

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement.....	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page.....	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 27 No. 1 (2026): January

DOI: 10.21070/ijins.v27i1.993

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

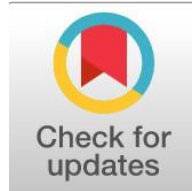
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

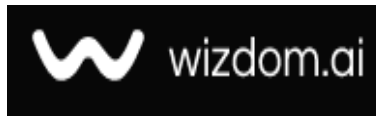
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Improving Employee Performance Through Innovation Motivation And Work Discipline: Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Perilaku Kerja Inovasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. XYZ

Putri Suwijayanti, herlindamayakumala@umsida.ac.id (*)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Herlinda Maya Kumala Sari, herlindamayakumala@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background In today's advancing industrialization and globalized economy, corporate entities face intense competition and must prioritize human resource quality and employee performance to survive and grow. **Specific Background** This quantitative study evaluates the effects of innovative work behavior, motivation, and work discipline on employee performance among 86 personnel at PT. Trans Retail Indonesia (Transmart Sidoarjo). **Knowledge Gap** Prior literature exhibits research gaps and inconsistent evidence regarding the specific positive or negative influences of innovative work behavior, motivation, and work discipline on employee performance. **Aims** This study aims to determine the effect of innovative work behavior, motivation, and work discipline on the performance of employees at PT. Trans Retail Indonesia (Transmart Sidoarjo). **Results** Utilizing multiple linear regression analysis, the findings demonstrate that innovative work behavior, motivation, and work discipline each independently and simultaneously exert a significant positive effect on employee performance. **Novelty** This work establishes the concurrent empirical measurement of innovation behavior, motivational needs, and strict disciplinary standards within a major retailoperationalenvironment in Sidoarjo. **Implications** These findings establish that fostering creativeideas, providing proper incentives and encouragement, and strictly enforcing workplace rules are vital managerial strategies for resolving performance declines and achieving organizational targets.

Highlights:

- Innovative work behavior significantly affects employee performance, driven notably by practical idea realization.
- Motivation influences employee performance, with esteem and recognition needs serving as primary motivational indicators.
- Work discipline impacts employee performance, underpinned by strict adherence to corporate work regulations.

Keywords: Work Behavior Innovation, Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Retail Management

Published date: 2026-02-05

I. Pendahuluan

Di era industrialisasi yang semakin canggih dan berkembang perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif dan harus memiliki keunggulan serta daya saing agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis dengan perusahaan lain. Besar dan beratnya persaingan yang terjadi di era globalisasi ini salah satunya terjadi di bidang ekonomi dan bisnis. Dalam kondisi ini perusahaan harus mampu menghadapi tantangan yang sudah terjadi agar perusahaan dapat bertahan dengan baik. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia[1]. Selain sumber daya manusia yang ditingkatkan, kinerja karyawan juga sangat mempengaruhi kemajuan pada setiap perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada SDM yaitu para pekerja atau karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan mengoptimalkan kinerja para karyawan, membuat perusahaan akan dapat bertahan dan akan berkembang di arus digitalisasi seperti sekarang ini. Setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan pula[2].

PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri yang penyedia kebutuhan rumah sehari-hari untuk kebutuhan primer maupun sekunder dan menyediakan tempat hiburan semacam play drone atau tempat bermain anak-anak. Seperti perusahaan pada umumnya, PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo) telah melakukan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan upaya menerapkan perilaku kerja inovatif atau bisa diartikan para pekerja atau karyawannya dituntut untuk memberikan inovasi guna meningkatkan kinerjanya, memberi motivasi terhadap pegawainya atau karyawannya guna untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, dan menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Semua upaya tersebut hanya semata-mata untuk meningkatkan kinerja para karyawannya agar lebih meningkatkan kinerjanya dalam melakukan suatu pekerjaan dan meningkatkan produksi penjualan perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal. Sebab mengingat di tahun 2022 kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo) dirasa menurun, hal tersebut terlihat dari data absensi atau kehadiran karyawan sejak Januari tahun 2022 sampai bulan Desember tahun 2022.

Melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan, perubahan harus segera dilakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar kembali menjadi lebih baik serta sesuai target perusahaan. Hal tersebut bisa dilihat dari data penjualan yang dibandingkan dengan gerai/ritel lain dan absensi para karyawannya. Seperti data yang dapat dilihat dari situs ([https://cdngnfi.nyc3.digitaloceanspaces.com/goodstats/uploads/images/9/10-ritel-nilai](https://cdngnfi.nyc3.digitaloceanspaces.com/goodstats/uploads/images/9/10-ritel-nilai%20konsumen-tertinggi-at-2xjpeg) konsumen-tertinggi-at-2xjpeg) jika Transmart menduduki urutan ke 4 dan masih kalah bersaing dengan yang lainnya. Untuk data absensi seperti yang telah disampaikan diatas, pada tahun 2022 kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo) dirasa menurun, hal tersebut terlihat dari data absensi atau kehadiran karyawan sejak Januari tahun 2022 sampai bulan Desember tahun 2022 dan juga yang dirasa oleh perusahaan bahwa karyawan atau pegawainya kurang inovatif dalam bekerja. Diharapkan melalui penerapan perilaku kerja inovatif, pemberian motivasi, dan penerapan disiplin kerja diharapkan dapat mendorong semangat kerja karyawan guna meningkatkan kinerjanya sehingga apa yang menjadi tujuan dan target dari perusahaan dapat tercapai.

Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan[3]. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Dalam hal ini kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo) dirasa menurun, hal tersebut bisa dilihat dari fenomena diatas. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya perilaku kerja inovatif, motivasi, dan penerapan disiplin kerja.

Perilaku kerja inovatif adalah bentuk dari terciptanya suatu model bisnis, teknik manajemen, strategi, dan struktur organisasi di luar dari yang ada sebelumnya[4]. Perilaku kerja inovatif anggota yang mengacu pada kemampuan individu dalam membuat ide dan pandangan baru yang dapat menjadi suatu inovasi[5]. Perusahaan PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo) sengaja menerapkan perilaku kerja inovatif karena semata-mata untuk upaya meningkatkan kinerja para karyawan atau pekerjaannya dan ingin memberikan pelayanan terbaik untuk para konsumennya. Melihat dari fenomena yang terjadi diatas, para karyawan atau pekerja dituntut untuk memiliki gagasan atau ide kreatif untuk memberikan inovasi terbaru bagi perusahaan guna meningkatkan omset perusahaan di tempat mereka bekerja. Selain perilaku kerja inovatif, motivasi juga mempengaruhi kinerja pada setiap karyawan sebab jika karyawan tersebut sering dimotivasi oleh atasan atau pimpinan maka kinerja karyawan tersebut juga sangat mempengaruhi dan lebih baik lagi.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan[6]. Melihat dari fenomena yang terjadi, karyawan juga perlu adanya motivasi dari seorang pimpinan guna untuk upaya meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Selain faktor perilaku kerja inovatif dan motivasi, faktor kedisiplinan atau disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai atau karyawan.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku[7]. Melihat dari fenomena atau permasalahan yang terjadi di PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo), butuh penekanan untuk kedisiplinan dalam bekerja pada setiap pegawai dan pekerjanya, melihat fenomena yang terjadi berdasarkan laporan dari customer sebaiknya pegawai atau penjaga stan tidak boleh dan tidak bisa digantikan dengan pegawai lainnya yang beda stan atau tidak sesuai bidangnya sebab hal tersebut tidak pada bidangnya.

