, sangat mendukung kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Yasa dkk (2021), yang menunjukkan bahwa “perilaku inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.”

4. Analisis Hasil Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi (X1) yang dimediasi Perilaku Inovatif (Y1) terhadap Kinerja Sumber Daya manusia (Y2)

Analisis pengaruh tidak langsung dilakukan untuk menguji hipotesis yang mengaitkan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi melalui peran variabel intervening atau mediator.

Variabel perilaku inovatif memiliki pengaruh sebagai mediasi pada variabel eksogen (kompetensi) terhadap variabel endogen (kinerja sumber daya manusia). Penelitian ini menunjukkan bahwa selain berpengaruh secara langsung, kompetensi juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja sumber daya manusia melalui perilaku inovatif. Artinya kompetensi yang dibarengi dengan perilaku inovatif mampu memberikan dampak secara positif (0,335) dan signifikan (0.007) terhadap kinerja sumber daya manusia dilingkungan Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan di atas adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi sumber daya manusia berperan penting dengan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat. Tingkat kompetensi yang lebih tinggi akan mendorong perilaku inovatif yang lebih baik.
2. Kompetensi sumber daya manusia berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin besar pula pencapaian kinerja yang diperoleh.
3. Perilaku inovatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.
4. Kompetensi, yang dipengaruhi oleh perilaku inovatif, memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alviani, Lulu., Nuvriasari, Audita (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja dan Team Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendekia Mulia. *Jurnal ekonomi dan Bisnis* Vol.11 No. 1 Juli 2022. P-ISSN : 2503-4413. E-ISSN : 2654-5837, hal 231-238.
- Astrama, I.M., Yasa, N.N.K., Sudibia, I.G.A, Sintaasih, D.K. (2019) organizational culture Dimensions and Their Impact on Innovative work Behaviour of Rural Kredit Bank (BPR) Employees, *IOSR Journal of Business and management (IOSR-JBM)*, 21 (5),11-18
- Astuti, T.P., Sitawati, R., & Tukijan (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (studi pada Hotel Pandanaran Semarang) *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 47
- Bjornali, E.S. & Støren, L.A. (2012), Examining competence factors that encourage innovative behaviour by European higher education graduate professionals, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19 (3), 402 – 423
- Daraileny Darmaileny, Adriani, Zulfina., Fitriaty (2022) . Pengaruh Tata Kelola dan kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi di Mediasi Perilaku Inovatif pada Badan Usaha Milik Desa (BUM DESA) dalam Wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Mengukur perilaku kerja inovatif, *Manajemen kreatif dan inovasi*. Vol. 19 (1), hal 23-36
- Dewi, Yuniasanti & Prahara 2017. Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Perilaku Inovatif Karyawan Bagian Penjualan. In *Sight*. Vol 19 No. 1 Februari 2017 ISSN: 1693-2552
- Gangsaringsih, T., Widodo, W., & ... (2022). Kebutuhan Berprestasi dan Kompetensi: Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja SDM. *Jurnal Ekonomi Dan ...*, 33–43. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/view/21996%0Ahttp://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/download/21996/7291>
- Ghozali;Latan. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3
- Hadi, S., Putra, A.R., & Mardikaningsih, R. (2020) Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3 (1) <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3il.38>
- Hendrawan, andi., Yulineu, Aneu., Cahyadi, Kristin (2018) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tim. *Jurnal Ilmiah kementerian Nusantara* Volume 2, Number 2, 2022 pp 92-101. P-ISSN: 2830-6082 E-ISSN: 2829-7024. Open acces

