

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA: PERILAKU INOVASI SEBAGAI MEDIASI

Ni Nyoman Sudyani¹, Ni Putu Yuliana Ria Sawitri², Mahayanti Fitriandari³

^{1,2} Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

*Corresponding author: ria.sawitri@unr.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran perilaku inovasi dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada calon responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. BPR Desa Sanur yang berjumlah 42 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis variance yang dikenal dengan *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi, perilaku inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perilaku inovasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Kata Kunci: kepemimpinan, perilaku inovasi, kinerja

Abstract: The purpose of this study was to determine the role of innovation behavior in mediating the influence of leadership on employee performance. The quantitative approach used in this research is to examine statistical data and to test a hypothesis. Data were obtained by distributing questionnaires containing a list of questions to prospective respondents. The population in this study were all employees at PT. BPR Desa Sanur, totaling 42 people. The sampling technique in this study is a saturated sample, where all the population is sampled. The analysis technique used is a variance-based structural equation model (SEM) known as Partial Least Square (PLS).

The results showed that leadership had a positive and significant effect on performance, leadership had a positive and significant effect on innovation behavior, and innovation behavior had a positive and significant effect on performance. Innovation behavior is able to mediate the influence of leadership on performance.

Keywords: leadership, innovation behavior, performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang pesat ini menimbulkan dampak terhadap ketatnya persaingan yang terjadi antar perusahaan. Perusahaan perlu melakukan suatu inovasi-inovasi yang dikembangkan untuk dapat tetap bertahan dalam persaingan di era globalisasi ini. Inovasi sangat penting bagi kinerja perusahaan dan keberlanjutan keunggulan bersaing yang dimiliki (Smith *et al.*, 2005). Wahono dan Abdullah (2010) berpendapat bahwa inovasi merupakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing karena tujuan utama dari inovasi yaitu untuk memenuhi permintaan sehingga produk-produk inovasi adalah salah satu yang bisa digunakan sebagai keunggulan dalam bersaing bagi perusahaan. Perilaku inovasi karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam lingkungan bisnis yang cukup dinamis (Yuan and Woodman, 2010).

Kemampuan organisasi untuk berinovasi merupakan faktor penting dalam menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Melalui inovasi, organisasi akan dapat merespons tantangan, dapat bertahan, dan lebih mudah berkembang (Carmeli & Atwater, 2009). Terkait hal itu, perilaku inovatif - karyawan menjadi hal penting yang memengaruhi keberlanjutan organisasi karena dapat memunculkan ide-ide baru yang sesuai dengan tuntutan zaman. Perilaku inovatif individu di sebuah organisasi akan meningkat jika didukung oleh kepemimpinan yang efektif. Hal itu sesuai pendapat (De Jong, 2007) bahwa salah satu faktor yang dianggap berpengaruh terhadap perilaku inovatif adalah kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan perilaku inovatif (De Jong, 2007) karena dianggap mampu mengikat nilai-nilai pribadi pengikutnya dan mendorong mereka untuk melakukan sesuatu melebihi timbal balik pada umumnya guna mewujudkan kinerja yang diharapkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayranci (2011) menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan dengan perilaku inovatif. Pemimpin harus mampu mendorong kreativitas karyawan dengan memberikan kebebasan untuk mengeluarkan ide-ide baru, memberi penghargaan terhadap setiap ide, dan memunculkan motivasi intrinsik guna mendorong peningkatan kinerja. Pemimpin yang mampu menerjemahkan visi dan misi kepada bawahan menjadi role model yang akan menjadi panutan, dihormati, dan dipercaya. Selain itu, pemimpin tersebut akan menjadi mentor yang mampu memberikan motivasi untuk terus berkarya dan lebih inovatif.