Berdasarkan uraian serta kajian teori yang telah disampaikan di atas, peneliti mengidentifikasi adanya research gap dengan jenis evidence gap. Evidence Gap yaitu yang menekankan kesenjangan bukti penelitian yang menjadi tolak ukur adanya perbedaan adalah fakta umum yang sudah biasa terjadi. Dengan kata lain, peneliti akan menemukan titik kesenjangan antara fenomena yang tidak asing terjadi dengan bukti lapangan yang ada. Evidence Gap menekankan kesenjangan bukti penelitian yang dijadikan ukuran adanya perbedaan, yang mana hasil atau bukti penelitian memiliki ketidak konsitenan terhadap fenomena dari penelitian sebelumnya[8]. Dengan begitu peneliti dapat mengatur strategi berdasarkan hasil penelitian terbaru. Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya research gap dari variabel independen (X) yang mempengaruhi variabel dependen (Y), adalah sebagai berikut :

Temuan Research Gap perilaku kerja inovasi terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Surjo Hadi, Arif Rachman Putra, dan Rahayu Mardikaningsih (2020), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan Research Gap Motivasi terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Iko Kusumawati, Achmad Fauzi, dan Mukti Amini(2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Frans Zella dan Maria Magdalena(2019), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan Research Gap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Uswatun Chassanah(2023), menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Lestari Sumbung, Syaikhul Falah, dan Alfiana Anto(2017), dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin memiliki nilai negatif dan tidak signifikan pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian serta latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Perilaku Kerja Inovasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo)”. Dengan tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

II. Metode

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik[15]. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel perilaku kerja inovasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja(X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Lokasi Penelitian ini berada di Jl. Taman Tiara Regency No. 35, Nggrekmas, Pagerwojo, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo). Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah sebanyak 86 responden/orang atau sekitar 10% dari seluruh karyawan PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo) yang jumlah populasinya sebanyak 626 orang. Sampel yang diambil berdasarkan teknik menggunakan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

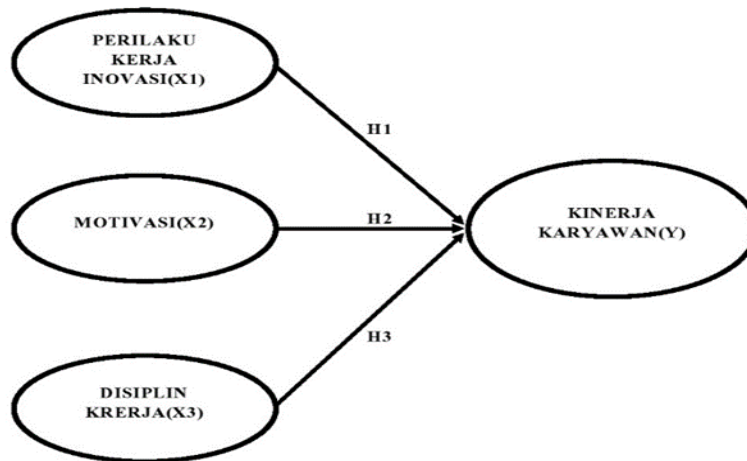
Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisioner dengan rincian : pada variabel perilaku kerja inovasi terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, variabel motivasi terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan, variabel disiplin kerja terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan, variabel kinerja karyawan terdapat 9 indikator dengan 6 pernyataan. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala pengukuran likert menurut [16] yang kemudian dilanjutkan dengan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Yang kemudian data akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R²) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Kerangka Konseptual

Konsep merupakan istilah dan definisi yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena atau kerangka berpikir yang hendak di uji. Jadi, kerangka pemikiran adalah hasil pemikiran yang rasional dalam menguraikan rumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang di uji kebenarannya. Adapun gambar kerangka

konsep dalam penelitian ini adalah:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1.X2.X3 = Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Y = Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Hipotesis

H1: Perilaku kerja inovasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo).

H2: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo).

H3: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo).

