

KEMAMPUAN MANAJERIAL DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SULTRA CABANG BAU-BAU

Arham¹, Abdul Aziz Muthalib², Nofal Supriaddin³

^{1,2,3}, Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam, Indonesia

Corresponding author: arhamieri@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kemampuan manajerial dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sultra Cabang Bau-Bau. Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif-kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa angket dan dokumentasi. Sampel penelitian ini 35 responden yakni terdiri dari pegawai PT. Bank BPD Cabang Bau-Bau. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan yaitu analisis deskriptif dan statistika inferensial yaitu analisis regresi multivariat dengan menggunakan software SPSS 24 dan MS Excel. Hasil penelitian berdasarkan regresi multivariat kemampuan manajerial dan sikap inovatif secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya adanya perubahan peningkatan kemampuan manajerial yang dicerminkan melalui indikator kemampuan konseptual, kemampuan teknis dan hubungan interpersonal, variabel perilaku inovatif yang dicerminkan melalui indikator mengeksplor ide, mengembangkan ide, mencari dukungan ide dan menerapkan ide secara simultan memiliki kontribusi nyata atau signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dicerminkan melalui kuantitas, kualitas, pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas personal, kerjasama, dapat dipercaya dan inisiatif kerja pada pegawai pada Bank Sultra Cabang Bau-Bau.

Kata Kunci: Kemampuan Manajerial, Perilaku Inovatif dan Kinerja Pegawai

Copyright © 2024 by the author



PENDAHULUAN

Dalam era dinamika bisnis yang terus berkembang, kinerja pegawai menjadi landasan utama keberhasilan suatu lembaga keuangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran penting dari dua aspek kunci, yaitu kemampuan manajerial dan perilaku inovatif, dalam memengaruhi kinerja pegawai di Bank Pembangunan Daerah (BPD) cabang Bau-Bau. Bank Pembangunan Daerah (BPD) cabang Bau-Bau, sebagai lembaga keuangan yang beroperasi di Sulawesi Tenggara, menghadapi tantangan besar dalam menjaga daya saingnya di tengah persaingan industri perbankan

yang semakin ketat dan dinamis. Dalam konteks ini, kemampuan manajerial dan perilaku inovatif menjadi faktor kritis yang mempengaruhi kesuksesan dan keberlanjutan bank. Kemampuan manajerial mencakup keterampilan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya, sedangkan perilaku inovatif mencakup kemampuan untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide baru dalam menghadapi perubahan pasar dan teknologi yang cepat. Pentingnya kemampuan manajerial dalam suatu perusahaan dikarenakan seluruh anggota tim dapat merasakan peningkatan kompetensi manajerial pemimpinannya, koordinasi dan komunikasi lebih mudah, anggota lebih terbuka, anggota merasa dihargai dan adanya keterikatan pegawai terhadap tim. Temuan Munajira, (2023) menemukan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian yang sejalan juga ditemukan oleh Hikma, (2022), Lukman, (2022), Irsyad, (2022), Arwan, (2022), yang menemukan bahwa kemampuan manajerial tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Lukman, (2022) yang menemukan bahwa kemampuan manajerial tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor sumber daya manusia (SDM) yang berpengaruh dalam lingkungan organisasi perusahaan adalah faktor perilaku inovatif. Sebuah studi baru-baru ini oleh Shanker, et., al, (2017) berpendapat bahwa kegagalan membangun perilaku inovatif dapat mengurangi kemampuan bersaing dan meningkatkan risiko kegagalan kerja. Namun, jika perusahaan dapat mendorong atau mendukung perilaku inovatif pada karyawannya, hal ini akan mendorong pencapaian dalam operasi industri mereka (Ogbonnaya, 2018). Menurut teori pembelajaran organisasi, inovatif karyawan dapat dipromosikan dengan berbagi pengetahuan (Crossan, 1996). Dalam praktik organisasi, berbagi pengetahuan juga dapat terjadi tanpa menghasilkan inovatif atau dapat mempengaruhi hasil kerja inovatif berkualitas buruk (Cummings, 2006). Penelitian sebelumnya oleh Munajira, (2023) menemukan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pegawai untuk dapat merealisasikan ide-ide baru dalam bekerja untuk meningkatkan kondisi kerja serta proses kerja yang mereka miliki, agar pegawai tidak merasa monoton dengan pekerjaan mereka sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan dalam konteks penelitian ini didukung juga oleh berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Riri, (2023), Suryanto, (2023), Arisman dan Sopiha, (2022), Indrajita, (2021), dan Fikri, (2022). Penelitian sebelumnya berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, (2021) yang menemukan bahwa perilaku inovatif positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,