Akibatnya, kebutuhan untuk meningkatkan kepemimpinan telah mengarahkan perhatian besar-besaran terhadap perencanaan kinerja karyawan, manajemen kinerja dan evaluasi kinerja (Ahmed *et al.*, 2013; Alseiari *et al.*, 2019). Pertunjukan manajemen telah terbukti meningkatkan kinerja organisasi (Katou dan Budiwar, 2015; Alghfeli *et al.*, 2019). Menurut Ahmed *et al.*, (2013), sistem evaluasi kinerja yang dikelola dengan baik akan meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Keuntungan karyawan, dukungan organisasi, pengembangan kapasitas, keterlibatan, dan desain ulang pekerjaan adalah beberapa topik lain yang telah mendapat fokus di bidang ini (Ahmed, F. dan Nazir, 2015; Lei *et al.*, 2021). Dalam dunia yang semakin digital, inovasi telah menjadi hal yang penting komponen dalam membawa perubahan rezim untuk semua institusi, dari swasta ke publik. Inovasi didefinisikan sebagai pengenalan ide-ide baru yang inventif dan bermanfaat ide, produk, dan proses ke dalam sebuah organisasi, dan itu adalah kompetensi organisasi untuk bertahan hidup dalam konteks yang kompetitif dan dinamis (Alarefi *et al.*, 2019; Alsaadi *et al.*, 2019; Alsaadi, Khalifa, *et al.*, 2019). Inovasi sederhana tidak hanya mencakup teknologi baru, barang, ide, dan teknik, tetapi juga penemuan cara-cara baru dalam melakukan sesuatu.

Namun, di dunia bisnis, inovasi adalah kebutuhan jika perusahaan ingin bertahan dalam jangka panjang dan menguntungkan. Secara rasional, inovasi memanfaatkan berbagai sumber daya dari seluruh dunia untuk membantu bisnis mendapatkan keunggulan kompetitif. Misalnya menurut Schumpeter,

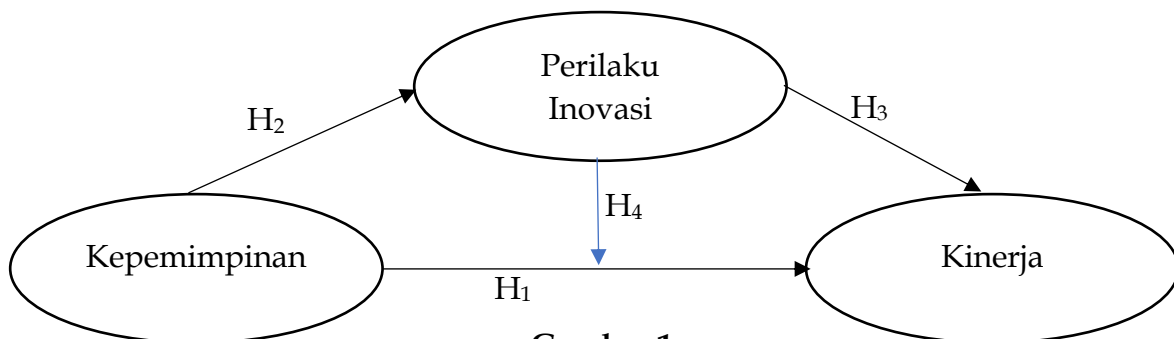
inovasi teknis sangat penting untuk kemajuan ekonomi (Abou-Shouk dan Khalifa, 2017; Alfalasi *et al.*, 2020; Alkatheeri *et al.*, 2020; Almarri, Amin, Bhaumik, dkk., 2020; Almarri, Ameen, Ishak, *et al.*, 2020). Selanjutnya, teknis inovasi membantu pertumbuhan institusi secara keseluruhan (Saviotti dan Pyka, 2017; Khalifa *et al.*, 2021). Ada juga ketidakseimbangan antara permintaan jenuh dan pertumbuhan efisiensi produktivitas (Hossain *et al.*, 2020; Alghfeli *et al.*, 2021; Khalifa, Trung dan Hossain, 2021), ketidakseimbangan itu dapat diatasi dengan munculnya inovasi. Alhasil, nilai inovasi dari semua perspektif baik-baik saja dipahami. Penelitian ini menggunakan perilaku inovatif karyawan sebagai mediasi untuk menyelidiki dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kepemimpinan dalam administrasi dan pengetahuan diperlukan untuk setiap sifat, karakteristik dan gaya kepemimpinan (Almatrooshi *et al.*, 2020). Gaya kepemimpinan yang berbeda, seperti transformasional dan transaksional, memiliki efek menguntungkan pada komitmen dan kinerja organisasi (Peterson *et al.*, 2012). Kepemimpinan organisasi secara kritis memiliki pengaruh kepemimpinan yang melayani (Dennis *et al.*, 2010) juga berdampak pada tiga faktor penglihatan, pemberdayaan dan pelayanan administrasi (Alkheyi *et al.*, 2020). Dalam sebuah struktur organisasi, manajemen puncak diakui sebagai pemimpin dalam dirinya sendiri, demikian pula bagi administrasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sangat penting, karena kepemimpinan memiliki pengaruh pada perilaku kewargaan organisasi (Khalifa dan Mewad, 2017; Trung *et al.*, 2021) karyawan keterlibatan, niat berpindah (Jorge Correia de Sousa dan van Dierendonck, 2014), kinerja organisasi (efektivitas dan efisiensi) (García-Morales *et al.*, 2012). Di sebagian besar organisasi, kepemimpinan memiliki banyak kelonggaran dalam hal memberikan arahan dan membuat ide untuk manajemen, karyawan, dan bawahan untuk memperoleh kepuasan kerja, berkembang di tempat kerja, dan mengidentifikasi dengan bisnis (Alkathiri, Abuelhassan, *et al.*, 2019; Alsaadi, Khalifa, *et al.*, 2019). Singkatnya, dikatakan bahwa pemimpin memiliki dampak positif pada kinerja karyawan karena melalui penghargaan atau hukuman (dalam) perilaku yang sesuai, mereka menjelaskan kepada pengikutnya bahwa apa yang benar untuk dilakukan dalam pekerjaan (Khalifa dan Abou-Shouk, 2014; Khalifah, 2015; Belschak *et al.*, 2018; Binnawas *et al.*, 2020).