Definisi Oprasional

1) Perilaku kerja inovasi merujuk pada toeri yang dikemukakan oleh [9]. Perilaku kerja inovatif dapat disimpulkan sebagai perilaku dimana individu mampu menghasilkan atau menciptakan suatu ide-ide atau produk baru yang dapat diimplementasikan pada lingkup perusahaan, kelompok atau organisasi dan dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, kelompok, atau organisasi tersebut. Secara oprasional pengukuran variabel perilaku kerja inovasi menggunakan empat indikator yang merujuk pada teori [10] :

1. Eksplorasi peluang (opportunity exploration)

Dalam hal ini ialah proses mengenalkan dan memberikan pemahaman akan suatu masalah serta kebutuhan dalam konteks pekerjaan seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Generasi ide (idea generation)

Yang dimaksud dalam hal ini yaitu untuk memunculkan pengembangan inovasi melalui proses penciptaan dan memberi saran mengenai ide tentang produk atau proses yang baru sehingga berpotensi untuk dapat diterapkan pada perusahaan.

3. Promosi gagasan (idea promotion)

Suatu proses dalam membuat ide dengan mempengaruhi anggota lain tentang inovasi dalam bekerja.

4. Realisasi ide (idea realization)

Melaksanakan ide yang sudah dibuat, serta merencanakan langkah strategis ke dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan omset perusahaan.

2) Motivasi merujuk pada toeri yang dikemukakan oleh [11]. Motivasi adalah dorongan dari pimpinan kepada para karyawan agar semangat dalam bekerja dan memajukan perusahaan. Contoh seperti apa yang telah menjadi kebiasaan di PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo) setiap kali manager atau atasan memberikan arahan selalu menekankan untuk menjaga kekompakan satu sama lain antar teman kerja. Secara oprasional pengukuran variabel motivasi menggunakan lima

indikator yang merujuk pada teori [6].

1. Kebutuhan fisik

Sarana dan fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor, contoh : peralatan yang ada di tempat kerja sangat lengkap.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, contohnya : pesan moral yang disampaikan oleh pimpinan atau atasan untuk menyemangati karyawannya.

3) Disiplin kerja merujuk pada toeri yang dikemukakan oleh [7]. Disiplin Kerja adalah para karyawan dituntut untuk disiplin dan menaati peraturan-peraturan apa saja yang ada di perusahaan, contohnya datang kerja tepat waktu dan tidak boleh terlambat. Secara oprasional pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan lima indikator yang merujuk pada teori [12] :

1. Frekuensi kehadiran

Absensi kehadiran setiap karyawan PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo).

2. Ketaatan pada standar kerja

Menaati peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Tingkat kewaspadaan

Sikap yang dimiliki untuk melindungi dirinya sendiri maupun karyawan lainnya.

4. Etika kerja

Kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mempertahankan nilai moral.

5. Ketaatan dalam peraturan kerja

Sikap karyawan yang memperhatikan dan menaati setiap peraturan.

4) Kinerja Karyawan merujuk pada toeri yang dikemukakan oleh [13]. Kinerja karyawan yaitu meliputi kemampuan atau keahlian seorang karyawan dalam bekerja. Contohnya seperti apakah mampu karyawan tersebut menyelesaikan tugas dan target yang diberikan perusahaan kepadanya untuk segera diselesaikan sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Secara oprasional pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan enam indikator yang merujuk pada teori [14].

1. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

3. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum, contoh : karyawan harus teliti dalam melakukan pekerjaan atau mngecek hasil pekerjaannya.

4. Kepemimpinan

Pemimpin atau atasan dalam sebuah perusahaan memiliki kewenangan lebih dalam menilai kinerja karyawannya, contoh : seorang atasan atau pimpinan harus menjadi contoh yang baik dan teladan bagi bawahannya dan pimpinan berhak menentukan kebijakan dalam penilaian kinerja pada seluruh karyawannya.

5. Kejujuran

Salah satu sifat yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, dalam bekerja. contoh : karyawan harus bersifat jujur.

6. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan, contoh : karyawan dituntut untuk kreatif mungkin untuk menciptakan ide atau kreasi baru.

III . Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Variabel (R Hitung)	R.Tabel	Sig.	Ket.
Perilaku Kerja Inovasi (X1)	X1.1	0.931	0.000	Valid
	X1.2	0.836	0.003	Valid
	X1.3	0.853	0.004	Valid
	X1.4	0.972	0.000	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.701	0.024	Valid
	X2.2	0.737	0.015	Valid
	X2.3	0.836	0.003	Valid
	X2.4	0.862	0.001	Valid
	X2.5	0.853	0.004	Valid
Disipli Kerja (X3)	X3.1	0.836	0.003	Valid
	X3.2	0.929	0.000	Valid
	X3.3	0.885	0.006	Valid
	X3.4	0.880	0.011	Valid
	X3.5	0.932	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.932	0.000	Valid
	Y.2	0.758	0.015	Valid
	Y.3	0.942	0.000	Valid
	Y.4	0.785	0.007	Valid
	Y.5	0.953	0.000	Valid
	Y.6	0.737	0.015	Valid

Dari hasil uji validitas diatas diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,50 (> 0,50) sehingga didalam uji validitas ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti[15].

B. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket.
Perilaku Kerja Inovasi (X1)	0.931	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0.862		
Disiplin Kerja (X3)	0.942		
Kinerja Karyawan (Y)	0.953		

Dari hasil tabel di atas, dapat diperoleh data dengan nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha yang lebih besar daripada 0,60 pada, Perilaku Kerja Inovasi sebesar 0,931, variabel motivasi sebesar 0,862, variabel disiplin kerja sebesar 0,942, dan

variabel kinerja karyawan sebesar 0,953. Maka seluruh variabel dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

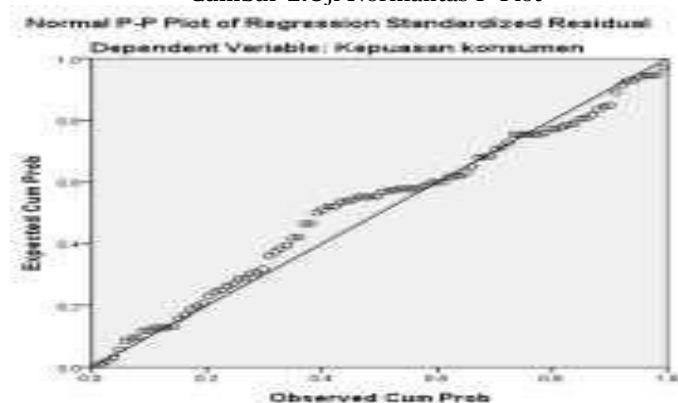
1) Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42394715
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707
a. Test distribution is Normal.		

Hasil pengujian data di atas, diperoleh nilai Asymp.sig dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,707 di mana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 ($>0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya menggunakan Plot Of Regression Standardized Residual. Data dikatakan berdistribusi normal jika sekarang data membentuk titik(.) atau lingkaran yang mendekati garis diagonal seperti pada gambar berikut:

Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot



2) Uji Multikolieritas

Tabel 4. Uji Multikolieritas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Perilaku Kerja Inovasi (X1)	.200	4.900
	Motivasi (X2)	.117	9.031
	Disiplin Kerja (X3)	.115	9.558

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikol, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya variabel multikol, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) serta besaran korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikol jika mempunyai VIF tidak lebih dari angka 10 [15].

