

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG ALAUDIN MAKASSAR**



**HENDRIK TANDI KARAENG  
1910421003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG ALAUDIN MAKASSAR**



Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen

**HENDRIK TANDI KARAENG  
1910421003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

# SKRIPSI

## PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG ALAUDIN MAKASSAR

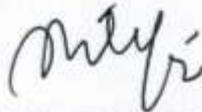
Disusun dan diajukan oleh

**HENDRIK TANDI KARAENG**  
1910421003

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi  
Pada Tanggal **12 September 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 12 September 2023  
Disetujui Oleh,

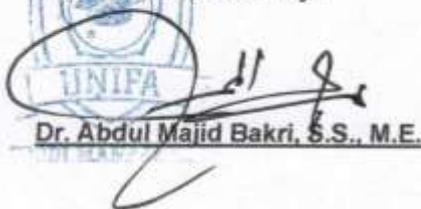
Pembimbing,



Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar



Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

# SKRIPSI

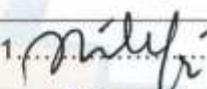
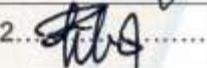
## PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG ALAUDIN MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

**HENDRIK TANDI KARAENG**  
1910421003

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi  
Pada Tanggal 12 September 2023 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
**Dewan Penguji**

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Dr. Numadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	2. 
3.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
**Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : HENDRIK TANDI KARAENG  
NIM : 1910421003  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG ALAUDIN MAKASSAR" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 12 September 2023

Yang Membuat Pemyataan,



Hendrik Tandi Karaeng

## PRAKATA

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik sesuai yang diharapkan. Adapun judul dari Skripsi ini yaitu tentang **“PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG ALAUDIN MAKASSAR”**. Skripsi ini disusun oleh mahasiswa Program Studi Manajemen S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial yang dimaksudkan untuk melengkapi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Universitas Fajar Makassar.

Dalam penulisan Skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih sebagai bentuk apresiasi kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan Skripsi ini.

Ucapan terima kasih kepada Ayahanda Bapak.Semel dan Ibunda Datu Bamba yang senantiasa selalu memberi dukungan doa serta materi kepada penulis dan juga menjadi penyemangat dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., ME selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar.

4. Bapak Dr. H. Syamsuddin Bidol, M.M selaku Dosen Penasihat Akademik yang selama ini meluangkan waktunya dan memberikan saran dan motivasi kepada penulis agar dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik
5. Ibu Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan motivasi serta dukungan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini dan bisa selesai dengan baik sesuai yang diharapkan.
6. Seluruh jajaran Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta teori selama ini sehingga penulis dapat menyusun proposal skripsi ini dengan baik dan bisa selesai tepat waktu.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan yang membantu saya dalam menyelesaikan Skripsi ini
8. Dan seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung saya dalam melakukan penelitian ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu sampai dengan penulisan Skripsi ini selesai dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan Skripsi ini tidak lepas dari banyaknya kekurangan dan jauh dari kata sempurna sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca nantinya. Harapan penulis dengan adanya laporan penulisan yang sederhana ini bisa berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Sekali lagi penulis ucapkan Terima Kasih

Makassar, 12 September 2023

Hendrik Tandi Karaeng

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG ALAUDIN MAKASSAR**

**Hendrik Tandi Karaeng  
Sri Adrianti Muin**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alaudin Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 101 karyawan. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi heteroskedisitas. Metode uji analisis data yaitu menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis  $t$  hitung  $6,279 > t$  tabel  $1,660$ . Berarti perilaku inovatif memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis  $t$  hitung  $2,898 > t$  tabel  $1,660$ . Berarti keterlibatan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis  $f$  hitung  $34,904 > f$  tabel  $3,120$ . Berarti perilaku inovatif dan keterlibatan kerja secara simultan memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan, Perilaku Inovatif**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF INNOVATIVE BEHAVIOR AND WORK INVOLVEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HADJI KALLA TOYOTA ALAUDIN BRANCH MAKASSAR**

**Hendrik Tandi Karaeng  
Sri Adrianti Muin**

*This study aims to determine whether Innovative Behavior and Work Involvement on Employee Performance at PT. Hadji Kalla Toyota Alaudin Makassar Branch. Data collection uses primary data obtained from questionnaires. Determination of the sample using the saturated sample method, so that the sample in this study were 101 employees. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, and classical assumptions have been tested in the form of assumptions of normality and heteroscedasticity. Methods of data analysis using multiple regression analysis techniques. The results showed that the first hypothesis was accepted because it showed the results of the hypothesis test  $t$  count  $6.279 > t$  table  $1.660$ . Means that innovative behavior makes a real contribution to employee performance. The second hypothesis is accepted because it shows the results of the hypothesis test  $t$  count  $2.898 > t$  table  $1.660$ . Means that work involvement makes a real contribution to employee performance. The third hypothesis is accepted because it shows the results of the hypothesis test  $f$  count  $34.904 > f$  table  $3.120$ . This means that innovative behavior and work involvement simultaneously make a real contribution to employee performance.*

**Keywords: Employee Performance, Innovative Behavior, Work Involvement**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN KEASLIAN .....	v
PRAKATA .....	vi
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3 Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.3.2 Manfaat Praktis.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Tinjauan Teori Dan Konsep .....	9
2.2 Tinjauan Empirik.....	28
2.3 Kerangka Pikir .....	31
2.4 Definisi Operasional .....	32
2.5 Hipotesis.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
3.1 Rancangan Penelitian.....	35
3.2 Tempat dan Waktu .....	35
3.3 Populasi dan Sampel.....	36
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.6 Pengukuran Variabel .....	38
3.7 Instrumen Penelitian.....	39
3.8 Analisis Data .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	44
4.2 Hasil Penelitian .....	58
4.3 Pembahasan .....	66
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indeks Nilai Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 1.2 Nilai Kinerja Karyawan .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 2.2 Definisi Oprasional .....	33
Tabel 3.1 Jumlah Populasi.....	36
Tabel 4.1 Rincian Pengambilan Kuesioner .....	58
Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan Jenis kelamin .....	59
Tabel 4.3 Distribusi responden berdasarkan usia .....	60
Tabel 4.4 Distribusi responden berdasarkan pendidikan.....	61
Tabel 4.5 Deskripsi terhadap data variabel perilaku Inovatif (X1).....	62
Tabel 4.6 Deskripsi terhadap data variabel keterlibatan Kerja (X2) .....	64
Tabel 4.7 Deskripsi terhadap data variabel Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 4.8 Hasil uji validalitas.....	66
Tabel 4.9 Hasil uji reliabilitas .....	68
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif.....	71
Tabel 4.11 Hasil uji regresi berganda.....	73
Tabel 4.12 Hasil Uji $t_{tabel}$ .....	74
Tabel 4.13 Hasil Uji $f_{tabel}$ .....	76
Tabel 5.14 Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) .....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1 Logo Kalla Toyota .....	49
Gambar 4.2 Struktur Organisasi .....	50
Gambar 4.3 Uji Normalitas PP Plot.....	69
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas Scater Plot .....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti .....	87
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian .....	88
Lampiran 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden.....	93
Lampiran 4 Hasil Uji Data Spss .....	100

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk membantu dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah Karyawan, sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan sangatlah tergantung kepada kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan karyawan yang dimaksud. Hal tersebut sangatlah diperlukan agar keefektifan produktivitas perusahaan semakin meningkat. Dengan demikian Proses pengerjaan kegiatan perusahaan yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Huzain, 2021).

Dalam era globalisasi telah menuntut adanya perubahan yang sangat cepat dan menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks di segala bidang. Untuk itu perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) agar dapat memenangkan persaingan, minimal untuk mempertahankan operasi perusahaan. Salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah karyawan perusahaan (Iskandar, 2018).

Kinerja juga dapat dilakukan dengan berbentuk tim, pada saat ini perusahaan cenderung membuat tim-tim dan kelompok-kelompok kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan tekanan persaingan semakin meningkat, dan para ahli menyatakan keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada individu-individu yang menonjol. Tinggi rendahnya Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Nofianti, (2021) Kinerja dipengaruhi oleh faktor Perilaku Inovatif Dan Keterikatan Kerja.

Menurut Ardy, (2018) perilaku inovatif adalah perilaku karyawan yang mengarah pada pengenalan, pembuatan, serta penerapan ide, proses, produk maupun prosedur baru yang dapat menguntungkan suatu unit. Perilaku inovatif dari karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai perilaku inovatif, mereka dapat menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada perusahaan. Menurut Hadi et al., (2020) perilaku inovatif sebagai pembaharuan yang disengaja, melakukan promosi, ada ide baru yang direalisasikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kelompok atau perusahaannya. Dengan berani untuk berinovasi dan mengembangkan suatu ide yang kreatif menjadi suatu realitas yang baru, di satu sisi juga mempunyai keberanian untuk terlibat langsung mengambil resiko di saat ide tersebut terjadi kegagalan. Kegagalan yang dimaksud adalah hasil yang menjadi harapannya tidak sesuai dengan kenyataannya.

Hadi et al., (2020) Seorang karyawan yang memiliki perilaku inovatif akan sangat kritis dan akan selalu mengusahakan apapun untuk memunculkan sesuatu yang baru dilingkungan sekitarnya agar lebih berguna dan mempunyai nilai tambah sehingga seorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang lebih efektif dan efisien. Perusahaan seharusnya lebih sering melibatkan para karyawan dalam berbagai kegiatan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan wadah bagi pendapat mereka atau ikut dalam pengambilan keputusan dan mengembangkan prestasi kerjanya agar karyawan yang dilibatkan akan

lebih berkomitmen dalam pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan yang tinggi juga ditentukan oleh keterlibatan karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadi et al., (2020) dengan judul pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyantari & Cipto, (2021) dengan judul peran perilaku inovatif dalam membentuk kinerja pegawai dengan aspek lingkungan kerja dan kepuasan kerjapada dinas pertanian kabupaten ngawi, dimana dari hasil penelitiannya ditemukan perilaku inovatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Keterlibatan kerja. Hadi et al., (2020) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah keterlibatan kondisi psikologis seseorang, komitmen dan keterikatan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Keterlibatan kerja dari karyawan-karyawan yang terpenuhi harapannya di perusahaan yang diikuti dengan sikap profesionalisme dan komitmen terhadap organisasi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat dengan pekerjaannya serta memperoleh dukungan berupa pengawasan, memperoleh umpan balik pekerjaannya, diberi kebebasan dan peluang untuk belajar, maka akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja mereka (Darmawan, 2022).

Dengan perusahaan memupuk tingkat keterlibatan kerja yang tinggi antar karyawan dapat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong sikap yang lebih positif (Riza et al., 2017). Sebaliknya dengan

keterlibatan karyawan yang kurang akan berakibat pada rendahnya kepedulian dan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan. Selain itu keterlibatan karyawan dinilai dapat membantu setiap perusahaan untuk memperoleh keunggulan bersaing karena karyawan sebagai faktor yang tidak dapat diduplikasi oleh pesaing dan tentu saja keterlibatan karyawan juga harus dikelola dengan benar (Hadi et al., 2020). Kondisi ini menunjukkan bahwa keunggulan suatu perusahaan salah satu faktor terkuat yang mempengaruhinya adalah keterlibatan karyawan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan dapat berharap memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dan loyal terhadap perusahaan (Octaviani & Mulyanto, 2021). Hal tersebut menunjukkan kepentingan untuk mengamati perilaku karyawan yang memengaruhi kinerjanya yang dalam hal ini adalah perilaku inovatif dan keterlibatan kerja.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiadi et al., (2017) dengan judul pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan pemediasi komitmen organisasional, dimana hasil dari penelitiannya terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya, (2021) dengan judul pengaruh keterlibatan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo), dimana dari hasil penelitiannya ditemukan Keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Hadji Kalla adalah Perusahaan Swasta Nasional yang berpusat di Makassar yang bergerak dibidang otomatis serta perdagangan. PT. Hadji Kalla Cab. Makassar menjadi agen tunggal pemasaran mobil Toyota untuk daerah Sulawesi Selatan, Tengah, dan Tenggara. PT. Hadji Kalla

menerapkan standar Toyota dalam beroperasi meliputi penjualan, servis, dan penyediaan suku cadang yang lazim disebut 3S (Sales, Service, Spare Parts). Dengan bisnis yang semakin berkembang besar, maka tingkatan operasionalnya juga semakin tidak sederhana dan kebutuhan perencanaan dan pengelolaan kebutuhan untuk perusahaan yang nantinya semakin berkembang.

PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar adalah salah satu dealer Toyota populer di Makassar. Dealer ini terletak di Jl. Sultan Alauddin No.76, Pabaeng-Baeng, Tamalate, Mangasa, Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90223, Indonesia. PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar mempunyai posisi yang berbeda-beda dengan tanggung jawab dan fungsi mereka masing-masing.

Adapun fenomena yang terjadi di PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar adalah terdapat beberapa karyawan yang melakukan penjualan dengan cara *canvassing* ke beberapa tempat yang dianggap potensial. *Canvassing* adalah salah satu metode yang digunakan oleh bisnis untuk mengumpulkan data dan informasi tentang pelanggan potensial bisnis, padahal kita ketahui sekarang sudah era 4.0 semua sudah bisa dikerjakan secara online, tetapi beberapa karyawan masih menggunakan sistem offline artinya karyawan pada PT. Hadji Kalla kurang melakukan inovasi.

Fenomena selanjutnya adalah Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang terlibat sepenuhnya terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Seperti, saat melakukan pekerjaan ada beberapa karyawan kurang berkoordinasi dengan pimpinan (Koordinator) sehingga menyebabkan pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hal ini terbukti pada kinerja karyawan yang diukur dengan

menggunakan Satuan Kinerja Individu (SKI) yang berasal dari turunan Kontrak Manajemen (KM) perusahaan. Satuan Kinerja Individu tersebut dibagi ke dalam lima rentang dengan penjelasan sebagai berikut:

**Tabel.1.1**  
**Indeks Nilai Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar**

Nilai Prestasi Kerja	Rentang Nilai	Keterangan
P1	≥110	Istimewa
P2	≥103 s.d.110	Sangat Baik
P3	≥96 s.d. 103	Baik
P4	≥90 s.d.96	Kurang
P5	<90	Sangat Kurang

*Sumber: PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar*

Hasil penilaian kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar selama tiga periode ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Nilai Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar**

Tahun	Nilai Kinerja Individu (NKI) yang dicapai					Jumlah Karyawan
	P1 (Istimewa)	P2 (SangatBaik)	P3 (Baik)	P4 (Kurang)	P5 (Sangat Kurang)	
2020	–	8	32	–	–	40
2021	–	15	25	–	–	40
2022	2	13	25	–	–	40

*Sumber: PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar*

Pada tabel 1.2 diatas, digambarkan nilai kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar selama tiga tahun terakhir. Terlihat bahwa selama tiga tahun terakhir, tidak ada karyawan yang mendapatkan nilai kinerja “P4”, dan “P5”. Selanjutnya, di tabel diatas terlihat bahwa terdapat peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan nilai “P2” atau “sangat

baik” setiap tahunnya walaupun pada tahun 2022 mengalami penurunan, tapi pada tahun 2022 ada karyawan mendapat “P1” atau “Istimewa”. Namun, jika dilihat, angka kenaikan kinerja dari tahun 2020 ke 2021 lebih tinggi jika dibandingkan dengan kenaikan kinerja pada tahun 2021 ke 2022. Meskipun setiap tahun hasil kerja yang dicapai terjadi peningkatan, namun peningkatan tersebut dirasa tidak optimal. Perusahaan mengharapkan bahwa peningkatan jumlah karyawan yang bisa mendapatkan nilai kinerja “P1” atau “Istimewa”.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dan perbedaan penelitian (Gap Penelitian), maka peneliti tertarik untuk penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar”**.

## **1.2 Rumusan Masalah Dan Tujuan Penelitian**

### **1.2.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah :

1. Apakah Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar.?
2. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar.?
3. Apakah Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar.?

### **1.2.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan

dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar.
2. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar.
3. Untuk menguji dan menganalisis Apakah Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Manfaat Teoritis**

Hasil Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### **1.3.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat :

1. Bagi Kampus Universitas Fajar

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan bagi universitas atau institusi tentang Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk melatih dan mengembangkan pengetahuan karya ilmiah.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori Dan Konsep**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya**

Oktavia, (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Savitri et al., (2021), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa poin dari manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam pengelolaan atau pendayagunaan manusia di dalam organisasi, yang dilakukan berdasarkan fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan Pemerintah yang lebih efektif dan efisien.

###### **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia Ichsan et al., (2020 : 13) antara lain:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan Pemerintah dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan Pemerintah dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan

atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil yang diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, serta layak yang diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan Pemerintah dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pemerintah

memperoleh laba atau profit, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan Pemerintah dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati, (2018 : 10) Aspek penting lain dari manajemen sumber daya manusia adalah perannya dalam mencapai tujuan Pemerintah secara terpadu dalam kepentingan individu pegawai, kepentingan perusahaan, dan kepentingan masyarakat luas menuju

tercapainya efektivitas dan efisiensi perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia bervariasi antara satu organisasi Pemerintah dan organisasi Pemerintah yang lainnya, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Larasati, (2018 : 10) antara lain:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan Sumber Daya Manusia untuk memastikan organisasi atau Pemerintah memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi Pemerintah secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

### **2.1.2 Perilaku Inovatif**

#### **1. Pengertian Perilaku Inovatif**

Perilaku inovatif merupakan proses individu dalam mengenali masalah, menghasilkan ide baru, mempromosikan ide dan berupaya agar ide tersebut dapat diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Nofianti, 2021). Definisi lain dijelaskan oleh Ardianti, (2020) bahwa

perilaku inovatif yaitu perilaku individu yang bertujuan untuk melakukan inisiasi dan pengenalan ide, produk, proses, serta prosedur baru agar berguna bagi organisasi.

Nofianti, (2021) mengatakan perilaku inovatif sebagai tindakan individu berupa pembuatan, pemrosesan, dan penerapan ide-ide baru terkait prosedur, produk, teknologi, serta proses kerja yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan keberhasilan organisasi. Tjahjono, (2020) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai kecenderungan untuk menciptakan ide baru, membuat pekerjaan menjadi efektif, dan berorientasi terhadap prestasi.

Definisi lain disampaikan oleh Sudaryono, (2022) yang berpendapat bahwa perilaku inovatif sebagai motif dalam menciptakan, memperkenalkan, serta menerapkan ide-ide baru dalam suatu organisasi dengan tujuan memajukan organisasi, ia juga menyatakan perilaku inovatif sebagai pengembangan ide baru, teknologi, prosedur, teknik, dan penerapannya pada area kerja tertentu.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif merupakan tindakan individu dalam menciptakan ide-ide baru, mempromosikan atau memperkenalkan, serta menerapkan ide-ide tersebut dalam organisasinya untuk meningkatkan efektivitas dan kemajuan organisasi.

## 2. Indikator Perilaku Inovatif

Aspek perilaku inovatif menurut Rosyiana, (2019 : 9) diantaranya adalah :

### a. Menghasilkan Ide (*Idea Generation*)

Proses menghasilkan ide baru diawali dengan pengenalan masalah yang terkait dengan pekerjaan. Kemudian individu

menciptakan ide-ide baru sebagai solusi atas masalah yang ditemukan. Ketidaksesuaian, diskontinuitas, dan perubahan dalam organisasi kerap menjadi pemicu terbentuknya ide-ide baru.

b. Mempromosikan Ide (*Idea Promotion*)

Setelah menghasilkan ide, individu harus memperkenalkan serta mempromosikan ide-ide baru tersebut kepada atasan. Selain itu, dalam proses promosi individu mencari dukungan yang kuat dari sumber daya yang ada seperti atasan dan rekan kerja agar ide baru tersebut diterapkan dalam organisasi.

c. Merealisasikan Ide (*Idea Realization*)

Individu mengembangkan sebuah *prototipe* secara berkelanjutan, mengaktualisasikan suatu produk dan layanan dari ide-ide baru yang telah dihasilkan dan dipromosikan, serta mewujudkan model baru guna memberikan nilai yang berbeda di dalam maupun di luar organisasi.

Sedangkan Asyari, (2017) menjelaskan perilaku inovatif terdiri dari aspek-aspek di bawah ini :

a. *Opportunity Exploration* (Melihat Peluang)

Awal dari sebuah inovasi ditentukan oleh adanya kesempatan atau peluang. Kesempatan atau peluang menurut Asyari, (2017) disebabkan oleh adanya ancaman yang membutuhkan respon secara cepat. Eksplorasi peluang diartikan sebagai pencarian cara untuk meningkatkan proses kerja, produk, serta pelayanan.

b. *Idea Generation* (Mengeluarkan Ide)

*Idea generation* adalah proses menghasilkan konsep produk, layanan, dan solusi untuk memperbaiki kinerja. Pada tahapan *idea*

*generation* terjadi kombinasi dan reorganisasi informasi untuk memecahkan masalah serta meningkatkan kinerja perusahaan.

c. *Application* (Aplikasi)

Pada tahap *application*, setiap individu berupaya untuk mengembangkan ide yang telah dipilih agar dapat diterapkan. Proses penerapan ide menjadi bagian penting pada proses kerja yang akan mendorong terwujudnya suatu inovasi.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini menggunakan aspek perilaku inovatif dari Asyari, (2017) sebagai rujukan utama.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif

Menurut Khairunnisa, (2013) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku yaitu :

a. Faktor Internal

1) Tipe Kepribadian

Orang yang memiliki tipe kepribadian adalah orang yang mampu dan berani mengambil resiko terhadap perilaku inovatif yang dibuat.

2) Gaya individu dalam memecahkan masalah

Karyawan yang memiliki gaya pemecahan masalah yang intuitif dapat menghasilkan ide-ide sehingga menghasilkan solusi yang baru.

b. Faktor Eksternal

1) Kepemimpinan

Banyak bawahan yang kurang dapat menjaga hubungannya dengan pemimpinnya, hal tersebut dapat membuat perilaku

inovatif seseorang tidak terlihat, namun karyawan yang memiliki hubungan positif dengan pemimpinnya, cenderung memunculkan perilaku inovatif pada karyawan. Harapan yang tinggi dari pemimpin agar karyawannya menjadi inovatif juga dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada karyawan.

#### 2) Dukungan untuk berinovasi

Dukungan dari orang-orang disekitar individu sangat membantu bagi karyawan tersebut dalam menciptakan suatu perilaku inovatif, bukan hanya itu dukungan dari orang dalam organisasi tersebut juga bisa memunculkan perilaku inovatif bagi karyawan tersebut.

#### 3) Tuntutan dalam pekerjaan

Tuntutan dari perusahaan cenderung meningkatkan semangat para karyawannya untuk berperilaku inovatif. Tuntutan tersebut menjadi dorongan bagi karyawan. Salah satu hal yang muncul akibat adanya tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi tersebut adalah perilaku inovatif.

#### 4) Iklim Psikologis

Iklim psikologis menunjukkan bagaimana lingkungan organisasi dipersiapkan dan di interpretasikan oleh karyawan

### **2.1.3 Keterlibatan Kerja**

#### 1. Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Nurrohman, (2020) merupakan tingkat ukuran sejauh mana orang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan tingkat kinerja yang mereka rasakan adalah penting untuk harga diri. Menurut Abdullah, (2018) keterlibatan kerja didefinisikan

sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Prihatini, 2013:99). Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Nurrohman, (2020) Keterlibatan kerja ialah suatu proses partisipatif yang mengenakan masukan karyawan- karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu industri atau perusahaan dalam pencapaian tujuan . (Warongan et al., 2014) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan untuk cerminan dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya.

Muhaling et al., (2022) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkatan hingga sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan

dalam suatu organisasi. Sebaliknya tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

A. F. Pratama, (2021) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya. Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat dan batasan yang dikemukakan para ahli di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keterlibatan kerja merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya. Dan dapat disimpulkan

bahwa keterlibatan kerja adalah di mana seorang karyawan menganggap pekerjaannya itu sangat penting, dan jika pekerjaan itu selesai sebelum waktu yang di targetkan itu akan menjadi prestasi diri sendiri.

## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional (Fathanah, 2021).

### a. Variabel personal

Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.