Bank Pembangunan Daerah (BPD) cabang Bau-Bau merupakan bagian integral dari sektor keuangan di Sulawesi Tenggara, memainkan peran penting dalam memfasilitasi pertumbuhan ekonomi di wilayah. Namun, dalam menghadapi dinamika industri perbankan yang terus berkembang, Bank Pembangunan Daerah (BPD) cabang Bau-Bau dihadapkan pada berbagai tantangan yang mempengaruhi kinerja pegawainya. Dua aspek kunci yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan manajerial dan perilaku inovatif. Dalam konteks Bank Pembangunan Daerah (BPD) cabang Bau-Bau, beberapa permasalahan yang timbul terkait dengan kemampuan manajerial dan perilaku

inovatif: Pertama, banyaknya keputusan strategis yang seharusnya dilakukan oleh pemimpin terkait dalam menerapkan kemampuan manajerial. Pemimpin di kantor cabang sering kali dihadapkan pada tugas-tugas kompleks, mulai dari pengelolaan sumber daya manusia hingga pengembangan strategi pemasaran dan pertumbuhan bisnis. Namun, terdapat tantangan dalam mengambil keputusan yang tepat karena beragamnya faktor yang perlu dipertimbangkan, seperti kondisi pasar lokal, persaingan industri, dan regulasi yang berlaku. Kemampuan manajerial yang efektif menjadi kunci dalam menghadapi kompleksitas ini. Fenomena yang terjadi kurangnya perilaku inovatif di antara pegawai dapat menghambat kemampuan cabang untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi. Beberapa individu atau kelompok dalam suatu tim atau cabang bank mengalami ketidaknyamanan atau keengganan untuk menerima ide-ide baru atau mengubah cara kerja yang sudah mapan. Resistensi terhadap perubahan dapat muncul karena berbagai alasan, seperti ketakutan akan ketidakpastian, kenyamanan dengan rutinitas yang sudah ada, atau ketidakpercayaan terhadap nilai dari inovasi yang diajukan. Di Bank Pembangunan Daerah (BPD) cabang Bau-Bau, fenomena ini dapat termanifestasi dalam sikap karyawan atau pemimpin yang menolak untuk mencoba strategi atau metode baru.

Dalam mengoperasikan sebuah perusahaan, seorang manajer harus memiliki keahlian dalam mengelola berbagai sumber daya yang tersedia, termasuk kemampuan untuk menggabungkan potensi manusia dan alam melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Kemampuan manajerial meliputi tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk memahami dan mengelola hubungan antarpribadi, menginspirasi tim, serta menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Menurut Siagian, (2007), kemampuan manajerial merupakan kemampuan seseorang dalam mengambil langkah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku inovatif adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau memperkenalkan ide, proses, produk, atau prosedur yang baru dan berguna dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi. Menurut Nyoman dan Ardana, (2020) perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya. Perilaku kerja inovatif ini penting untuk menjaga daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Hammond, 2020).

Kemampuan manajerial yang baik menjadikan seorang manajer untuk efektif mengatur sumber daya, memimpin tim, dan mengambil keputusan strategis yang tepat. Ketika seorang manajer memiliki kemampuan ini, berarti manajer mampu memberikan arahan yang jelas kepada pegawai menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan bersama, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kekurangan kemampuan manajerial dapat mengakibatkan ketidakjelasan dalam arahan, konflik dalam tim, dan keputusan yang tidak efisien, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara negatif. Oleh karena itu, penting bagi para manajer untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kemampuan manajerial agar dapat secara positif memengaruhi kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Perilaku inovatif pegawai memiliki dampak yang besar terhadap kinerja ditempat bekerja. Ketika pegawai mampu mengadopsi sikap inovatif, mereka cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru, lebih proaktif dalam mencari solusi

kreatif untuk tantangan, dan lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja. Perilaku kerja inovatif seringkali dikaitkan dengan kreativitas.