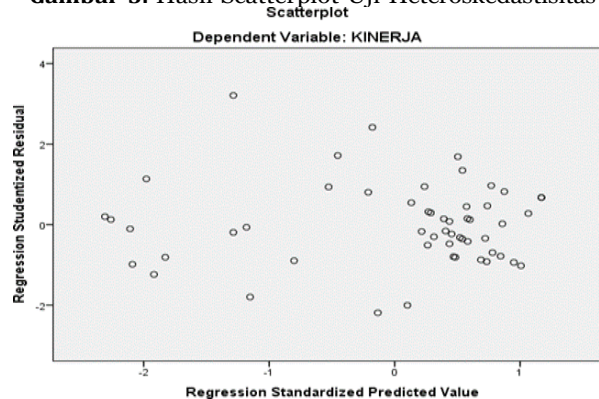
a. Jika nilai tolerance diatas ($>$) 0,1 maka terjadi multikolinearitas

b. Jika nilai VIF dibawah ($<$) 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas [17].

Gambar 3. Hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Hasil tampilan Scatterplot menunjukkan dengan jelas bahwa data menyebar secara acak dan tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya. Berdasarkan tampilan Scatterplot di atas dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain itu uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (error term) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal. Ketentuannya adalah signifikan korelasi spearman lebih dari 0,05 yang berarti hubungan antara X dan Y tidak signifikan atau heteros atau dapat juga diketahui dari gambar Scatterplot dimana titik data harus menyebar apabila membentuk pola menumpuk berarti terjadi heteroskedastisitas.

D. Hasil Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan memiliki tujuan untuk menguji pengaruh variabel perilaku kerja inovasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.187	3	66.396	16.564	.000b
	Residual	384.813	96	4.008		
	Total	584.000	99			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), perilaku kerja inovasi(X1), motivasi(X2), dan disiplin kerja(X3)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,564 dan nilai signifikan 0,000. Sedang F tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar $K=3$ dan $df_2 = (100 - 3 - 1 = 96)$ maka didapat nilai F tabel sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu $16,564 > 2,70$ dan nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku kerja inovasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo).

2) Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Tabel 6. Hasil Uji R2 Regresi Linier Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.320	2.002

a. Predictors: (Constant), perilaku kerja inovasi(X1), motivasi(X2), dan disiplin kerja(X3)

Besarnya nilai Adjusted R² yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel perilaku kerja inovasi(X₁), motivasi(X₂), dan disiplin kerja(X₃) terhadap variabel kinerja karyawan(Y) sebesar 0,320 atau sebesar 32 %. Sedangkan sisanya 0.680 atau 68 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

E. Pembahasan

1. Hipotesis Pertama : Perilaku kerja inovasi (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh perilaku kerja inovasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel perilaku kerja inovasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo) dalam menerapkan peraturan perilaku kerja inovasi sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja para karyawannya.

Variabel perilaku kerja inovasi dengan nilai indikator tertinggi adalah realisasi ide(idea realization) dengan nilai R hitung sebesar 0.972. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan atau PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo) telah melaksanakan serta menjalankan ide yang sudah dibuat, serta merencanakan langkah strategis ke dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan omset perusahaan.

2. Hipotesis Kedua : Motivasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebuah motivasi dari atasan atau pimpinan dari sebuah perusahaan sangat efektif untuk mamacu kinerja para karyawannya dan meningkatkan hasil omset perusahaan.

Variabel motivasi dengan nilai indikator tertinggi adalah kebutuhan akan penghargaan dengan nilai R hitung sebesar 0.862. Hal ini menunjukan bahwa para karyawan bekerja dengan baik dengan harapan bisa mendapatkan prestasi dan apresiasi dari perusahaan, contoh : promosi atau kenaikan jabatan, tambahan upah karena bekerja sesuai target, dll.

3. Hipotesis Ketiga : Disiplin kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo) dalam menerapkan peraturan disiplin kerja sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja para karyawannya.

Variabel disiplin kerja dengan nilai indikator tertinggi adalah ketaatan dalam peraturan kerja dengan nilai R hitung sebesar 0.932. Hal tersebut diartikan bahwa seluruh pegawai baik atasan, staf dan para karyawan sangat disiplin dalam melalukan pekerjaan sesuai dengan aturan atau kebijakan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan atau PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo) sangat disiplin dalam menerapkan disiplin kerja kepada seluruh karyawannya guna menjaga kualitas dan kuantitas hasil penjualannya.