Argon & Iana, (2020) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka. (Fathanah, 2021) dalam penelitiannya menambahkan bahwa variabel-variabel demografi lainnya seperti gaji memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja (*Job Involvement*). Sedangkan variabel psikologis mencakup *intrinsic/extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi, dan intensi turnover.

Herman, (2021) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara trait kepribadian dengan keterlibatan kerja pada manajer menemukan bahwa ada hubungan antara trait kepribadian dengan

keterlibatan kerja ditinjau dari teori 5 Faktor, dimana tipe kepribadian *extraversion*, *openness*, *agreeableness* berhubungan dengan keterlibatan kerja. Ia menemukan bahwa manajer yang memiliki karakteristik *agreeableness* yang rendah menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi. Selain itu, ia juga menemukan bahwa ada hubungan yang negatif antara *extraversion* dan *openness* dengan keterlibatan kerja.

b. Variabel situasional

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), *job security*, supervisi, dan iklim interpersonal. faktor-faktor seperti otonomi, hubungan pertemanan, perilaku pengawas, kepercayaan, dan dukungan menuntun pada keterlibatan kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas (Prasetya, 2021)

Prasetya, (2021) menambahkan Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan keterlibatan kerja juga menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan keterlibatan kerja. Artinya, apabila persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan demokratis positif, maka keterlibatan kerja karyawan tinggi.

Variabel organisasi mencakup iklim organisasi (partisipatif/mechanistik), ukuran organisasi (besar/kecil), struktur organisasi (tall/flat), dan sistem kontrol organisasi (jelas/tidak jelas). faktor-faktor penting dari keterlibatan kerja (*Job Involvement*)

personil layanan finansial menemukan bahwa dukungan sosial dan hubungan teman sebaya memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan keterlibatan kerja (Septiadi et al., 2017).

### 3. Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Muliana, (2016) keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Orang-orang dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menganggap pekerjaan mereka merupakan bagian penting dari kehidupan mereka. Melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerjanya akan memberikan kontribusi terhadap harga diri mereka. Untuk karyawan yang tidak puas dengan keterlibatan kerja yang rendah, maka kinerja yang baik atau buruk tidak mempengaruhi konsep diri seseorang.

Adapun indikator dari keterlibatan kerja menurut (Dilla & Yuliana, 2019) adalah :

#### a. Partisipasi Kerja.

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

#### b. Keikutsertaan.

Dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

#### c. Kerjasama.

Kerjasama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

## 2.1.4 Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik (Desi Kristanti & Pangastuti, 2019).

Menurut Benardin dan Russel dalam (Priansa, 2017) “menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”. Menurut Tajudin & Supriadi, (2021) “pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sedangkan Menurut Rahadi dalam (Widiyanti & Fitriani, 2017) “mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Dari beberapa pengertian kinerja dapat disimpulkan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

## 2. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja dan penggunaannya saat ini semakin populer, bukan hanya di Indonesia tetapi juga di berbagai negara. Seiring dengan berbagai perubahan paradigma dalam mengelola organisasi, baik publik maupun privat dalam upaya mencapai tujuan, maka persoalan kinerja menjadi hal yang sangat penting. Melalui indikator dan ukuran kinerja yang tepat maka tujuan organisasi akan lebih mudah dinilai, dievaluasi dan dipertanggungjawabkan (Karomah, 2020).

Menurut Aramana (2020) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (A. V. Pratama, 2021). Sedangkan secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41). Serta menurut Aldi & Susanti (2019) Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam Jurnal Roya Rashidi (2015) mengemukakan bahwa Sistem manajemen kinerja mendefinisikan pengukuran dan mengembangkan kinerja dalam yang paling cocok dan cara yang efektif

untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Sistem yang efektif ini memerlukan manajer untuk berpartisipasi dalam berkelanjutan proses perencanaan, pembinaan, menilai, meninjau dan sebagainya yang serupa.

Sedangkan Menurut Dessler dalam Merista Mazayas Tofa, dkk (2016) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
- b. Kuantitas Pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
- e. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian penilaian kinerja karyawan adalah proses sistematis dimana organisasi mengevaluasi hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

#### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*The Right Man In Pleace, The Man On The Right Job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*Attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2014) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana

atasan mereka menilai kinerja mereka.

e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

## 5. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari (Pascarini, 2020) yaitu:

### a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

### b. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

### c. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Pengetahuan Tentang Pekerjaan adalah seseorang yang dipekerjakan berdasarkan pengetahuannya tentang subyek tertentu, bukan berdasarkan keterampilannya membuat atau mengerjakan sesuatu.

### d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan

Pendapat atau pernyataan yang disampaikan merupakan sebuah karangan atau tulisan dalam bentuk pendapat ataupun pernyataan tentang apa saja yang mengenai tentang sebuah kinerja untuk sebuah perusahaan.

## 2.2 Tinjauan Empirik

Tinjauan Empirik atau Kajian empiris adalah kajian yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Berikut adalah penelitian terdahulu :

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

<b>Nama dan Tahun Penelitian</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
(Septiadi et al., 2017)	Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional	1. Keterlibatan Kerja 2. Kinerja 3. Komitmen Organisasi	Structural Equation Model (SEM)	hasil dari penelitiannya terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja
(Prasetya, 2021)	Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo)	1. Keterlibatan Kerja 2. Insentif 3. Kinerja Karyawan 4. Kepuasan Kerja	Menggunakan model SEM dengan pendekatan Partial least Square (PIS)	Hasil penelitian menunjukkan Keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
(Hadi et al., 2020)	Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Perilaku Inovatif 2. Keterlibatan Kerja 3. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Widyantari & Cipto, 2021)	Peran Perilaku Inovatif Dalam Membentuk Kinerja Pegawai Dengan Aspek lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerjapada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.	1. Peran Perilaku Inovatif 2. Kinerja Pegawai 3. lingkungan Kerja 4. Kepuasan Kerja	Analisis Jalur	Perilaku inovatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
(Purwanto et al., 2020)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja	1. Kepemimpinan 2. Keterlibatan Kerja	Analisis Jalur	Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

	Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator	3. Budaya Organisasi 4. Kinerja		Menunjukkan Bahwa Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja
(Wokas et al., 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PIN Kawangkoan	1. Gaya Kepemimpinan 2. Keterlibatan Kerja 3. lingkungan Kerja 4. Kinerja	Analisis Regresi Berganda	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Indriyani & Fatimah, 2023)	Peran Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Studi Pada Industri Kreatif	1. Keterlibatan Kerja 2. Perilaku Inovatif 3. Kinerja	Analisis Jalur	Adanya pengaruh positif yang signifikan keterlibatan kerja terhadap perilaku inovatif maupun perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Ajiardani & Anjaningrum, 2022)	Bagaimana Keterlibatan Kerja, Perilaku Kerja Inovasi, dan lingkungan Kerja Fisik Menjelaskan Kinerja Karyawan Vosco Group	1. Keterlibatan kerja, 2. lingkungan kerja fisik 3. Perilaku Kerja Inovasi 4. Kinerja	Analisis Jalur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian ini memberikan hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif signifikan oleh keterlibatan kerja. Selain itu juga dipengaruhi secara tidak langsung melalui perilaku kerja inovasi.</li> <li>• Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi</li> </ul>

				secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja fisik. Selain itu juga dipengaruhi secara tidak langsung melalui perilaku kerja inovasi.
(Kananlua, 2022)	Pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai pemerintah daerah di provinsi Bengkulu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterlibatan kerja</li> <li>2. Dukungan organisasi</li> <li>3. Kepuasan kerja</li> <li>4. Perilaku kerja inovatif</li> </ol>	Analisis Jalur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu</li> </ul>
(Alviani & Nuvriasari, 2022)	Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perilaku inovatif,</li> <li>2. Motivasi kerja,</li> <li>3. Kerjasama tim</li> <li>4. Kinerja karyawan</li> </ol>	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia

Sumber : Data Diolah 2023

## 2.3 Kerangka Pikir

### 2.3.1 Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hadi et al., (2020), kinerja karyawan di suatu perusahaan dapat tercipta bila ada perilaku kerja yang inovatif serta ada kesediaan dari manajer untuk mendukungnya. Perilaku inovatif juga menentukan keinginan karyawan untuk mengaplikasikan ide baru, produk, proses serta strategi terhadap pekerjaan yang dilakukan, perusahaannya atau anggotanya. Setiap perusahaan harus menganggap hal tersebut penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerjanya meningkat

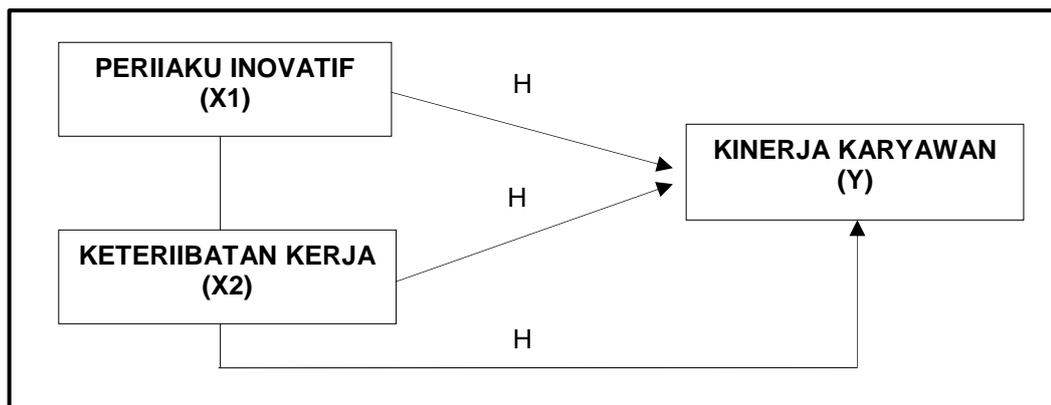
melalui perilaku inovatif dan kreatif. Yasa et al., (2021) juga mendukung pernyataan sebelumnya bahwa kinerja yang tinggi dapat tercapai karena ada perilaku inovatif. Fadillah, (2020) juga menjelaskan bahwa seseorang yang bila di tempat kerjanya menunjukkan perilaku inovatif, maka dianggap telah menunjukkan bagaimana kinerjanya.

### **2.3.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Salah satu konsep penunjang kesejahteraan di tempat kerja adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja mengarah pada hasil pekerjaan yang positif termasuk salah satunya yaitu komitmen organisasi Hadi et al., (2020). Keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya akan mengarah pada kepuasan yang disertai dengan semangat yang tinggi ketika bekerja. Keterlibatan kerja karyawan biasanya terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan keterlibatannya terhadap perusahaan. Keterlibatan pekerjaan lebih mengarah pada terpenuhinya kondisi psikologis akibat pekerjaan yang dilakukan di tempat kerjanya. Keterlibatan terhadap perusahaan lebih mengarah pada konsep motivasi yang menunjukkan adanya energi fisik, kognitif, afektif yang secara bersama-sama berperan terhadap kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan sangat memihak pada perusahaan dan benar-benar peduli pada pekerjaan yang ditugaskan pada mereka.

Berdasarkan Hubungan antar variabel di atas, maka kerangka konseptual yang diajukan adalah sebagai berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Pikir



## 2.4 Definisi Operasional

Variabel penelitian Sugiyono (2018) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas sering disebut juga sebagai variabel independen, stimulus, predictor dan antecedent merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variable terikat atau sering juga disebut dependen merupakan variabel yang mendapat pengaruh dari variabel bebas karena tindakan atau proses suatu objek penelitian. Definisi operasional variabel dijelaskan dalam bentuk tabel. Adapun tabelnya sebagai berikut :

Tabel 2.2 Definisi Operasional

Variable/Definisi	Indikator	Skala
Perilaku Inovasi (X1) Merupakan suatu kegiatan yang dilakukan karyawan PT.Hadji Kalla dalam menyesuaikan dengan kondisi yang ada dengan tujuan untuk keberlangsungan hidup	Asyari, (2017) 1) <i>Opportunity Exploration</i> (Melihat Peluang) 2) <i>Idea Generation</i> (Mengeluarkan Ide) 3) <i>Application</i> (Aplikasi)	Ordinal

perusahaan.		
Keterlibatan Kerja (X1) Adalah keikutsertaan karyawan PT.Hadji Kalla dalam suatu pekerjaan dengan tujuan untuk keberlangsungan hidup perusahaan.	Dilla & Yuliana, (2019)  1) Partisipasi Kerja. 2) Keikutsertaan. 3) Kerjasama.	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja yang diberikan kepada karyawan PT.Hadji Kalla dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan SOP yang ada.	Pascarini, (2020) 1) Kuantitas Kerja 2) Kualitas Kerja 3) Pengetahuan Tentang Pekerjaan 4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan	Ordinal

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada teori dan penelitian terdahulu di atas, atas pertanyaan masalah penelitian maka berikut dugaan sementara yaitu:

H1 : Perilaku Inovatif Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alaudin Makassar.