Inovasi telah diakui sebagai enabler yang signifikan bagi perusahaan untuk menciptakan nilai dan mempertahankan keunggulan kompetitif di semakin kompleks dan cepat perubahan lingkungan (Alareefi *et al.*, 2019; Mohamed *et al.*, 2019). Secara umum, inovasi tidak hanya dapat memanfaatkan sepenuhnya sumber daya yang ada, meningkatkan efisiensi dan nilai potensial, tetapi juga membawa aset tidak berwujud baru ke dalam organisasi (Alsaadi, Abuelhassan, *et al.*, 2019). Perusahaan dengan inovasi yang lebih besar akan lebih berhasil dalam menanggapi kebutuhan pelanggan dan dalam mengembangkan kemampuan baru yang memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik atau profitabilitas yang unggul (Mohamed *et al.*, 2018). Inovasi sangat penting untuk mencapai efisiensi operasional serta untuk meningkatkan kualitas pelayanan (Binnawas *et al.*, 2020). Demikian, para sarjana secara bertahap lebih

memperhatikan efek dari berbagai aspek inovasi berpengaruh pada kinerja perusahaan (Liao *et al.*, 2010; Alkhateri *et al.*, 2019).

Karena kompetisi berbasis waktu telah menjadi perhatian penting bagi organisasi bisnis kontemporer, semakin banyak perusahaan telah mengakui bahwa respon cepat dari pesaing mereka untuk pengembangan produk baru menimbulkan kritis ancaman persaingan dan, oleh karena itu, berusaha untuk memperkenalkan produk, layanan, atau proses baru dengan lebih cepat (Alsaadi, Abuelhassan, *et al.*, 2019; Hossain *et al.*, 2019; Sudigdo dan Khalifa, 2020). Pada industri yang luas, perusahaan yang menekankan kecepatan inovasi dapat meningkatkan kinerja mereka pangsa pasar. Saat mengembangkan, memproduksi, atau menjual produk baru lebih cepat darinya pesaing, perusahaan mampu membangun segmen pasar dalam hubungannya dengan jasa kualitas dan efisiensi operasi karena pengetahuan yang terkandung dalam inovasi ini tidak tersedia untuk pesaing (Liao *et al.*, 2010). Oleh karena itu, kecepatan inovasi menjamin respons yang lebih cepat terhadap lingkungan dengan meluncurkan produk baru dengan waktu dan biaya yang lebih rendah, yang akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan (Almatrooshi *et al.*, 2020). Kualitas inovasi adalah faktor kunci lain yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Kualitas inovasi melibatkan secara sinonim mengadopsi banyak produk, proses, atau praktik di seluruh bagian organisasi yang luas. Ini membutuhkan perusahaan untuk menciptakan sinergi di antara berbagai aktivitas ini domain. Sinergi semacam itu harus diciptakan dengan cara yang tidak dapat ditiru, mendorong kebaruan dan berkontribusi pada daya saing. Manfaat organisasi dari peningkatan ide dan R&D yang lebih inovatif akan lebih efektif dalam mencapai kinerja perusahaan daripada R&D yang kurang inovatif (Liao *et al.*, 2010). Meskipun hubungan antara inovasi dan kinerja perusahaan telah dibahas, beberapa penelitian mempertimbangkan efek spesifik yang inovatif karyawan perilaku memiliki kinerja operasional perusahaan masing-masing.