Penelitian tentang pengaruh kemampuan manajerial dan perilaku inovatif di Bank Pembangunan Daerah (BPD) cabang Bau-Bau sangat penting karena penelitian tersebut dapat menjadi landasan yang kokoh untuk pengembangan strategi dan kebijakan di Bank Pembangunan Daerah (BPD) cabang Bau-Bau. Berdasarkan *gap reserch* penelitian ini menginvestigasi pengaruh kemampuan manajerial dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai dan fenomena gap yang dilihat bahwa perlu adanya penelitian lanjutan khususnya pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) cabang Bau-Bau. Alasan memilih obyek penelitian ini, karena fenomena empiris menunjukkan bahwa peralihan masa orde baru ke masa reformasi telah membawa perubahan dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan di sektor perbankan dari sentralistis menjadi desentralistis sistem penyelenggaraan pemerintahan di sektor perbankan. Selain itu obyek penelitian ini adalah Pegawai Bank Pembangunan Daerah (BPD) cabang Bau-Bau.

METODE PENELITIAN

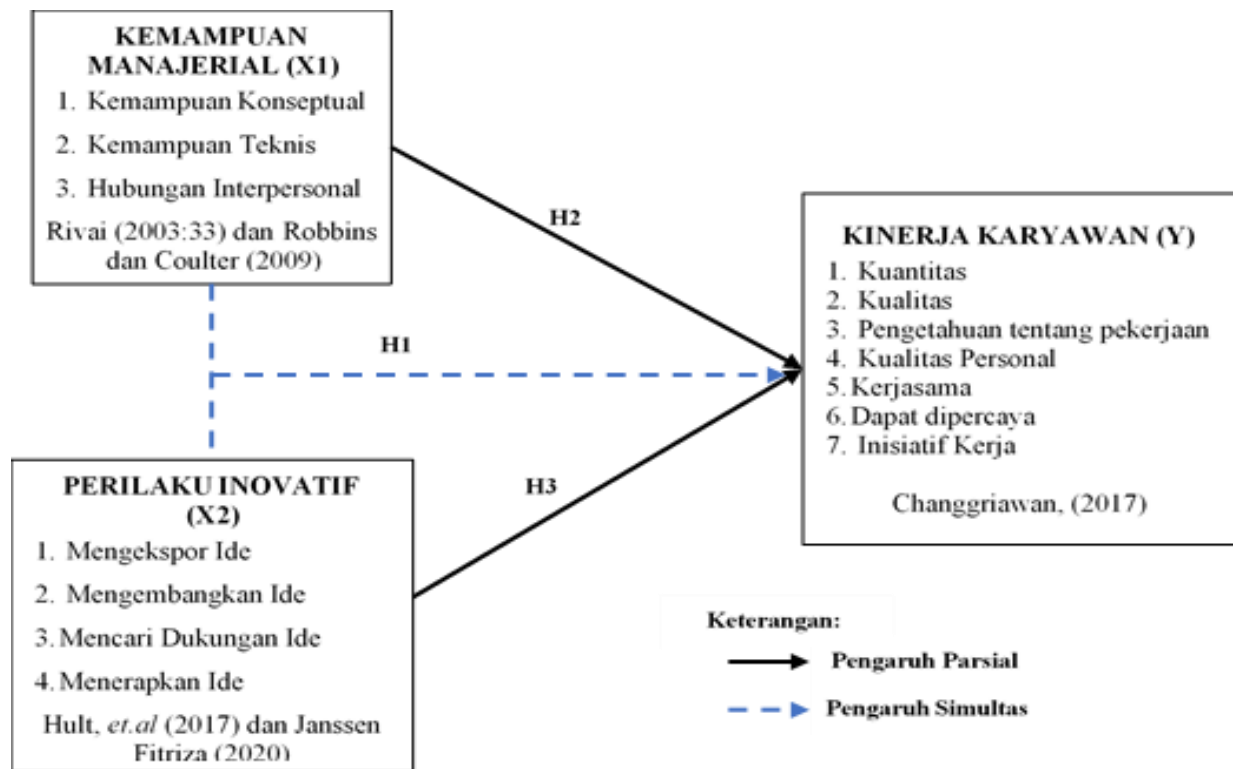
Metode penelitian menjelaskan objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, prosedur pengolahan data, teknik analisis data, dan definisi operasional variabel. .Obyek studi adalah pada PT. Bank BPD Cabang Bau-Bau, Populasi studi ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BPD Cabang Bau-Bau Jumlah pegawai yang menjadi populasi penelitian ini sebanyak 35 karyawan. Responden studi berjumlah 35 karyawan, yang berarti keseluruhan populasi menjadi responden penelitian. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini kualitatif dan kuantitatif. Metode penelitian melalui penyebaran angket dan dokumentasi. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan statistika inferensial yaitu analisis regresi multivariat dengan menggunakan *software* SPSS 24 dan *MS Excel*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi multivariat. Pada penelitian ini persamaan regresi dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- b1-b2 : Koefisie Regresi
- X1 : Kemampuan Manajerial
- X2 : Perilaku Inovatif
- e : *Error*