H2 : Keterlibat Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alaudin Makassar.

H3 : Perilaku Inovatif dan Keterlibat Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alaudin Makassar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan (Sugiyono, 2016).

Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistic, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal dan dirancang sematang mungkin sebelumnya. Desain bersifat spesifik dan detsil karena desain merupakan suatu rancangan penelitian yang akan dilaksanakan sebenarnya (Sugiyono, 2016).

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Hadji Kalla Makassar yang beralamat pada Jl. Sultan Alauddin No.76, Pabaeng-Baeng, Tamalate, Mangasa, Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90223, Indonesia. Dengan rentang waktu Penelitian  $\pm$  2 Bulan (Mei – Juni 2023). Berikut adalah rencana penelitian yang dapaat dilihat pada tabel dibawah ini :

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar yang berjumlah 101 Orang yang di jabarkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.2 Jumlah Populasi**

<b>No</b>	<b>Devisi</b>	<b>Jumlah</b>
1	Spv Sales	4 Orang
2	Sales	52 Orang
3	Kepala staf	1 Orang
4	Staf Administrasi	6 Orang
5	Staf Sperpart	5 Orang
6	Kepala bengkel (Mekanik)	1 Orang
7	Mekanik	32 Orang
<b>Total</b>		<b>101 Orang</b>

*Sumber : Hasil Wawancara*

#### 3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan metode sampel jenuh atau disebut dengan total sampling. Menurut Sugiyono (2016 : 116) sampel jenuh atau total sampling adalah metode penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar yang berjumlah 101 Orang.

### **3.4 Jenis Data Dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis data**

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan dari angka diperoleh dan akan dianalisis lebih lanjut. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2016). Contohnya seperti hasil survey, olahan data statistik.

#### **3.4.2 Sumber Data**

1. Data Primer, yaitu jenis data yang digunakan dari kegiatan-kegiatan penelitian lapangan yang dilakukan melalui observasi langsung pada tempat penelitian.
2. Data Sekunder, yaitu jenis data ini diperoleh dari penelitian kepustakaan sebagai hasil membaca referensi hasil-hasil penelitian sebelumnya, serta dokumen-dokumen perusahaan yang relevan dengan masalah yang dikaji dalam kegiatan penelitian ini.

### **3.5 Teknik pengumpulan data**

#### **3.5.1 Observasi**

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti terlibat langsung untuk mengamati.

#### **3.5.2 Kuesioner**

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui angket berupa daftar pertanyaan yang ditujukan langsung kepada responden.

### 3.6 Pengukuran Variabel

Adapun jenis skala yang digunakan untuk menjawab pernyataan dalam kuesioner adalah metode skala likert. Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata lain :

Sangat Setuju (SS)	= diberi skor 5
Setuju (S)	= diberi skor 4
Kurang Setuju (KS)	= diberi skor 3
Tidak Setuju (TS)	= diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju	= diberi skor 1

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian memegang peranan penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Artinya, data yang bersangkutan dapat mewakili dan atau mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian dan si pemilik data. Berikut ini merupakan uji instrumen yang dipakai penulis antara lain :

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016: 52-55), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Perhitungan validitas dari penelitian ini menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Ketika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka di katakan valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu).

Pengukuran reliabilitas menurut Ghazali (2016: 48), dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: Seseorang akan diberikan sebuah pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah seseorang tersebut dapat konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja dimana Pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dengan alat statistik SPSS untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Crombach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Crombach Alpha*  $>$  0.60.

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari dilakukannya uji asumsi klasik ini adalah untuk memastikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian merupakan model yang layak dan dapat memberikan hasil pengujian hipotesis yang akurat. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji Heteroskedastisitas.

## **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data dapat dideteksi dengan melihat bentuk kurva histogram dengan kemiringan seimbang kekiri dan kekanan dan berbentuk seperti lonceng atau dengan melihat titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan searah mengikuti garis diagonal dari gambar Normal P-Plot (Ghazali 2016).

## **2. Uji Heterokedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah variable pengganggu dimana memiliki varian yang berbeda dari satu observasi ke observasi lainnya atau varian antar variable independen tidak sama, hal ini melanggar asumsi homokedastisitas yaitu setiap variable penjelas memiliki varian yang sama (konstan).

## **3.8 Analisis Data**

### **3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu, variabel independen Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Serta variabel Dependen Kinerja Karyawan. Statistik deskriptif yang digunakan antara lain mean, standard deviation, maximal, dan minimal dalam bentuk tabel.

### 3.8.2 Analisis statistik inferensial

Analisis statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk mendeskriptifkan data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensialkan) untuk populasi dimana sampel diambil. Analisis ini digunakan untuk menjawab masalah dan sekaligus menguji hipotesis. Analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan alat statistik. (statistik parametris dan statistik non parametrik. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti). Analisis statistik Inferensial yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

#### a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh penulis untuk melihat bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis ganda dilakukan bila jumlah variabel independen minimal. Adapun persamaan umum regresi ganda dinyatakan dalam bentuk :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Perilaku Inovatif

X<sub>2</sub> = Keterlibatan Kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

α = konstanta

### 3.8.3 Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu

variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%.

- 1)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{table}$ . artinya ada pengaruh secara Parsial Perilaku Inovatif ( $X_1$ ) dan Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- 2)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{table}$  artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara Perilaku Inovatif ( $X_1$ ) dan Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### **b. Uji Simultan (Uji-F)**

Menurut Imam Ghozali (2016:98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , untuk  $\alpha = 0,05$  yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara Perilaku Inovatif ( $X_1$ ) dan Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- 2)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , untuk  $\alpha = 0,05$  yang berarti ada pengaruh secara simultan antara Perilaku Inovatif ( $X_1$ ) dan Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### **c. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (goodness of fit). Koefisien determinasi ini mengukur prosentase total varian variabel dependen  $Y$  yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ).

Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Obyek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar**

PT. Hadji Kalla didirikan di Makassar oleh Hadji Kalla dan istrinya dengan akta notaris tertanggal 18 Oktober 1952 No. 32 di hadapan Master Jan Philipus De Korte dengan bisluit dari Menteri Djustisisi tertanggal 7 Oktober selaku pengganti dari Bronu Enrst Diestz, Notaris Makassar. Naskah pendirian tersebut kemudian diperbaiki kembali dengan akta No. 36 tertanggal 16 Maret 1953, oleh Notaris yang sama. Sebagai pengesahan Pemerintah, Menteri Kehakiman RI dengan mengeluarkan surat No. Y A / 28 / 4, tertanggal 17 Maret 1953. Dengan kedua kelengkapan inilah PT. Hadji Kalla dapat memulai aktivitas usahanya.

Modal pertama Rp. 2.500.000 yang terpecah 2.500 lembar saham yang masing-masing bernilai seribu rupiah. Memulai usahanya pada bidang perdagangan industri di Kota Watampone (Bone) dan Makassar. Berkat keuletan dan kerja keras Beliau, perusahaan ini telah memiliki beberapa anak perusahaan yang tergabung dalam satu wadah yaitu Hadji Kalla Group.

Pada tahun 1960-an perusahaan ini berkembang menjadi perusahaan perdagangan umum yang meliputi perdagangan ban mobil, sepeda, dan alat-alat tenun. Perkembangan ini berjalan hingga tahun 1964, kemudian dikembangkan lagi dalam dunia kendaraan roda empat yaitu mobil Toyota dan Daihatsu. Perusahaan ini berkembang terus hingga tanggal 8 Desember 1975 kemudian diadakan perubahan tujuan

perusahaan dan susunan pemegang saham dari Anggaran Dasar Perusahaan. Dengan demikian kegiatan-kegiatan perusahaan bertambah luas menjadi:

1. Melakukan perdagangan umum, terutama perdagangan hasil bumi, hasil laut, dan hasil industri secara lokal interinsule, ekspor dan impor.
2. Melakukan usaha-usaha di bidang leveransir umum, grosir, dealer, distributor, komisioner, dan keagenan.
3. Melakukan usaha pengangkutan laut dan darat (transport) dan usaha perbengkelan (service station).
4. Melakukan usaha di bidang usaha konstruktif dan pelaksanaan proyek- proyek Pemerintah maupun swasta dan melakukan usaha-usaha pemborong bangunan, jalan, jembatan, irigasi, saluran air, pekerjaan tehnik dan elektro. Divisi Toyota merupakan tulang punggung dari divisi-divisi perdagangan dan keagenan PT. Hadji Kalla. Penjualan mobil-mobil Toyota adalah usaha pokok sejak diorganisasi pada tahun 1969. Semenjak PT. Toyota Astra Motor ditunjuk menjadi agen tunggal kendaraan Toyota Di Indonesia. PT. Hadji Kalla dipercaya menjadi salah satu dealer Toyota Astra Motor.

Usaha pengembangan perusahaan senantiasa dilakukan oleh pimpinan perusahaan, hal ini terlihat dengan usaha-usaha yang dikembangkan meliputi kegiatan - kegiatan berikut ini:

1. Tahun 1953, banyak bergerak sebagai importer umum, khususnya bahan- bahan / alat-alat bangunan hingga kini.
2. Tahun 1953-1954, mulai bergerak dalam bidang pengangkutan darat.
3. Tahun 1969, sebagai dealer kendaraan merek Toyota untuk daerah pemasaran Sulawesi Selatan hingga kini.

4. Tahun 1974, sebagai dealer traktor merek Kubota hingga kini.
5. Tahun 1980,. sebagai distributor Genzet (Mitsubishi MHI)hingga sekarang.

Sejalan dengan kemajuan yang diraihnya PT. Toyota Hadji Kalla di Makassar telah melebarkan sayapnya dengan membuka berbagai anak perusahaan, yaitu:

1. Tahun 1971, didirikan PT. Bumi Karsa yang berkedudukan diMakassar yang bergerak dalam bidang konstruksi dan perlengkapan.
2. Tahun 1973, didirikan PT. Bhakti Centre Baru Makassar yang bergerak dalam bidang percetakan, penjilidan, ds n toko buku.
3. Tahun 1975, dididrikan PT. EMKI Hadji Kalla Raya yang bergerak dalam bidang ekspedisi muatan kapal laut.
4. Tahun 1977, didirikan PT. Bukaka Agro yang bergerak dalam usaha pengadaan makanan ternak, makanan ikan, makanan udang.
5. Tahun 1979, didirikan PT. Bukaka Meat di Makassar yang bergerak dalam bidang pemotongan hewan.
6. Tahun 1980, didirikan PT. Bukaka Teknik Utama di Jakarta yang bergerak dalam bidang pembuatan alat-alat berat, seperti trailer, konstruksi bangunan,aspal mixing plan, dan tain-lain.
7. Tahun 1984, didirikan PT. Bumi Rama Nusantara di Makassar yang bergerak dalam bidang pemecahan batu ( stone cruser ).
8. Tahun 1985, didirikan PT.Makassar Raya Mobil di Makassar yang bergerak dalam bidang penjualan mobil merek Daihatsu, Isuzu dan Nissan Truck.
9. Tahun 1990, didirikan PT. Bumi Nusantara Timur yang bergerak dibidang pelayaran ( angkutan kapal laut

10. Tahun 1991, didirikan PT. Kalla lines yang bergerak dalam bidang pengangkutan penumpang kapal laut.
11. Tahun 1992 , tanggal 27 Mei, didirikan PT. Baruga Asri Nusa bergerak dibidang developer.
12. Tahun 1993, tanggal 16 Juni, didirikan PT. Sahid Jaya Hotel Makassar bergerak dalam bidang perhotelan.
13. Tahun 1995. tanggal 9 Juni, didirikan PT.Kalla Inti Karsa ( KIK ) bergerak dibidang kontraktor developer, dan renl astate mendirikan bangunan pusat perbelanjaan.
14. Tahun 1996, didirikan PT. Kalla Electrical System yang bergerek dalam bidang transformator.
15. Tahun.1996, didirikan PT.Intim Utama Mobil yang bergerak dalam bidang penjualan mobil merek Timor.