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini, ditampilkann pada gambar berikut ini.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan pembahasan dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₂: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi.

H₃: Perilaku inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₄: Perilaku inovasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

METODE

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:5). Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada calon responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BPR Desa Sanur yang berjumlah 42orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu model persamaan struktural (Structural Equation Modeling - SEM) berbasis variance yang dikenal dengan Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data PLS dengan Program Smart PLS. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan PLS, selanjutnya mengevaluasi model persamaan struktural. Dalam evaluasi ini, terdapat dua evaluasi mendasar, yaitu: 1) evaluasi model pengukuran (outer model) untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten, dan 2) evaluasi model struktural (inner model) untuk mengetahui ketepatan model. Sebelum evaluasi model dilakukan, dapat ditegaskan kembali bahwa instrumen penelitian (kuesioner) sebagai alat pengumpul data adalah instrumen yang valid dan reliabel. Hasil pengujian instrumen penelitian selengkapnya telah diuraikan pada bab sebelumnya

Evaluasi model pengukuran memeriksa validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten. Dalam penelitian ini ke tiga variabel yaitu: kepemimpinan (X), perilaku inovasi (M), dan kinerja (Y), merupakan model pengukuran dengan indikator reflektif, sehingga dalam evaluasi model pengukuran dilakukan dengan memeriksa convergent dan discriminant validity dari indikator, serta composite reliability untuk blok indikator.

- 1) Convergent Validity bertujuan untuk mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk yang dapat dilihat pada outer loading (output Smart PLS). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai outer loading diatas 0.5 dan atau nilai t-statistic di atas 1.96. Disamping itu juga, nilai

outer loading dapat mengetahui kontribusi setiap indikator terhadap variabel latennya. Outer loading suatu indikator dengan nilai paling tinggi menunjukkan indikator tersebut sebagai pengukur terkuat atau dengan kata lain paling penting dalam variabel latennya. Adapun hasil pemeriksaan outer model dapat diketahui outer loadingnya tiap-tiap indikator pada suatu variabel, seperti disajikan dalam tabel 1:

Tabel 1
Pemeriksaan Outer Model

| Variabel | Indikator | Outer Loading | t-statistic |
|-----------------------------|------------------------|---------------|-------------|
| Kepemimpinan (X) | Motivasi (X1.1) | 0.758 | 9.718 |
| | Integrasi (X1.2) | 0.692 | 8.146 |
| | Pertimbangan (X1.3) | 0.833 | 19.934 |
| | Intelektual (X1.4) | 0.829 | 16.224 |
| | Kepercayaan (X1.5) | 0.677 | 6.587 |
| | Apresiasi (X1.6) | 0.792 | 14.894 |
| Perilaku Inovasi (M) | Peluang (M1.1) | 0.779 | 12.186 |
| | Ide (M1.2) | 0.833 | 19.938 |
| | Perjuangan (M1.3) | 0.788 | 13.236 |
| | Aplikasi (M1.4) | 0.744 | 11.379 |
| Kinerja (Y) | Kuantitas (Y1.1) | 0.829 | 16.224 |
| | Kualitas (Y1.2) | 0.794 | 13.712 |
| | Ketepatan waktu (Y1.3) | 0.786 | 14.894 |

Sumber: data diolah (2021)

Dengan mencermati informasi pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa ke-delapan indikator yang mengukur variabel kepemimpinan (X) memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0.5 dan t-statistic berada diatas 1.96. Ini berarti motivasi (X1.1), integrasi (X1.2), pertimbangan (X1.3), intelektual (X1.4), kepercayaan (X1.5), apresiasi (X1.6) merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel kepemimpinan (X).