Merujuk pada telaah literatur atau teoritis dan kajian empiris yang bersumber dari penelitian terdahulu, maka kerangka konsep studi dirancang menggunakan tiga konstruks yaitu: kemampuan manajerial, perilaku inovatif dan kinerja karyawan. Lebih jelasnya pengujian dari ketiga konstruk baik secara simultan maupun parsial pada studi ini dapat disajikan melalui kerangka konseptual yang disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1. Karangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan gambar kerangka konseptual maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

H1. Kemampuan manajerial dan perilaku inovatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2. Kemampuan manajerial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3. Perilaku inovatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Penelitian

Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada pegawai sebanyak 35 responden pada Bank Sultra Cabang Bau-Bau. Statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Penelitian

Descriptive Statistics					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan Manajerial	35	156.00	433.00	396.8000	47.31546
Perilaku Inovatif	35	150.00	450.00	394.0286	46.06101
Kinerja Pegawai	35	153.00	500.00	418.2286	49.55691

Sumber: Output SPSS 24.0, data primer diolah 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai mean dari ketiga variabel (kemampuan manajerial, perilaku inovatif dan kinerja pegawai) lebih besar dari pada standar deviasi, sehingga mengindikasikan hasil yang baik. Dengan artian bahwa kemampuan manajerial, perilaku inovatif dan kinerja pegawai mengalami peningkatan pada penelitian ini.

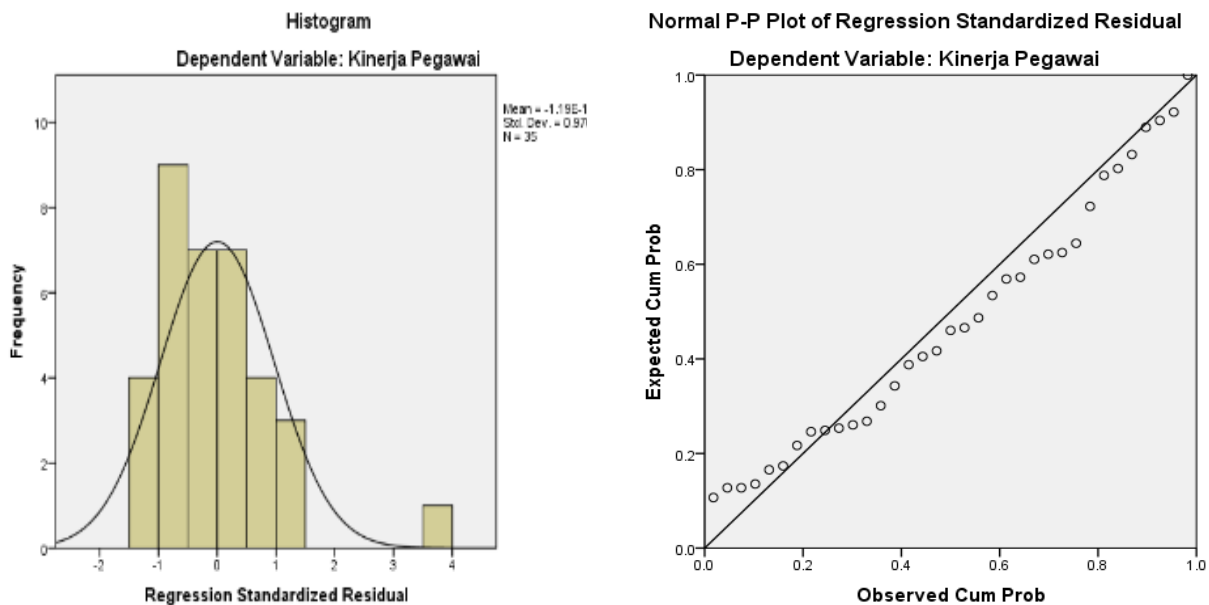
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji *heteroscedasticities*.