#### **4.1.2 Visi Dan Misi**

Kini Kalla Group dibagi kepada tiga divisi yaitu divisi otomotif dan pembiayaan, divisi energi dan pembangkit listrik, divisi konstruksi dan properti, dan divisi pendidikan. PT. H. Kalla menjadi agen tunggal pemasaran mobil Toyota untuk daerah Sulawesi Selatan, Tengah dan Tenggara. Berkat prestasi yang dicapainya dalam penjualan kendaraan penumpang dan komersial, perusahaan ini sering memperoleh Triple Crown Award, dari Toyota Corporation, Jepang. Market Share- nya pun tertinggi melampaui wilayah lain di Indonesia.

Melalui 18 cabang yang tersebar di seluruh Sulawesi, PT. H. Kalla menerapkan standar Toyota dalam beroperasi meliputi penjualan, servis dan penyediaan suku cadang atau yang lazim disebut 3S - Sales, Service, Spare Parts. Bidang usaha lainnya adalah penyewaan mobil di beberapa wilayah Indonesia serta perdagangan umum impor maupun

ekspor.

a. Visi

Visi Kalla Group adalah menjadi panutan dalam pengelola usaha secara professional berlandaskan keimanan dan ketakwaan kepada Allah Swt

b. Misi

Agar visi tersebut terwujud maka terdapat misi pokok yang diemban oleh seluruh insan Kalla yang berkiprah di Kalla Group.

- 1) Mewujudkan kelompok usaha terbaik dan unggul; Bermula dari usaha perdagangan yang dirintis oleh Haji Kalla, saat ini Kalla Group telah mengelola berbagai jenis usaha, antara lain dibidang: agrobisnis, otomotif, properti, pengembang, konstruksi, transportasi, energi dan pendidikan. Dengan keragaman usaha ini, Kalla Group berupaya mengelola seluruh usahanya secara profesional dan menjadi yang terbaik dan terunggul di kelasnya.
- 2) Berperan aktif dalam memajukan ekonomi nasional; Bisnis-bisnis yang dilakukan oleh Kalla Group diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh stakeholder dan masyarakat, antara lain: menciptakan lapangan pekerjaan, meningkatkan daya beli masyarakat.
- 3) Berperan aktif mewujudkan kesejahteraan masyarakat demi kemajuan bersama. Sejalan dengan tujuan dalam berbisnis yaitu memberikan manfaat dan nilai tambah bagi stakeholder maka pertumbuhan dan perkembangan Kalla Group ini dapat dirasakan oleh masyarakat.

#### 4.1.3 logo Perusahaan

logo adalah lambang dari sebuah perusahaan atau produk dan logo juga merupakan simbol yang memberi penjelasan tentang citra dari perusahaan dan produk atau yang lebih dikenal dengan sebutan branding atau corporate identity.

Adapun logo PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

**Gambar 4.1**

**Logo Kalla Toyota**



**Sumber : Kallatoyota.co.id**

#### 4.1.4 Struktur Organisasi dan Tugas Masing-Masing

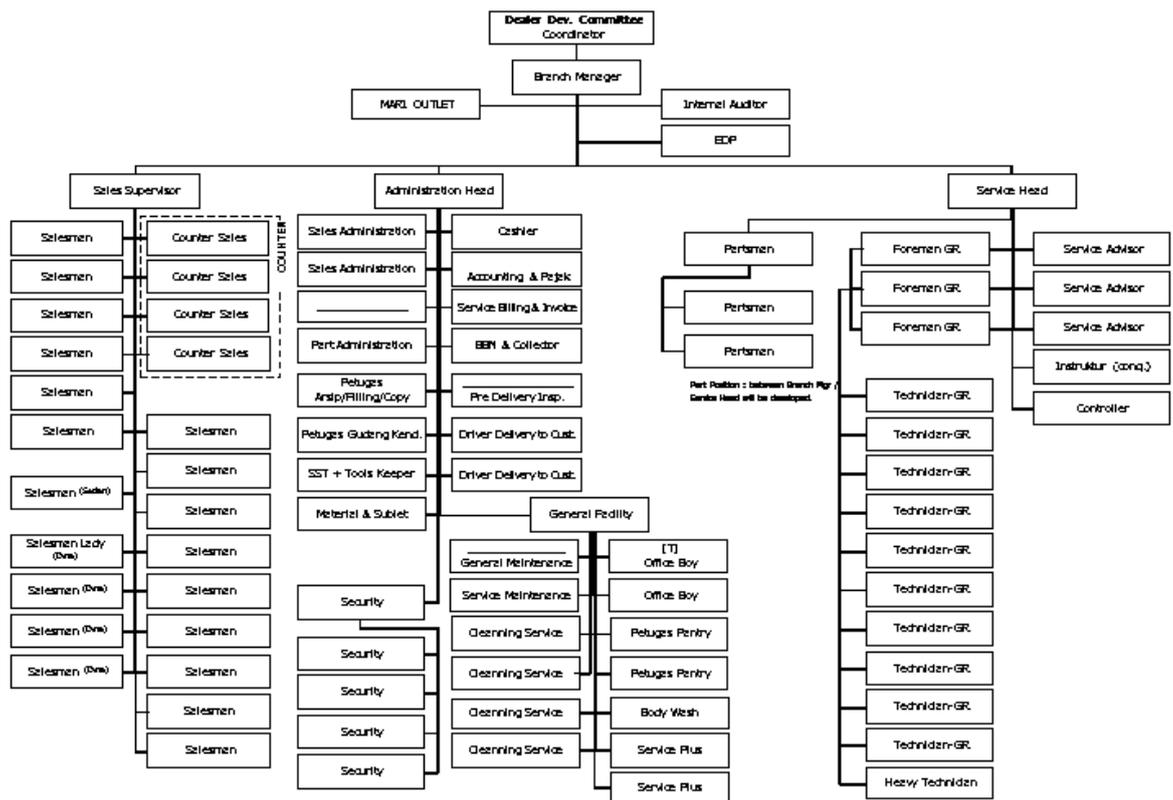
Dalam suatu organisasi, badan usaha, ataupun instansi membutuhkan adanya struktur organisasi. Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau kegiatan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Struktur organisasi berperan menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau

kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Tugas yang dikerjakan secara terorganisir seharusnya terselesaikan dengan lebih baik dan lebih cepat daripada tugas yang sama yang dikerjakan dengan tidak terorganisir. PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar memiliki struktur organisasi yang terbagi atas beberapa divisi dan departemen.

Struktur organisasi di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar mempunyai struktur dan tugas masing-masing sebagai berikut:

**Gambar 4.2**

**Struktur Organisasi PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar**



Sumber : [www.kallatoyota.co.id](http://www.kallatoyota.co.id)

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing posisi adalah sebagai berikut :

a. Branch Manager

Tugas dan tanggung jawab Branch Manager adalah:

- 1) Mengelola dan memantau pelaksanaan operasi cabang yang meliputi penjualan unit, spare part, servis, administrasi, dan keuangan, serta mengelola pelanggan.
- 2) Mencapai target yang telah ditetapkan.
- 3) Melakukan pengembangan relasi bisnis yang sudah ada, dan mengembangkan bisnis baru.

b. Internal Auditor

Tugas dan tanggung jawab Internal Auditor adalah:

- 1) Memastikan laporan keuangan dan data pendukung unit kerja yang akan diperiksa telah lengkap sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- 2) Memastikan pelaksanaan audit dilakukan sesuai dengan program audit, jadwal dan prosedur yang telah ditetapkan.
- 3) Memastikan hasil pemeriksaan telah lengkap dan akurat sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan.
- 4) Memastikan temuan-temuan di unit kerja telah diperbaiki sesuai rekomendasi, kesepakatan dan prosedur yang berlaku.

c. Sales Supervisor

Tanggung Jawab Sales Supervisor adalah:

- 1) Bertanggung jawab untuk delivery kendaraan yang telah dijual kepada pelanggan.

- 2) Memantau hasil kerja salesman, dan menyiapkan suatu petunjuk (guidance) sebagai solusi terhadap masalah yang sering dihadapi.
- 3) Melakukan supervisi dan koordinasi antara salesman dan counter untuk mencapai target penjualan.

d. Salesman

Peran dan tanggung jawab Salesman adalah:

- 1) Bertanggung jawab untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan.
- 2) Memelihara dan melayani pelanggan, dan mengembangkan bisnis baru pada kesempatan mendatang.
- 3) Menyediakan pelayanan purna jual seperti penyelesaian dokumen-dokumen (STNK, BPKB, dll).

Deskripsi Pekerjaan:

- 1) Melakukan prospecting, baik melalui kunjungan langsung ke calon pelanggan atau melalui telepon.
- 2) Menunjukkan sifat ramah, sopan santun, dan menarik dalam penawaran dan negosiasi, penutupan penjualan, penyerahan kendaraan, serta pelayanan purna jual.
- 3) Memberikan informasi yang cukup mengenai keadaan di luar perusahaan termasuk pasar, harga, dan pesaing.

e. Sales Counter

Peran dan tanggung jawab Sales Counter adalah:

- 1) Bertanggung jawab untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan.
- 2) Memelihara dan melayani pelanggan, dan mengembangkan bisnis baru pada kesempatan mendatang.

- 3) Memelihara aktivitas kunjungan harian termasuk pengisian angket penjualan.

f. Service Head

Tanggung jawab Service Head adalah:

- 1) Menciptakan promosi bisnis servis dan pengembangan organisasiservis.
- 2) Membuat rencana kerja dan target tahunan.
- 3) Memonitor dan mengevaluasi aktivitas dan pencapaian target serta efisiensi stock.
- 4) laporan performa bengkel customer relation (mengunjungi customer fleet user, dll).

g. Partsman

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Penerimaan barang.
- 2) Penyimpanan barang.
- 3) Pengeluaran barang.
- 4) Menerima dokumen barang.
- 5) Menerima barang secara fisik.
- 6) Memeriksa barang yang diterima.
- 7) Perencanaan lokasi barang.
- 8) Sistem penomoran lokasi.

h. Service Advisor

Tugas dan tanggung jawab Service Advisor adalah:

- 1) Memelihara hubungan dengan pelanggan.
- 2) Perjanjian, penerimaan, menuliskan repair order, memonitor progres pekerjaan, final check, penjelasan saat penerimaan, follow up.

3) Proses dokumen.

4) Menjawab pertanyaan customer, handle komplain, dan sebagai konsultan masalah teknis.

i. Controller

Tugas dan tanggung jawab Controller adalah:

1) Mengatur pembagian kerja kepada Teknisi.

2) Mencatat / menginput jam mulai dan jam selesai teknisi.

3) Mengalihkan pekerjaan teknisi ke pekerjaan lain apabila terjadi job stoppage.

4) Menyimpan file pembagian kerja teknisi.

j. Foreman

Tugas dan tanggung jawab Foreman adalah:

1) Menjaga area kerja bersih dan aman.

2) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan efisiensi yang tinggi.

3) Menjaga fasilitas, peralatan dan manual (tester, tools, lift, repair manual, etc) dalam kondisi yang baik.

4) Self study mengenai Technical & Product Knowledge melalui fasilitas yang telah disediakan.

5) Membantu dan bertanggung jawab kepada Foreman yang telah disediakan.

6) Membantu dan bertanggung jawab kepada Foreman.

k. Teknisi

Tugas dan tanggung jawab Teknisi adalah:

1) Menjaga area kerja bersih dan aman.

2) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan efisiensi yang tinggi.

- 3) Menjaga fasilitas, peralatan dan manual (tester, tools, lift, repair manual, etc) dalam kondisi yang baik.
- 4) Self study mengenai Technical & Product Knowledge melalui fasilitas yang telah disediakan.

#### I. Administration Head

Tugas dan tanggung jawab Administration Head adalah:

- 1) Bertanggung jawab untuk memelihara dan mengelola asset perusahaan baik asset fisik maupun asset keuangan perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengimplementasikan sistem administrasi yang sesuai dengan prosedur.
- 3) Bertanggung jawab untuk melakukan administrasi HRD dan GA.