Hasil evaluasi variabel perilaku inovasi (M), terbukti ke-empat indikator memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0.50, dan t-statistic di atas 1.96. Hasil ini menunjukkan bahwa peluang (M1.1), ide (M1.2), perjuangan (M1.3), dan aplikasi (M1.4) merupakan indikator yang valid dalam merefleksikan variabel perilaku inovasi (M).

Pada evaluasi variabel kinerja (Y), nampak ke-tiga indikator memiliki nilai outer loading di atas 0.50 dan t-statistic jauh di atas 1.96. Hasil ini memberi petunjuk bahwa kuantitas (Y1.1), kualitas (Y1.2), dan ketepatan waktu (Y1.3) merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel kinerja (Y).

- 2) Discriminant validity, evaluasi ini dilakukan dengan membandingkan nilai *square root of average extracted* (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten lainnya dalam model. Nilai AVE yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0.50

Composite Reliability, bertujuan mengevaluasi nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil composite reliability dikatakan baik apabila memiliki nilai di atas 0.70.

Untuk pemeriksaan *discriminant validity* dan nilai *composite reliability* dalam model pengukuran dapat disajikan dalam Tabel 2:

Tabel 2
Pemeriksaan *discriminant validity* dan nilai *composite reliability*

| Variabel | AVE | Composite Reliability |
|----------------------|-------|-----------------------|
| Kepemimpinan (X) | 0.580 | 0.885 |
| Perilaku Inovasi (M) | 0.657 | 0.855 |
| Kinerja (Y) | 0.571 | 0.917 |

Sumber: data diolah (2021)

Informasi yang diperoleh pada sajian Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari tiga variabel menunjukkan nilai AVE lebih besar dari 0.5. Hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa model memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 2 memperlihatkan nilai composite reliability dari tiga variabel laten telah berada di atas 0.70, sehingga dapat disampaikan bahwa blok indikator reliable mengukur variabel. Berdasarkan hasil evaluasi *convergent* dan *discriminant validity* masing-masing indikator serta *composite reliability* untuk blok indikator, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten masing-masing merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan t-test pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial dan melalui variabel mediasi. Pada bagian berikut ini diuraikan hasil pengujian pengaruh langsung secara parsial dan pengujian variabel mediasi.

Tabel 3
Hasil Pegujian Langsung dan Variabel Mediasi

| No | Hubungan Antar Variabel | Koefisien Jalur | t-statistic | Keterangan |
|----|---|-----------------|-------------|------------|
| 1 | Kepemimpinan (X) → Kinerja (Y) | 0.688 | 10.860 | Signifikan |
| 2 | Kepemimpinan (X) → Perilaku Inovasi (M) | 0.564 | 6.535 | Signifikan |
| 3 | Perilaku Inovasi (M) → Kinerja (Y) | 0.646 | 8.769 | Signifikan |
| 4 | Kepemimpinan (X) → Perilaku Inovasi (M) → Kinerja (Y) | 0.846 | 7.545 | Signifikan |

Sumber: data diolah (2021)

Informasi dari Tabel 3 maka dapat ditentukan hasil pengujian hipotesis yang dipaparkan pada uraian berikut:

- 1) Kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.688 dengan t-statistic = 10.860 (t-statistic > 1.96). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti secara empiris. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin kuat kepemimpinan yang dirasakan karyawan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- 2) Kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi (M). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.564 dengan t-statistic = 6.535 (t-statistic > 1.96). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi terbukti secara empiris. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin kuat kepemimpinan yang dirasakan karyawan, maka perilaku inovasi pegawai akan semakin meningkat.
- 3) Perilaku inovasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.646 dengan t-statistic = 8.769 (t-statistic > 1.96). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis perilaku inovasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti secara empiris. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin kuat perilaku inovasi yang dilakukan karyawan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