- :<https://ejournal.amc.ac.id/indeks.php/iiken>.
- Hutabarat, Sinaturi & Sihombing, 2019. Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di politeknik Pariwisata Medan. *Jurnal ilmiah Socio Secretum*. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019 (November) : 240-249
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort–Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 73: 287–302.
- Kotler, Philip dan Gary Amstrong. 2016. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Erlangga. Jakarta.
- Leggat, S. G. (2007) effective healthcare teams require effective team members; defining teamwork competencies. *BMC Health Services Research*, 10, 1-10. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-7-17>
- Lester, S (2014) Profesional standards, competence and capability higher education, skill and work based learning 4 (1) : 31-43
- Lumanauw, M.K. (2020) Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- Magnier-Watanabe et al (2020). Magnier-Watanabe R., Uchida T., Orsini P., Benton Caroline F. (2020) Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance : comparing employees in France and Japan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, vol 12 No. 2, pp. 115-138
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, 2019 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Maneggio. *Jurnal ilmiah Magister Manajemen Vol. 2, No2, September 2019*. 170-183. ISSN 2623-2634 (online) DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Olys Harun, Ikhfan Haris, Novianty Djafri (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Guru, iklim Kerja dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Perilaku Inovatif di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se Kabupaten Pohuwoto. *Jurnal Pendidikan Normalita Vol.9 No.3*
- Parta,, I.W.G.I., & Mahayasa, I.G.A (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team work, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1 (1). <http://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.147>
- Podmetina, D., Soderquist, K.E., Petraite, M., Teplov, R., (2018) Developing a competency model for open innovation: From the individual to the organisational level, *Management Decision*,
- Prieto, I.M., Pérez-Santana, M.A. (2014) Managing innovative work behavior: the role of human resource practices, *Personnel Review*, 43(2), 184-208
- Robbins, (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks
- Saputra, 2018. Job Satisfaction in Compensation, environment, discipline, And Performance: evidence from Indonesia Higher Education. *MANagement and economics Jurnal*. Volume 2 issue 3. Desember 2018. E ISSN: 2598-9537 P-ISSN:2599-3402
- Sarstedt.M., Christian M., Ringle (2017).Partial least square path modeling : Basic concepts, methodological issues and applications, 197-217
- Schwartzstein, J., Hall, B.J., Chang, T.Y., Sameh, K. and Thapar, A. (2019), –Happy UAE||, Harvard Business School Cases, Harvard Business School, Cambridge
- Scott, S. and Bruce, B. (1994), Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Siagian, S.P.2008. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Spencer and Spencer dalam (Nguyen et al., 2020). Spencer, M. Lyle & Spencer, M. Signe. (1993). *Competence at Work*, Canada: John Wiley & Sons, Inc
- Stump, K. N., et al. (2010). "Theories of Social Competence from the Top-Down to the Bottom-Up: A Case for Considering Foundational Human Needs." 23-37
- Suprijo (2020) Pengaruh Kompetensi dan Keadilan Distruktif Terhadap Kinerja Manajer Konstruksi Dengan Perilaku Inovatif sebagai Mediator.

- Susilawati, Lubis, J., Nasution, S.L., (2023) Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir. *Remik Riset dan E Jurnal Manajemen Informatika Komputer* volume 7, nomor 2, April 2023. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12253>
- Tico, riri Reftiani., Adam, Yulianti., Amiruddin., Adeliانا dan Ariawan (2023) Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economic and Business Review* vo. 4, No. 2, 2023. E-ISSN: 2716-0092. P-ISSN: 2716-0106.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyantari, Radas Furry., Cipto, Purwito Kesdu., Asmoro (2021) Peran Perilaku Inovatif dalam membentuk kinerja Pegawai dengan Aspek Lingkungan Kerja kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi. *Jurnal Bisnis dan manajemen* vol 8. No. 2 92021) : p 29-36; <https://e-jurnal.stie-aub.ac.id>. ISSN2337-5965
- Yasa, Ni Nyoman Kerti., Rahmayanti, putu Laksmi Dewi., Sugianingrat, Ida Ayu Putu Widani., Dharmanegara, Ida Bagus Agung dan Suharto, Rahcmad Budi (2021) Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ilmiah Manajemen* vol 11 No. 2, Juni 2021.
- Yuliana, Budi & Gagah, 2020. Pengaruh lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan BMT Taruna Sejahtera ungaran. *Jurnal manajemen dan bisnis* Vol.2. No.3 Pp 57-74