#### m. Adm. Penjualan

Tugas dan tanggung jawab Adm. Penjualan adalah:

- 1) Mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan administrasi penjualan unit, seperti pembuatan faktur, delivery order, dan pekerjaan administrasi lainnya di bidang pemesanan.
- 2) Menyusun laporan penjualan dan membuat statistik penjualan unit berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari counter sales dan salesman.
- 3) Menyelenggarakan sistem arsip yang memadai terutama dokumen-dokumen dan catatan-catatan yang diperlukan di bagian penjualan.

#### n. Kasir

Tugas dan tanggungjawab bagian Kasir adalah:

- 1) Melaksanakan pembayaran berdasarkan bukti-bukti pembayaran yang telah disetujui.
- 2) Menerima pembayaran dan membuat bukti penerimaan atas uang tunai/cek/bilyet giro dari pelanggan maupun dari pihak ketiga.

3) Menyetorkan uang tunai/cek/bilyet giro yang diterima paling lambat keesokan harinya.

4) Mengambil uang di bank untuk keperluan rutin.

o. Adm Bengkel

Tugas dan tanggung jawab bagian Bengkel adalah:

1) Membuat invoice extern dan intern baik perorangan maupun pelanggan tetap.

2) Kontrol dan file Surat Perintah Kerja (SPK).

3) Membuat laporan penjualan, pembayaran, dan pembatalah harian ke ADH.

4) Kontrol laporan penjualan terhadap fisik invoice.

5) Kontrol kredit pelanggan, informasikan ke administrasi billing.

p. Personalia & General Affair

Tugas dan tanggung jawab Personalia dan General Affair adalah:

1) Mengembangkan sistem administrasi yang memadai di bidang personalia (HRD) dan general affair (GA) termasuk pengarsipan berkas-berkas pendukung sesuai dengan ketentuan yang ada.

2) Melakukan pengumpulan dan pengarsipan data karyawan cabang.

3) Membuat laporan rekapitulasi kehadiran karyawan cabang.

q. Billing & Invoicing

Tugas dan tanggung jawab bagian Billing & Invoicing adalah:

1) Meminta pembuatan faktur TAM ke pusat sesuai dengan permintaan bagian penjualan.

2) Meminta surat keterangan perubahan bentuk (modifikasi) dari bentuk asal ke pusat.

3) Membuka faktur penjualan atau delivery order sesuai dengan permintaan bagian penjualan.

- 4) Melaporkan kegiatan billing dan invoicing secara harian, mingguan maupun bulanan.

r. Akunting

Tugas dan tanggung jawab Akunting adalah:

- 1) Membuat catatan harian atas transaksi-transaksi pengeluaran kas, penerimaan kas, pembelian, penjualan, dan transaksi penyesuaian.
- 2) Melakukan posting dari catatan harian atau jurnal ke dalam buku besar yang sesuai.
- 3) Melakukan posting dari bukti asli ke dalam buku pembantu yang sesuai.
- 4) Mencari saldo rekening neraca pada tanggal tertentu dan menjumlahkan nilai penjualan dan biaya-biaya selama satu periode yang berakhirnya sama dengan tanggal neraca dan disajikan dalam neraca saldo.

s. Gudang & PDI

Tugas dan tanggung jawab bagian Gudang & PDI adalah:

- 1) Bertanggung jawab atas penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran kendaraan sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan.
- 2) Menjaga keamanan stock unit yang ada di gudang, meminimalkan keruaskan kendaraan yang disimpan dan mengoptimalkan penggunaan ruang penyimpanan.
- 3) Membantu internal auditor dalam melaksanakan perhitungan fisik kendaraan yang ada di gudang.

t. Pengurus Surat Kendaraan

Tugas dan tanggung jawab Pengurus Surat Kendaraan adalah:  
Mengurus pembuatan STNK, BPKB, dan pajak kendaraan sesuai

dengan permintaan bagian penjualan.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Adapun rincian jumlah pengiriman dan pengembalian kuesioner responden dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.1. Tanggapan Responden atas Variabel Penelitian.

**Tabel 4.1 Rincian Pengembalian Kuesioner**

KETERANGAN	TOTAL
Kuesioner yang dikirim	101
Total Kuesioner yang kembali	101
Kuesioner yang layak di uji	101
Tingkat Pengambilan yang digunakan	100%
Responden Rate $\frac{101}{101} \times 100\% = 100\%$	

Sumber : Data diolah tahun 2023

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar peneliti menyebarkan 101 kuesioner. Dari 101 kuesioner yang telah tersebar dimana kuesioner yang didistribusikan sama dengan total kuesioner kembali dan begitupun kuesioner layak uji juga sama sehingga persentasenya mencapai 100%. Terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan pada tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

## 1. Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel 4.2 sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	61	60,4	60,4	60,4
	Perempuan	40	39,6	39,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 101 orang, yakni laki-laki 61 orang atau sebesar 60,4% dan wanita berjumlah 40 orang atau sebesar 39,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar didominasi oleh laki-laki sebanyak 61 orang atau sebesar 60,4%. Hal tersebut dikarenakan keberadaan laki-laki pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar merupakan marketing lapangan dan mekanik yang membutuhkan tenaga ekstra sehingga hal tersebut harus dikerjakan oleh laki-laki sedangkan keberadaan perempuan ditempatkan sebagai sales counter dan bagian administrasi.

## 2. Usia

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat disajikan dalam tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	50	49,5	49,5	49,5
	31-40 Tahun	45	44,6	44,6	94,1
	41-50 Tahun	6	5,9	5,9	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.3 mengenai karakteristik responden yang berdasarkan usia, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berusia antara 21-30 tahun yakni sebanyak 50 orang atau sebesar 49,5%, 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 44,6% dan 41 - 50 tahun sebanyak 6 orang atau 5,9%.

Dari Data di atas dapat dijelaskan karyawan yang berusia antara 21- 30 tahun adalah karyawan yang dianggap lebih efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dilapangan karna memiliki stamina yang bagus. Sedangkan untuk karyawan di usia 31-40 Tahun dan 41-50 Tahun adalah karyawan senior yang fokus kepada proses Penyusunan strategi, khususnya dalam pengembangan kinerja karyawan.

### 3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat disajikan dalam tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4.4****Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	23	22,8	22,8	22,8
	S1	74	73,3	73,3	96,0
	S2	4	4,0	4,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan pada tabel 4.4 dijelaskan mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel diatas, dari 101 orang responden terdapat 23 orang atau 22,8% yang berpendidikan SMA, dan terdapat 74 orang atau 73,3% yang berpendidikan S1, dan 4 orang atau 4,0% yang berpendidikan S2.

Dari data diatas dan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin makassar tidak terlalu mementingkan tingkat pendidikan dalam proses peningkatan kinerja, Tetapi lebih mementingkan pengalaman dari tiap karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan beberapa karyawan yang bekerja sebagai mekanik dan marketing lapang yang tingkatan pendidikannya hanya SMA.

Sementara karyawan dengan tingkat pendidikan Strata 1 (S1) dianggap merupakan karyawan senior yang memiliki tugas dalam penyusunan strategi guna dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan tingkatan pendidikan S2 merupakan seseorang yang ditempatkan sebagai Head dari tiap-tiap devisi pekerjaan.

## 4.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden Atas Variabel Penelitian

### 1. Penentuan Range

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi ditiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 101 orang, maka :

$$Range = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{Range\ Skor}$$

Skor tertinggi :  $101 \times 5 = 505$

Skor terendah :  $101 \times 1 = 101$

Sehingga range untuk hasil penelitian ini yaitu :  $505 - 101/5 = 44$

Range Skor :

43 - 77 = Sangat rendah

78 - 112 = Rendah

113 - 147 = Cukup

148 - 182 = Tinggi

183- 217 = Sangat tinggi

### 2. Deskripsi Data Variabel Perilaku Inovatif (X1)

Deskripsi merupakan penjelasan berupa analisis tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah rekapitulasi skor jawaban responden terhadap variabel Perilaku Inovatif sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Variabel Perilaku Inovatif (X1)**

Opportunity Exploration (Melihat Peluang)	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
X1.1	37	49	14	0	0	101	4,22
X1.2	14	71	16	0	0	101	3,98
TOTAL							8,20
Baik Idea Generation (Mengeluarkan Ide)	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
X1.3	32	56	13	0	0	101	4,19
X1.4	22	62	17	0	0	101	4,05
TOTAL							8,24
Application (Aplikasi)	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
X1.5	36	52	13	0	0	101	4,23
X1.6	39	48	14	0	0	101	4,25
TOTAL							8,48

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi nilai rata-rata yakni indikator Application (Aplikasi) sebesar 8,84 keadaan ini disebabkan oleh karyawan Selalu Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Sedangkan tertinggi kedua yakni indikator Baik Idea Generation (Mengeluarkan Ide) dengan nilai rata-rata sebesar 8,24 keadaan ini disebabkan oleh karyawan memiliki kesempatan untuk mengemukakan ide-ide baru dalam bekerja tetapi terkadang tidak direalisasikan. Dan yang paling rendah yakni indikator Opportunity Exploration (Melihat Peluang) dengan nilai rata-rata sebesar 8,20 keadaan ini disebabkan oleh adanya karyawan yang memiliki cukup kemampuan daya kreativitas untuk melihat dan menciptakan peluang tetapi tidak dapat

laksanakan.

### 3. Deskripsi Data Variabel Keterlibatan Kerja (X2)

Deskripsi merupakan penjelasan berupa analisis tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah rekapitulasi skor jawaban responden terhadap variabel Keterlibatan Kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Variabel Keterlibatan Kerja (X2)**

Partisipasi Kerja	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
X2.1	17	66	18	0	0	101	3,99
X2.2	13	67	21	0	0	101	3,92
<b>TOTAL</b>							<b>7,91</b>
Keikutsertaan	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
X2.3	9	56	36	0	0	101	3,73
X2.4	26	62	13	0	0	101	4,13
<b>TOTAL</b>							<b>7,86</b>
Kejasama	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
X2.5	25	63	13	0	0	101	4,12
X2.6	19	57	25	0	0	101	3,94
<b>TOTAL</b>							<b>8,06</b>

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi nilai rata-ratanya yakni Indikator Kejasama sebesar 8,06 keadaan ini disebabkan oleh karyawan yang Selalu memberikan motivasi kepada rekan kerja. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi kedua yakni indikator Partisipasi Kerja sebesar 7,91 keadaan ini disebabkan

oleh Setiap karyawan memiliki inisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah yakni indikator Keikutsertaan sebesar 7,86 keadaan ini disebabkan oleh Setiap melakukan pekerjaan, terdapat karyawan yang jarang membantu karyawan lain.

#### 4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Deskripsi merupakan penjelasan berupa analisis tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah rekapitulasi skor jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kuantitas kerja	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
Y1.1	23	65	13	0	0	101	4,1
Y1.2	19	65	17	0	0	101	4,02
<b>TOTAL</b>							<b>8,12</b>
Kualitas kerja	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
Y1.3	23	59	19	0	0	101	4,04
Y1.4	19	68	14	0	0	101	4,05
<b>TOTAL</b>							<b>8,09</b>
Pengetahuan tentang pekerjaan	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
Y1.5	27	61	13	0	0	101	4,14
Y1.6	36	52	13	0	0	101	4,23
<b>TOTAL</b>							<b>8,37</b>
Pendapatan atau pernyataan yang disampaikan	SS	S	N	TS	STS	N	MEAN
	5	4	3	2	1		
Y1.7	39	48	14	0	0	101	4,25
Y1.8	26	60	15	0	0	101	4,11
<b>TOTAL</b>							<b>8,36</b>

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi nilai rata-ratanya yakni indikator Pengetahuan tentang pekerjaan sebesar 8,37 keadaan ini disebabkan oleh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi kedua yakni indikator Pendapatan atau pernyataan yang disampaikan sebesar 8,36 keadaan ini disebabkan oleh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan. Dan nilai rata-rata tertinggi ketiga yakni indikator Kuantitas kerja sebesar 8,12 keadaan ini disebabkan oleh Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan. Dan nilai rata-rata terendah yakni indikator Kualitas kerja sebesar 8,09 keadaan ini disebabkan oleh Kualitas hasil kerja yang dilakukan belum sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Hasil Pengolahan Data**

##### **1. Uji Instrumen**

###### **a. Uji Validitas**

Perhitungan validitas dari penelitian ini menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Ketika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka di katakan valid.