- 4) Kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dimediasi oleh perilaku inovasi (M). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.846 dengan t -statistic = 7.545 (t -statistic > 1.96). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis perilaku inovasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja secara positif dan signifikan terbukti secara empiris. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin kuat kepemimpinan yang dirasakan karyawan serta diiringi dengan perilaku inovasi yang dilakukan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mencerminkan semakin kuat kepemimpinan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur
- 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi. Hal ini mencerminkan semakin kuat kepemimpinan, maka semakin meningkat perilaku inovasi karyawan pada PT. BPR Desa Sanur.
- 3) Perilaku inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mencerminkan semakin kuat perilaku inovasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sanur.
- 4) Perilaku inovasi berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil ini memberikan arti, kepemimpinan yang dirasakan karyawan, akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Hal ini tentunya didorong dari perilaku inovasi yang dilakukan karyawan pada PT. BPR Desa Sanur.

SARAN

Adapun saran yang diusulkan sebagai berikut:

- 1) Pada variabel kepemimpinan nilai indikator kepercayaan memiliki nilai yang paling rendah sehingga diharapkan untuk pemimpin meningkatkan rasa kepercayaan sehingga dapat meningkatkan perilaku inovasi serta kinerja karyawan.
- 2) Pada variabel perilaku inovasi saran pada indikator aplikasi yang memiliki nilai paling rendah yaitu diharapkan karyawan untuk mampu mengaplikasikan semua sistem serta menyesuaikan setiap perubahan yang terjadi sehingga dapat meningkatkan perilaku inovasi serta kinerja karyawan.
- 3) Pada variabel kinerja saran pada indikator ketepatan waktu diharapkan untuk memanfaatkan dan memaksimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tingkat kinerja juga akan semakin meningkat.
- 4) Untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi perilaku inovasi dan kinerja karyawan diluar variabel yang sudah digunakan dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh narasumber yang telah membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu menyelesaikan tulisan ini.

REFERENSI

- Abou-Shouk, M. A. and Khalifa, G. S. (2017). The influence of website quality dimensions on e-purchasing behaviour and e-loyalty: a comparative study of Egyptian travel agents and hotels. *Journal of Travel and Tourism Marketing*, 34(5), 608–623. doi: <https://doi.org/10.1080/10548408.2016.1209151>
- Ahmed, I. et al. (2013). Employee performance evaluation: a fuzzy approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Emerald Group Publishing Limited, 62(7), 718–734.
- Ahmed, T. F., F. and Nazir, S. (2015). Capacity building boost employee performance. *Industrial & Commercial Training*, 47(2), 61–66.
- Alareefi, N. A. O. M. et al. (2019). Employee's Innovative Behaviour: Evidence from Hospitality Industry. *Pakistan Journal of Social Sciences*. 16(1), 14–29. doi: <https://doi.org/10.3923/pjssci.2019.14.29>
- Alghfeli, A. H. S. M. et al. (2019). The Effect of B2B SERVQUAL on PMC Performance: The Mediating Role of Top Management Support in UAE Executive Council. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*. 8(4), 2796–2802. doi: <https://doi.org/10.35940/ijrte.D8060.118419>
- Alghfeli, A. H. et al. (2021). The influence of Service Quality and Trust in Consultant on PMC performance in Public Sector. *City University eJournal of Academic Research (CUeJAR)*, 2(2), 175–190.
- Alkatheeri, Y. et al. (2020). The Effect of Big Data on the Quality of Decision-Making in Abu Dhabi Government Organisations', in Data Management. *Analytics and Innovation*. Springer, Singapore, 231–248
- Alkhateri, A. S. et al. (2019). Antecedents for Job Satisfaction in Ras-Al-Khaimah, Schools: Evidence from UAE. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 14(15), 5097–5110
- Alkathiri, M. S., Abuelhassan, A. E., et al. (2019). Ethical Leadership, Affective Organizational Behaviour and Leader-Member Exchange as Predictors for Employees Performance. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 14(19), 6998–7012. doi: <https://doi.org/10.36478/jeasci.2019.6998.7012>