Uji Normalitas

Deteksi normalitas dapat dilakukan dengan metode grafik. Hasil uji metode grafik dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik.

Gambar 2. Uji Normalitas



Sumber: Hasil olahan data primer 2024

Gambar 5.1 terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka model regresi layak dipakai untuk prediksi dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Mulikolineritas

Asumsi model regresi adalah tidak boleh terdapat multikolinieritas di antara variabel-variabel bebas di dalam model. Kriteria model regresi yang bebas dari

multikolinearitas apabila mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak boleh besaran nilai toleransi lebih dari *cut of point* ≥ 5 (Hair *et al.*, 2017).

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Cut of Point
	Toleransi	VIF	
Kemampuan Manajerial	0.294	3.403	≥ 5
Perilaku Inovatif	0.294	3.403	(Hair <i>et al.</i> , 2017: 74)

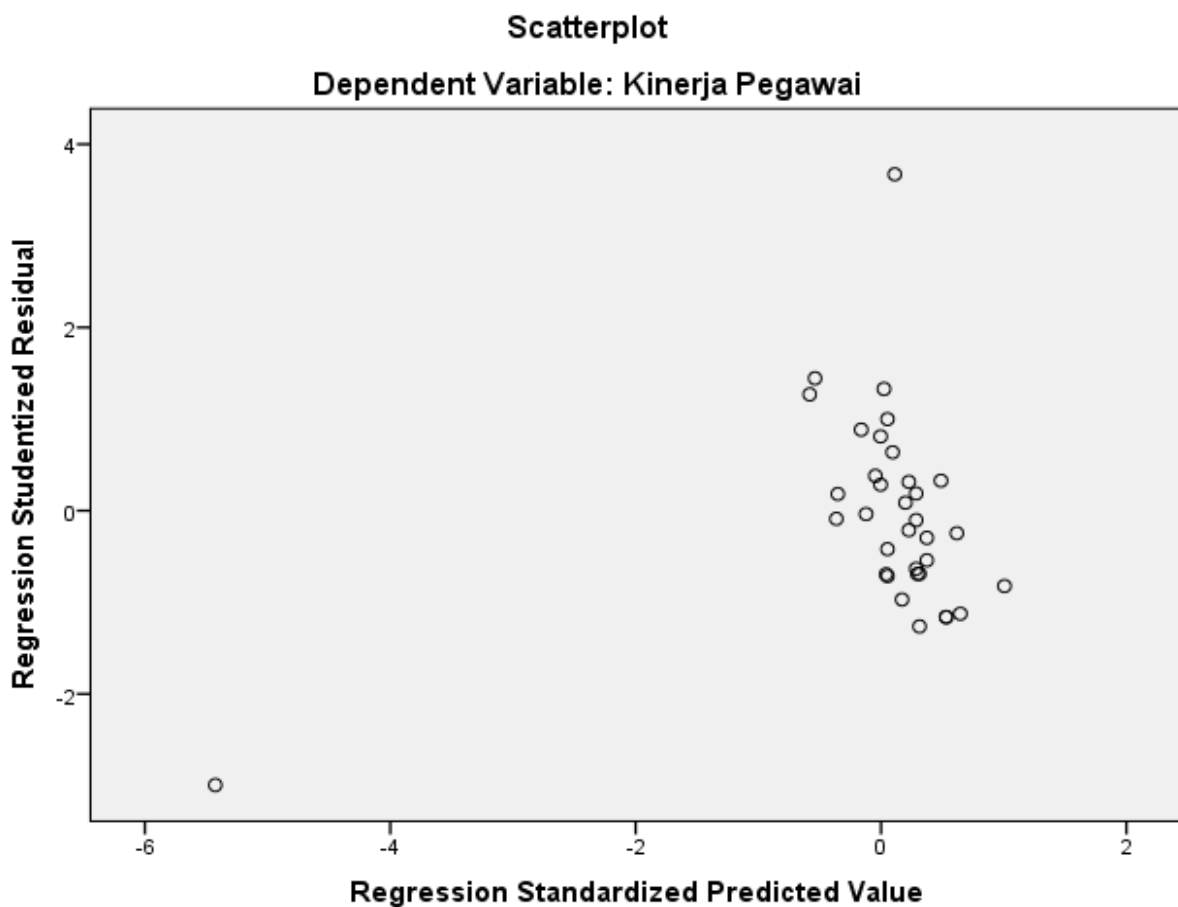
Sumber: Data primer diolah SPSS, Tahun 2024