Hasil uji validitas melalui program SPSS Versi 25 terhadap instrumen penelitian diperoleh yang diuraikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas**

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Perilaku inovatif (X1)</b>			
Pernyataan 1	0,553	0,294	Valid
Pernyataan 2	0,482	0,294	Valid
Pernyataan 3	0,625	0,294	Valid
Pernyataan 4	0,560	0,294	Valid
Pernyataan 5	0,517	0,294	Valid
Pernyataan 6	0,501	0,294	Valid
<b>Keterlibatan Kerja (X2)</b>			
Pernyataan 1	0,440	0,294	Valid
Pernyataan 2	0,555	0,294	Valid
Pernyataan 3	0,453	0,294	Valid
Pernyataan 4	0,512	0,294	Valid
Pernyataan 5	0,609	0,294	Valid
Pernyataan 6	0,627	0,294	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>			
Pernyataan 1	0,612	0,294	Valid
Pernyataan 2	0,575	0,294	Valid
Pernyataan 3	0,645	0,294	Valid
Pernyataan 4	0,663	0,294	Valid
Pernyataan 5	0,478	0,294	Valid
Pernyataan 6	0,564	0,294	Valid
Pernyataan 7	0,364	0,294	Valid
Pernyataan 8	0,352	0,294	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25. (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan dalam tiap variabel berada pada kategori yang Valid, sesuai dengan kriteria pengujian validitas.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan Reabilitas apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian Reliabilitas pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian Reabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Uji Reliabilitas**

<b>Jenis Kuesioner</b>	<b>R hitung</b>	<b>Nilai Corbanchs Alpa</b>	<b>Status</b>
Perilaku Inovatif	0,612	0,60	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,698	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,629	0,60	Reliabel

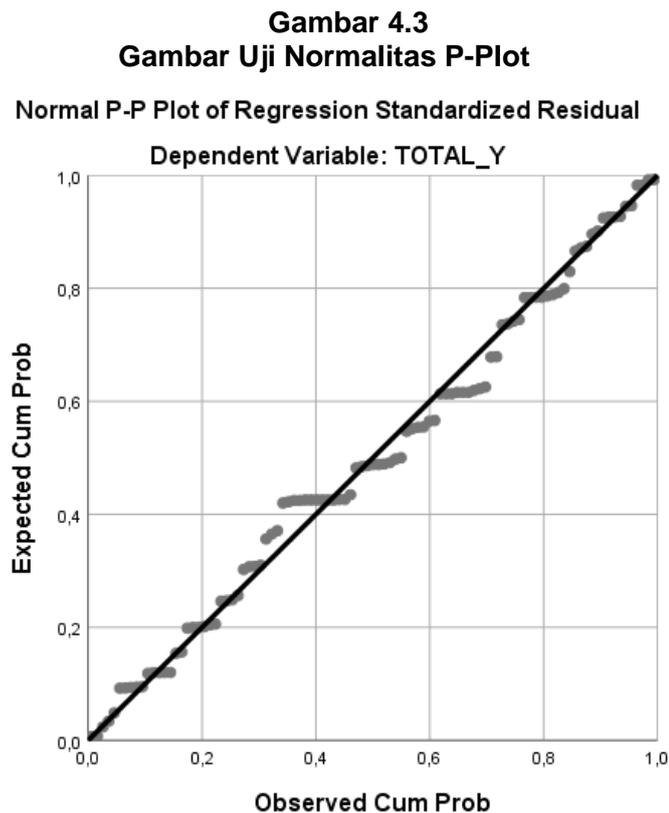
Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25. (2023)

Berdasarkan hasil pengujian Reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbachs alpha ( $\alpha$ ) yang lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan indikator-indikator Reliabel.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dilakukan Uji grafik P-Plot (Probability Plot). Hasil dari Uji Normalitas melalui SPSS 25 sebagai berikut :



Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25. (2023)

Dari gambar 4.3 menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas terpenuhi.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

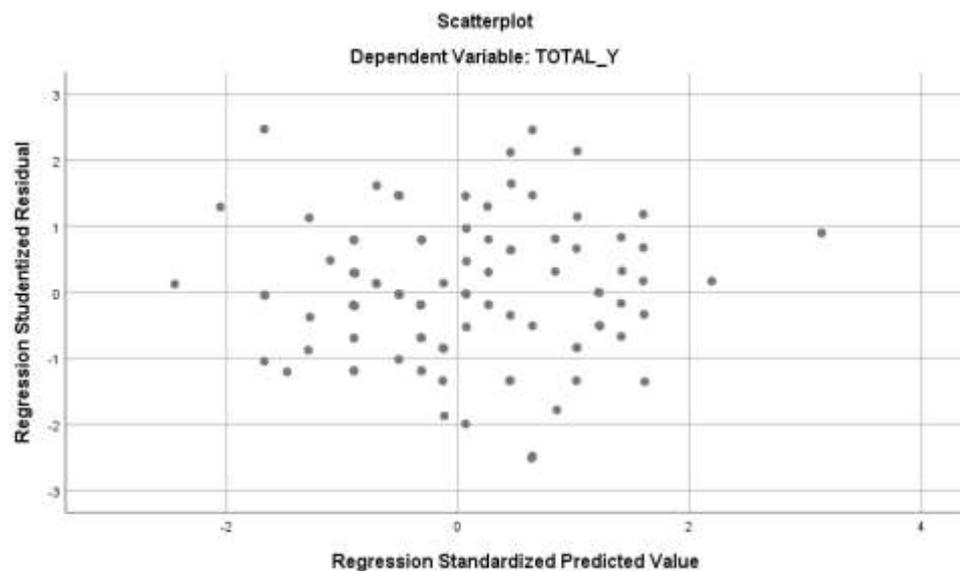
Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat heteroskedastisitas dan dalam penelitian metode yang digunakan untuk menguji menggunakan grafik

*scatterplot* dan analisisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka keadaan demikian mengidentifikasi adanya gejala heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka keadaan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.4**

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25. (2023)

Berdasarkan hasil output uji heteroskedastisitas pada model regresi seperti yang tertera pada gambar diatas, dapat dilihat adanya titik-titik menyebar membentuk pola yang tidak jelas atau titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014). Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini menjelaskan nilai minimum, maximum, mean dan standar deviasi dari setiap variabel yang dianalisis.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Statistik deskriptif**

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
				Statistic	Std. Error	
TOTAL_X1	101	19	30	24,91	,207	2,079
TOTAL_X2	101	20	30	23,83	,195	1,955
TOTAL_Y	101	28	40	32,93	,263	2,643
Valid N (listwise)	101					

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25. (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa statistik deskriptif dengan jumlah sampel 101, variabel perilaku inovatif (X1) memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 19 dan nilai terbesar (maximum) 30. Rata-rata perilaku inovatif (X1) menunjukkan hasil yang positif sebesar 24,91 artinya secara umum perilaku inovatif yang diterima positif (lebih ditingkatkan). Sedangkan Nilai standar deviasi adalah sebesar 2,079 (diatas rata-rata), artinya perilaku inovatif memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

Variabel Keterlibatan kerja (X2) memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 20 dan nilai terbesar (maximum) 30. Rata-rata Keterlibatan

kerja adalah sebesar 23,83, hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja yang lakukan positif. Sedangkan Nilai standar deviasinya adalah sebesar 1,955 (diatas rata-rata), artinya Keterlibatan kerja memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

Sedangkan Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 28 dan nilai terbesar (maximum) 40. Rata-rata Kinerja karyawan adalah sebesar 32,93, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja yang diterima positif. Sedangkan Nilai standar deviasinya adalah sebesar 2,643 (diatas rata-rata), artinya Kinerja memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

## b. Analisis Statistik Inferensial

### 1) Analisis Regresi linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh perilaku inovatif (X1), keterlibatan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 for Windows. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Analisis Regresi linear Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
Model				Beta		
1	(Constant)	8,769	3,000		2,923	,004
	TOTAL_X1	,660	,105	,519	6,279	,000
	TOTAL_X2	,324	,112	,240	2,898	,005

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y  
Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25. (2023)

Pada kolom *Unstandardized Coefficients* (kolom B), tertera nilai *constant* sebesar 8,769, koefisien perilaku inovatif 0,660, dan koefisien keterlibatan kerja 0,324, dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 8,769 + 0,660X_1 + 0,324X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas maka diinterpretasikan beberapa hal, antara :

- a) Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 8,769. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja yang diperoleh bila variabel perilaku inovatif (X1) dan keterlibatan kerja (X2) sama dengan nol. Artinya kedua variabel diabaikan maka variabel kinerja bernilai Positif sebesar 8,769.
- b) Variabel perilaku inovatif (X1) memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,660. Hal ini berarti jika meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,660 satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- c) variabel keterlibatan kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,324. Hal ini berarti nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,324, dengan asumsi bahwa variabel yang lain dianggap konstan.

### **c. Uji Parsial (Uji T)**

Uji Parsial (Uji T) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian melalui uji t adalah dengan t-hitung dan t-tabel pada derajat signifikansi 95% (" $\alpha$ " = 0,05) dengan pengujian dua sisi.

**Tabel 4.12**  
**Uji Parsial (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8,769	3,000		2,923	,004
	TOTAL_X1	,660	,105	,519	6,279	,000
	TOTAL_X2	,324	,112	,240	2,898	,005

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25. (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat yaitu pada nilai t dengan nilai  $df_2 = n-k-1 = 101-2-1 = 98$ , maka  $t - tabel$  diperoleh yaitu 1.660. Berdasarkan nilai t tabel tersebut maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1) Pengaruh Perilaku inovatif (X1) terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Perilaku inovatif adalah 6,279 dan nilai  $t_{tabel}$  1,660, maka  $(6,279 > 1,660)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan  $(0,000 < 0,05)$  artinya jika variabel Perilaku inovatif ditingkatkan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,519 .

2) Pengaruh Keterlibatan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Keterlibatan kerja adalah 2,898 dan nilai  $t_{tabel}$  1,660, maka  $(2,898 > 1,660)$  sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan  $(0,005 < 0,05)$ . Artinya, jika variabel Keterlibatan kerja di tingkatkan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,240.

#### **d. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F statistik digunakan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan fleksibilitas waktu bekerja dan spesialisasi pekerjaan

secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus yaitu:

$$1) \text{ df (Pembilang)} = k-1$$

$$2) \text{ df (Penyebut)} = n-k$$

Keterangan :

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 67 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

$$1) \text{ df (pembilang)} = 3-1 = 2$$

$$2) \text{ df (penyebut)} = 101-3 = 98$$

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) :

**Tabel 4.13**  
**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290,579	2	145,290	34,904	,000 <sup>b</sup>
	Residual	407,936	98	4,163		
	Total	698,515	100			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25. (2023)

Pada Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil perolehan F hitung pada kolom F yakni sebesar 34,904 dengan tingkat signifikansi = 0.000 dan dari nilai F tab pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat

bebas yang diperoleh dari  $(k : n-k-1)$  ( $2 : 101 - 2 - 1 = 98$ ) maka diperoleh nilai  $F_{tab} = 3.120$ . Dikarenakan  $f$  hitung sebesar 34,904 lebih besar dari nilai  $F$  tabel yakni 3,120 dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ , atau dengan kata lain  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $34,904 > 3,120$ ). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya ( $0.000 < 0.05$ ), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas (Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan) secara serempak signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

#### e. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada hakekatnya mengukur seberapa besar kemampuan persamaan model dalam menerangkan variasi yang terdapat pada variabel dependen. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Koefisien determinasi dapat dihitung untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika proses mendapatkan nilai  $R^2$  yang tinggi adalah baik, tetapi jika nilai  $R^2$  rendah bukan berarti model regresi jelek (Ghozali, 2016:95).

**Tabel 4.14**  
**Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.416	.404	2,040

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25. (2023)

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,645 atau 64,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel perilaku inovatif dan

keterlibatan kerja sebesar 64,5%. Sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Koefisien determinasi penelitian ini sangat kecil, hal tersebut disebabkan dari perbedaan pemahaman responden-responden dalam menangkap maksud item dari pertanyaan dalam kuesioner dan juga responden dalam penelitian ini pada jumlah yang relatif kecil.