- Alkheyi, A. A. S. A. et al. (2020). Strategic Leadership Practices on Team Effectiveness: The Mediating Effect of Knowledge Sharing in the UAE Municipalities. *Academic Leadership*, 21(3), 99-112.
- Almarri, H., Ameen, A., Isaac, O., et al. (2020). Antecedents and Outcomes of Online Social Networks (OSN) Usage among Public Sector Employees. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(6), 6373-6388.
- Almarri, H., Ameen, A., Bhaumik, A., et al. (2020). The Mediating Effect of Facilitating Conditions on The Relationship Between Actual Usage of Online Social Networks (OSN) and User Satisfaction. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(7), 6389-6400.
- Almatrooshi, M. J. A. A. et al. (2020). The Role of Knowledge Oriented Leadership and Knowledge Sharing to Manage the Performance of Ministry of Interior in UAE. *International Journal on Recent Trends in Business and Tourism*, 4(2), 9-17.
- Alsaadi, T. A. R. M., Abuelhassan, A. E., et al. (2019). Empowering Leadership Predictors for Employees Creativity. *International Business Management*, 13(3), 119-129. doi: <https://doi.org/10.3923/ibm.2019.119.129>
- Alsaadi, T. A. R. M., Khalifa, G. S. A., et al. (2019). Empowering Leadership as a Predictor for Employees Creativity: The Mediating Role of Intrinsic Motivation. *International Business Management*, 13(8), 318-330. doi: <https://doi.org/10.36478/ibm.2019.318.330>
- Alseiyari, H. A. S. M., Khalifa, G. S. A. and Bhaumick, A. (2019), Tourism Destination Competitiveness in UAE: The Role of Strategic Leadership and Strategic Planning Effectiveness. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*. 8(4), 860-865. doi: <https://doi.org/10.35940/ijrte.D7457.118419>
- Almatrooshi, M. J. A. A. et al. (2020). The Role of Knowledge Oriented Leadership and Knowledge Sharing to Manage the Performance of Ministry of Interior in UAE. *International Journal on Recent Trends in Business and Tourism*, 4(2), 9-17.
- Ayranci, E. (2011). Research on the Relationship between Leadership Orientations and the Innovativeness of Owner- Managers in Turki Bussinesses. *Journal of Management and Strategy*, 2(1), 48-59.
- Belschak, F. D., Den Hartog, D. N. and De Hoogh, A. H. (2018). Angels and demons: The effect of ethical leadership on Machiavellian employees' work

behaviors. *Frontiers in psychology*, 9, 1–12. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01082>

Binnawas, M. S. H., Khalifa, G. S. A. and Bhaumick, A. (2020). Antecedents of student's behavioral intentions in higher education institutions. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation. Hampstead Psychological Associates*, 24(3), 1949–1962. doi: <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR200942>

Carmeli, A., & Atwater, L. (2009). Eader-Member Exchange, Feelings of Energy, And Involvement in Creative Work. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 264-273.

De Jong, J. (2007). Individual Innovation: The Connection Between Leadership and Employee's Innovative Work Behavior.

Dennis, R. S., Kinzler-Norheim, L. and Bocarnea, M. (2010). Servant leadership theory', in Servant leadership. Springer, 169–179.

García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M. and Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of business research*, 65(7), 1040–1050.

Hossain, M. S. et al. (2020). Factors influencing customer citizenship behaviour in the hospitality industry. *Annals of Leisure Research*. doi: <https://doi.org/10.1080/11745398.2020.1850302>

Hossain, M. S., Khalifa, G. S. and Abu Horaira, M. (2019). Value-based fairness in Malaysian five-star resorts: Measuring the roles of service-related attributes and guest behavioral loyalty. *Asia- Pacific Journal of Innovation in Hospitality and Tourism*, 8(7th Asia Euro Conference 2018: Tourism, Hospitality & Gastronomy), 227–254.