Pada tabel 2 menunjukkan hasil VIF dan nilai toleransi dari seluruh variabel bebas dengan *cut of point* ≥ 5 . Karena itu tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model analisis regresi multivariat yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk melakukan uji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan *scatterplot*. Berikut ini tampilan grafik *scatterplot* dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada Gambar 2 berikut:

Gambar 3. Grafik Scatterplot



Sumber: Data primer diolah SPSS, Tahun 2024

Dari gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Multivariat

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yang terdiri dari 3 variabel independen yaitu variabel kemampuan manajerial (X_1), dan perilaku inovatif (X_2), serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Dan untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*software*) komputer program SPSS 24,00. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel kemampuan manajerial (X_1), dan perilaku inovatif (X_2) yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Multivariat

Pengaruh antar Variabel	Standardized Coefficient (Beta)	t-value	Sig. t	Hasil
Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Pegawai	0.342	2.521	0.017	Diterima
Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai	0.604	4.457	0.000	Diterima
R = 0.910 R-Square = 0.827	F-value = 76.742 Sig. F = 0.000 N = 35			

Sumber: Data primer diolah SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi multivariate tabel 5.8 diperoleh persamaan analisis regresi multivariat sebagai berikut:

$$Y = 0.342X_1 + 0.604X_2$$

Hasil penelitian dapat dibuktikan hasil uji F diperoleh nilai (F -value) sebesar 76.742 dan nilai signifikansi F (p -value) = 0,000 < α = 0,05. Hasil ini menunjukkan kemampuan manajerial dan perilaku inovatif kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian dapat diterima. Peningkatan kemampuan manajerial dan perilaku inovatif kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini mampu membuktikan kebenaran teori Manajemen SDM yang dikemukakan oleh Amstrong (2020:3) bahwa manajemen SDM adalah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai yang bekerja di organisasi. Hasil pengujian pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0.342 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja pegawai pada Bank Sultra Cabang Bau-Bau adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar 0.017 < α = 0,05. Hasil pengujian membuktikan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin baik implementasi kemampuan manajerial maka kinerja pegawai pada Bank Sultra Cabang Bau-Bau semakin meningkat.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan dan mengkonfirmasi anggapan bahwa kemampuan manajerial merupakan penentu utama kinerja sangatlah logis Hasil penelitian ini didukung dan konsisten dengan temuan penelitian Munajira dkk (2023) menemukan pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial terhadap kinerja pegawai,selanjutnya diperkuat dengan hasil studi Hikma, (2022), Lukman, (2022), Affandi, (2022), Arwan, (2022), Khairanis, (2021), Kadir, (2019) yang menemukan hasil yang sama. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian Lukman, (2022) yang mengungkapkan bahwa kemampuan manajerial tidak berpengaruh kinerja karyawan. Hasil pengujian pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0.604 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara l perilaku inovatif dengan kinerja pegawai adalah searah.

Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar $0.017 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan perilaku inovatif searah positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung oleh fakta empiris. Hasil penelitian ini dapat membuktikan dan mengkonfirmasi anggapan bahwa perilaku inovatif merupakan penentu peningkatan kinerja Wibowo, (2016). Hasil penelitian ini didukung dan konsisten dengan temuan penelitian Riri, (2023) menemukan pengaruh yang signifikan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai,selanjutnya diperkuat dengan hasil studi Munajira, (2023), Suryanto, (2023), Arisman dan Sopiah, (2022), Afza, (2022), Mulia, (2022), Indrajita, (2021), Lengkey,(2021), Fikri, (2022), Hadi, (2020), Purwanto, (2020) mengungkapkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kemampuan manajerial dan sikap inovatif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya adanya perubahan peningkatan kemampuan manajerial yang dicerminkan melalui indikator kemampuan konseptual, kemampuan teknis dan hubungan interpersonal, variabel perilaku inovatif yang dicerminkan melalui indikator mengeksplor ide, mengembangkan ide, mencari dukungan ide dan menerapkan ide secara simultan memiliki kontribusi nyata atau signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dicerminkan melalui kuantitas, kualitas, pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas personal, kerjasama, dapat dipercaya dan inisiatif kerja pada pegawai pada Bank Sultra Cabang Bau-Bau. Kemampuan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya adanya perubahan peningkatan kemampuan manajerial yang direfleksikan melalui kemampuan konseptual, kemampuan teknis dan hubungan interpersonal memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dicerminkan dengan kuantitas, kualitas, pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas personal, kerjasama, dapat dipercaya dan inisiatif kerja pegawai pada Bank Sultra Cabang Bau -Bau. Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa semakin tinggi perilaku inovatif, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Artinya adanya perubahan peningkatan perilaku inovatif yang direfleksikan melalui mengeksplor ide, mengembangkan ide, mencari