IV. Simpulan

Hasil mengenai penelitian yang telah di lakukan maka dapatt ditarik kesimpulan bahwa :

1. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel perilaku kerja inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo).
2. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo).
3. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo).

Ucapan Terima Kasih

Mengucapkan puji syukur kepada allah SWT, dan berterima kasih sebanyak-banyaknya kepada orangtua, keluarga, teman-teman serta pihak-pihak yang telah banyak membantu selama dalam proses penyusunan artikel ini yang tentu tidak dapat saya sebutkan semuanya. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu Dosen yang senang tiasa membimbing serta mengarahkan saya higgsaya bisa menyelesaikan tugas akhir ini dan membantu dalam penelitian ini.

References

1. A. Diamantidis and P. Chatzoglou, "Factors affecting employee performance: An empirical approach," Int. J. ISSN 2598-9936 (online), <https://ijins.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

- Productivity Perform. Manag., vol. 68, no. 1, pp. 171–193, 2019, doi: 10.1108/IJPPM-01-2018-0012.
2. F. Fauziah, “Pengaruh employee engagement, komitmen organisasi, rotasi pekerjaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Inkabiz Indonesia),” 2016. [Online]. Available: <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35731/1/FATTIAH%20FAUZIAH-FEB>
 3. M. M. Sandy, “Karakteristik pekerjaan dan kinerja dosen luar biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen organisasi sebagai variabel moderating,” Tesis, Universitas Widayatama, Bandung, 2015.
 4. H. McGuirk, H. Lenihan, and M. H. [Initials incomplete], “Measuring the impact of innovative human capital on small firms’ propensity to innovate,” Res. Policy, vol. 44, pp. 965–976, 2015.
 5. A. Dysvik, B. Kuvaas, and R. Buch, “Antecedents and employee outcomes of line managers’ perceptions of enabling HR practices,” J. Manag. Stud., vol. 51, pp. 845–868, 2014, doi: 10.1111/joms.12085.
 6. R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, “Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember,” J. Penelit. Ipteks, vol. 4, no. 1, 2019.
 7. Ajabar, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama, 2020.
 8. A. L. Kurniawan and D. K. Sari, “Pengaruh kualitas layanan, citra perusahaan dan customer relationship terhadap kepuasan konsumen ekspedisi di Kabupaten Sidoarjo,” vol. 7, pp. 1–15, 2020. [Online]. Available: <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/835>
 9. J. De Jong and D. Den Hartog, “Measuring innovative work behavior,” J. Creativity Innov. Manag., vol. 19, no. 1, pp. 23–36, 2010.
 10. G. Messmann and R. H. Mulder, “Development of a measurement instrument for innovative work behavior as a dynamic and context-bound construct,” Human Resource Development Int., vol. 15, no. 1, pp. 43–59, 2012.
 11. Sedarmayanti, Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.
 12. M. H. Nugraha, “Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan (Suatu penelitian pada karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi),” Kaos GL Derg., vol. 8, no. 75, pp. 147–154, 2020.
 13. E. Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
 14. P. Afandi, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
 15. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2017.
 16. Imron, “Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang,” Indonesian J. Softw. Eng., vol. 5, no. 1, pp. 19–28, 2019, doi: 10.31294/ijse.v5i1.5861. [Online]. Available: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/khatulistiwa/issue/archive/index.php/ijse/article/view/5861>
 17. N. Asnawi and Masyhuri, Metodologi Riset Manajemen Pemasaran. Malang: UIN-MALIKI Press, 2011.
 18. I. Ghazali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
 19. I. Ghazali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
 20. N. Asnawi and Masyhuri, Metodologi Riset Manajemen Pemasaran. Malang: UIN-MALIKI Press, 2011.