Jorge Correia de Sousa, M. and van Dierendonck, D. (2014). Servant leadership and engagement in a merge process under high uncertainty. *Journal of Organizational Change Management*. Emerald Group Publishing Limited, 27(6), 877–899.

Katou, A. A. and Budhwar, P. (2015). Human resource management and organisational productivity. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 2(3), 244–266. doi: <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2015-0021>

Khalifa, G. S. A. (2019). Intervening role of supervisor trust and leader-member exchange: an investigation into the role of supervisor support on employee

innovative behaviour. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality. Suez Canal University; Faculty of Tourism and Hotel Management*, 17(3), 46-67. doi: <https://doi.org/10.21608/JAAUTH.2020.40843.1070>

Khalifa, G. S. A. et al. (2021). The Role of Holistic Approach Service Quality on Student's Behavioural Intentions: The Mediating Role of Happiness and Satisfaction. *City University eJournal of Academic Research (CUEJAR)*, 3(1), 12-32.

Khalifa, G. S. A. and Abou-Shouk, M. A. A. (2014). Investigating the Success Factors of Hotel Websites: The Case of Egyptian Hotels. *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality and Tourism (APJIHT)*, 3(2), 1-21

Khalifa, G. S. A., Trung, N. V. and Hossain, M. S. (2021). Predicting Customer Engagement Behaviour: The mediating role of hotel functional quality in the Vietnamese Hotel industry. *International Journal of Services and Operations Management*. doi: <https://doi.org/10.1504/IJSOM.2020.10035316>

Khalifa, G. S. A. and Mewad, E.-H. A. (2017). Managing drivers and boundaries of information technology risk management (ITRM) to increase Egyptian hotels market share. *International Journal on Recent Trends in Business and Tourism (IJRTBT)*, 1(1), 12-31

Lei, C. et al. (2021). Factors determining employee career success in the Chinese hotel industry: A perspective of Job-Demand Resources theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. Elsevier, 48, 301-311. doi: <https://doi.org/10.1016/J.JHTM.2021.07.001>

Liao, C. et al. (2010). Enhancing knowledge management for RD innovation and firm performance: An integrative view. *African Journal of Business Management*. Academic Journals, 4(14), 3026-3038.

Mohamed, M. S. et al. (2018). Effect of Organizational Excellence and Employee Performance on Organizational Productivity Within Healthcare Sector in the UAE. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13(15), 6199-6210. doi: <https://doi.org/10.36478/jeasci.2018.6199.6210>

Mohamed, M. S. et al. (2019). The Mediation Effect of Innovation on the Relationship between Creativity and Organizational Productivity: An Empirical Study within Public Sector Organizations in the UAE. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 14(10), 3234- 3242.

- Peterson, S. J., Galvin, B. M. and Lange, D. (2012). CEO servant leadership: Exploring executive characteristics and firm performance. *Personnel Psychology*. Wiley Online Library, 65(3), 565–596.
- Saviotti, P.-P. and Pyka, A. (2017). Innovation, structural change and demand evolution: does demand saturate? *Journal of Evolutionary Economics*. Springer, 27(2), 337–358.
- Smith, K.G., Christopher, J.H., and Kevin, D.C. (2005). Existing Knowledge, Knowledge Creation Capability, and The Rate of New Product Introduction in High-Technology Firms. *Academy of Management Journal*. 48(2), 346-357.
- Sudigdo, A. and Khalifa, G. S. A. (2020). The Impact of Islamic Destination Attributes on Saudi Arabians' Decision to Visit Jakarta: Tourism Destination Image as a Mediating Variable. *International Journal of Religious Tourism and Pilgrimage*, 8(3).
- Trung, N. V. H. et al. (2021). Influencing Factors of Customers' Behavioural Intention within Malaysian Restaurants. *City University eJournal of Academic Research (CUEJAR)*, 3(1), 48–67.
- Wahono, S., dan Abdullah, K. (2010). *The Mantra: Rahasia Sukses Berinovasi Jawara-Jawara Industri dalam Negeri*. Jakarta: Prenada.
- Yuan, F-R., and Woodman, R. W. 2010. Innovative Behavior in The Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*. 53(2), 323–342