dukungan ide dan menerapkan ide memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dicerminkan dengan kuantitas, kualitas, pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas personal, kerjasama, dapat dipercaya dan inisiatif kerja pegawai pada Bank Sultra Cabang Bau-Bau

REFERENCES

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Afza, R., Siregar, D. I., & Zaki, H. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan. *DeReMa (Development of Research Management): Jurnal Manajemen*, 17(1), 118-130.
- Anggraini PG, Sholihin M. Apa yang kita ketahui tentang kemampuan manajerial? Sebuah tinjauan literatur sistematis. *Kelola Rev Q.* 2023;73: 1-30. <https://doi.org/10.1007/s11301-021-00229-6>
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga., Bandung
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapabilitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja. *Jurnal Moksipreneur*, 7(2), 88-97.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Agora*, 5
- Colquitt, LePine dan Wesson, 2009. *Organizational Behavior, Improving Pwformance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw Hill.
- Demerjian PR, Lev BI, McVay SE. Mengukur Kemampuan Manajerial: Uji Ukur dan Validitas Baru.
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen SDM: buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Ernanto, A. A., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Komitmen Afektif Dan Perilaku inovatif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 1-15.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan. Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7)
- Gumilar, F. Y., & Fitria, S. E. (2019). Pengaruh Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Sentra Industri Pengolahan Kayu di Jl. Terusan Pasirkoja Kota Bandung). *E-Proceeding of Management*, 6(1), 362-372.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Hair et.al. (2019). *Multivariate Data Analysis, Eighth Edition*. In Annabel Ainscow
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta*.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Kusuma, A., Purwanto, H., & Utama, P. (2021, April). Pengaruh inovatif terhadap kinerja karyawan dengan self-efficacy sebagai moderasi. In *Forum Ekonomi (Vol. 23, No. 2, pp.*

- 302-309).
- Kresnandito, A. P., & Fajrianthi. (2012). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1, 96-103.
- Lengkey, S. J., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2021). Pengaruh kompetensi, inovatif, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan (studi pada kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Lukman Hasi dkk (2023). Pengaruh Kemampuan Manajerial, Kualitas Sumberdaya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pengelolaan Bumdes Se-Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru” *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia (JMMNI)*. Volume 3 Nomor 4 Agustus 2022 Hal. 725 – 739
- Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Prilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9, 22
- Mulia, K. K. Y. L. C. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Nurasiah., Sutisna, A. J., & Yumhi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Manajerial dan Disiplin terhadap Kinerja. *E-Jurnal Studia Manajemen*, 9(1), 83–100.
- Pamuji, R. S. S., Karmela, L., & Djuniardi, D. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Performance Dosen Dengan Kerja Tim Dan Inovatif Sebagai Variable Intervening Pada Universitas Majalengka. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 222-231.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19-27.
- Puryantini, N., Arfati, R., & Tjahjadi, B. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovatif Di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 2(2), 21–38.
- Prasetyo, L. A. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Mediasi Work Engagement. *Fenomena: Jurnal Psikologi*, 27(2), 29-32.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 1997. *Organization Behavior: Concept, Controversies, and Applications*, Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Robbins, S. P., and Timothy A. J. 2015. *Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business a Skill-Building Approach, Seventh Edition*, John Wiley & Sons Ltd, United Kingdom.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suddaby R, Coraiola D, Harvey C, Foster W. Sejarah dan landasan mikro kemampuan dinamis. *Manajer Strategi J*. 2020;41: 530–556. <https://doi.org/10.1002/smj.3058>
- Suryanto, S., Hadi, S., & Subiyanto, D. (2023). Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 14(1), 306-322.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Warso, R. S., Hendriani, S., & Jahrizal, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Pekanbaru. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 1065-1075.
- Yukl, Gary A. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi, edisi kelima*. Jakarta: PT INDEKS