#### **4.3.2 Interpretasi Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh suatu hasil penelitian sebagai berikut :

##### **1. Pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel perilaku inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan di perolehnya hasil nilai  $t_{hitung}$  variabel perilaku inovatif adalah 6,279 dan nilai  $t_{tabel}$  1,660, maka  $(6,279 > 1,660)$  dan nilai signifikan sebesar  $(0,000 < 0,05)$ , artinya secara parsial perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Purwanto et al., (2020), menurutnya dalam penelitiannya bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini sejalan dengan Sujarwo & Wahjono, (2017) bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan akan muncul bila karyawan dihadapkan pada kondisi

mendesak dan menantang pada saat menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu manajer memberikan kebebasan dan kesempatan bagi karyawan untuk mewujudkan gagasannya untuk menyelesaikan masalah di pekerjaannya. Kondisi ini akan mengembangkan pola kerja yang lebih baik. Dengan persaingan yang semakin meningkat membuat perusahaan dituntut untuk terus meninjau dan meningkatkan karyawan yang inovatif untuk berkontribusi menyumbangkan ide-ide kreatif mereka untuk dapat mengubah sesuatu hal yang dianggap monoton serta menghambat perkembangan perusahaan lebih cepat. Selanjutnya dengan meningkatkan perilaku inovatif para karyawan terhadap perusahaan, akan dapat mengembangkan kualitas perusahaan sekaligus meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan. Adapun Implikasinya adalah :

- a. pihak perusahaan harus memberikan wawasan lebih luas dan berkelanjutan tentang bagaimana pentingnya peran perilaku inovatif pada perusahaan. Dengan tingginya perilaku inovatif para karyawan, mereka berani untuk berinovasi dan mengembangkan suatu ide yang kreatif menjadi suatu realitas yang baru, secara langsung akan mempercepat pola pikir mereka untuk mengembangkan *skill* yang mereka punya dan akan membantu mencapai sasaran perusahaan dimasa depan.
- b. perusahaan juga dapat menerapkan keterbukaan komunikasi.

## **2. Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehnya hasil nilai  $t_{hitung}$  variabel Keterlibatan kerja adalah 2,898 dan nilai  $t_{tabel}$  1,660, maka  $(2,898 > 1,660)$  dan nilai signifikansi sebesar  $(0,005 < 0,05)$  sehingga membuktikan bahwa Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh lawolo & Begawati, (2021) menurutnya dalam penelitiannya bahwa Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini sejalan dengan Wokas et al., (2022) bahwa Keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan keterlibatan kerja karyawan yang tinggi, akan dapat menghasilkan kualitas yang lebih baik untuk perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa, jika karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan, mereka akan melakukan upaya ekstra untuk menyelesaikan tugas dan membantu mengembangkan perusahaan lebih baik lagi. Karyawan yang terlibat akan lebih aktif untuk hadir saat bekerja dan akan menghindari hal-hal ataupun kegiatan yang tidak diinginkan yang akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Implikasinya adalah

a. Pihak perusahaan dapat mendesain karakteristik pekerjaan sesuai dengan sikap karyawan dan lebih melibatkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Jika pekerjaan tersebut sesuai dengan sikap karyawan maka karyawan tersebut akan lebih produktif dan bermanfaat bagi perusahaan untuk mencapai tujuan maupun sasaran yang telah ada dan lebih berkembang lagi untuk dapat bersaing dipasaran.

- b. Manajemen perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karena bila hal tersebut dilakukan maka secara tidak langsung manajemen telah menunjukkan bahwa ada kepedulian terhadap apa yang menjadi kebutuhan dan apa yang dirasakan karyawan, ada pengembangan keterampilan baru dan bersedia memberikan bantuan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kebermaknaan lingkungan kerja yang seperti ini dapat membantu karyawan untuk fokus terhadap pekerjaannya sehingga bersedia terlibat dengan pekerjaannya.
- c. Mampu menginspirasi karyawan karena pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memberikan informasi bahwa karyawan sebagai peran utama ketika perusahaan ingin mencapai keberhasilannya secara menyeluruh. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mengenai pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alaudin Makassar yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alaudin Makassar, yang artinya  $H_1$  diterima.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alaudin Makassar, yang artinya  $H_2$  diterima.
3. Perilaku inovatif dan Keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alaudin Makassar, yang artinya  $H_3$  diterima.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Bagi Pihak PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alaudin Makassar**

Peneliti menyarankan hal pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu, memberikan wadah atau tempat bagi karyawan untuk memberanikan diri mengembangkan suatu ide kreatif yang mereka punya dan wawasan yang telah mereka dapat selama bekerja diperusahaan tersebut. Kedua,

perusahaan dapat selalu melibatkan para karyawan di setiap kegiatan perusahaan, hal ini secara tidak langsung akan menciptakan kepuasan saat bekerja dan akan membuat karyawan lebih berkomitmen terhadap perusahaan, mereka akan mengerahkan semua tenaga dan upaya mereka untuk lebih mengutamakan pekerjaan mereka dan meningkatkan kualitas kerja pada perusahaan.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a. Untuk peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.
- b. Menambahkan variabel bebas selain perilaku inovatif dan keterlibatan kerja yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Menjadikan penelitian ini sebagai pembanding untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. (2018). *Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VIII: Studi pada karyawan PTPN VIII unit agrowisata*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.
- Aramana, D. (2020). Penerapan Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Pada PT Pos Indonesia Cabang Kutacane. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 91–96.
- Ardianti, P. (2020). *Pengaruh leader-Member Exchange Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Mediator*. Universitas Airlangga.
- Ardy, I. P. (2018). Pengaruh job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi work engagement. *FENOMENA*, 27(2).
- Argon, B. A., & Iiana, Y. (2020). Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 5(1), 1–14.
- Asyari, M. T. (2017). *Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan bagian pemasaran PT. Indobismar Surabaya*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18–29.
- Desi Kristanti, S. E., & Pangastuti, R. I. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Media Sahabat Cendekia.
- Dilla, A. R., & Yuliana, Y. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Favehotel Olo Padang. *JURNAL PENDIDIKAN DAN KEIUARGA*, 11(02), 27–37.
- Fadillah, A. O. (2020). *Hubungan Antara Modal Sosial Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan PT. Suvenir X*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Fathanah, N. Y. (2021). *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife) Dan Iklim Organisasi Dengan Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Pada Karyawan Perusahaan It Di Yogyakarta*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Herman, H. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepribadian, Pelatihan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterlibatan Pekerjaan Pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), 575–586.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.

- Ichsan, R. N., SE, M. M., Iukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2020). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31.
- Karomah, S. A. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Nirwana Pekalongan. *Jurnal Visi Manajemen (JVM)*, 5(3).
- Khairunnisa, A. (2013). Hubungan religiusitas dan kontrol diri dengan perilaku seksual pranikah remaja di MAN 1 Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3).
- Iarasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Iawolo, O., & Begawati, N. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Inna Padang. *Matua Jurnal*, 3(2), 289–302.
- Muhaling, D. G. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Transformasional leadership dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Kencana Distribusindo Manado. *Productivity*, 3(3), 264–270.
- Muliana, Y. (2016). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu*. Universitas Pasir Pengaraian.
- NOFIANTI, S. E. M. A. (2021). *Perilaku Inovatif Dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Milenial*.
- Nurrohman, A. (2020). Pengaruh Konflik Di Tempat Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Royal Korindah Purworejo). *VOIATIIITAS*, 2(2).
- Octaviani, I. S., & Mulyanto, E. (2021). *Motivasi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan*.
- Oktavia, T. (2019). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Mandiri Finance Cabang Subang*. Perpustakaan.
- Pascarini, D. R. (2020). *Pengaruh Job Embeddedness, Ketahanan Kerja (Resilience) Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Serta Ocb Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kependidikan Di Untag Surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Prasetya, E. D. P. (2021). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pratama, A. F. (2021). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Mulia Raya Prima Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.

- Pratama, A. V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Purworejo). *VOIATIIITAS*, 3(1).
- 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.
- Riza, F. A., AG, A. H., & Juariyah, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Bisnis*, 22(1), 58–66.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work:: Tinjauan Psikologi & Implementasi Di Organisasi*. Deepublish.
- Savitri, N. M. T., Cholifah, C., & Sutopo, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sinardana Buana Surabaya. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 48–55.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan pemediasi komitmen organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103–3132.
- Sudaryono, S. P. (2022). *Komunikasi Bisnis*. Prenada Media.
- Sujarwo, A., & Wahjono, W. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada IKP Alfabank Semarang). *Jurnal Ilmiah Infokam*, 13(1).
- Tajudin, T., & Supriadi, T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Suara Bersama, Jakarta. *Jurnal Mitra Manajemen*, 12(1), 29–38.
- Tjahjono, H. K. (2020). *Peran Efikasi Diri sebagai Pemediasi pada Pengaruh Iklim Kreatif dan Iklim Keadilan terhadap Perilaku Kerja Inovatif*.
- Warongan, J. B., Sendow, G. M., & Ogi, I. W. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4).
- Widyantari, R. F., & Cipto, P. K. A. (2021). Peran Perilaku Inovatif Dalam Membentuk Kinerja Pegawai Dengan Aspek lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerjapada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi. *KEIOIA*, 8(2), 29–36.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, I. O. H., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56–68.
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. I. D., Widani, I. A. P., Sugianingrat, I., & Suharto, R. B. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258–273.

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

## LAMPIRAN 1

### BIODATA PENELITI

#### 1. BIODATA

Nama : Hendrik Tandi Karaeng  
Tempat, Tanggal lahir : Malabo, 14 Desember 2000  
Alamat : Jl. Masjid Baiturrahman No.42,  
Karampuang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar.  
No. HP : 085372575515  
Alamat Email : [hendriktandikaraeng367@gmail.com](mailto:hendriktandikaraeng367@gmail.com)



#### 2. RIWAYAT PENDIDIKAN

- SDN 005 Tabang
- SMPN 1 Tabang
- SMAN 10 Tana Toraja

## LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/I Karyawan

PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar

*Dengan Hormat,*

Bersama ini saya yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama : Hendrik Tandi Karaeng

Pekerjaan : Mahasiswa

Stambuk : 1910421003

Judul Penelitian : Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alaudin Makassar.

Bersama ini saya mohon ketersediaan para karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar untuk mengisi data kuesioner yang telah disediakan. Informasi yang responden berikan saya jamin kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kegiatan penelitian.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih atas kontribusi dan partisipasi yang diberikan oleh para responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Hendrik Tandi Karaeng

## KUESIONER

### 1. PROFIL RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ( ) laki-laki ( ) Perempuan
3. Umur : ( ) 21-30 Tahun ( ) 31-40 Tahun  
( ) 41-50 Tahun
4. Pendidikan : ( ) SMA ( ) D3  
( ) S1 ( ) S2

### 2. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner dibawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan anda memberikan tanda ceklist (√) pada skor nilai jawaban yang anda pilih untuk menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan anda terhadap pernyataan tersebut.

#### Keterangan Skor Penilaian :

Sangat Tidak Setuju (STS)	Point 1
Tidak Setuju (TS)	Point 2
Netral (N)	Point 3
Setuju (S)	Point 4
Sangat Setuju (SS)	Point 5

## A. VARIABEL PERILAKU INOVATIF (X1)

### X<sub>1.1</sub> *Opportunity Exploration* (Melihat Peluang)

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)
1	Saya memiliki cukup kemampuan daya kreativitas untuk melihat dan menciptakan peluang.					
2	Saya memiliki cukup kemampuan untuk berani mengambil resiko.					

### X<sub>1.2</sub> baik *Idea Generation* (Mengeluarkan Ide)

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)
1	Saya selalu berpikir mengenai bagaimana suatu hasil kerja dapat ditingkatkan					
2	Saya memiliki kesempatan untuk mengemukakan ide-ide baru dalam bekerja					

### X<sub>1.3</sub> *Application* (Aplikasi)

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		(SS)	4(S)	3 (N)	(TS)	(STS)
1	Saya Selalu Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab saya					
2	Saya selalu menerapkan ide-ide yang telah di sepakati.					

## B. VARIABEL KETERLIBATAN KERJA (X2)

### X<sub>2.1</sub> Partisipasi Kerja

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		(SS)	4(S)	3 (N)	(TS)	(STS)
1	Setiap karyawan memiliki andil yang kuat dalam pekerjaan.					
2	Setiap karyawan memiliki inisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

**X<sub>2,2</sub> Keikutsertaan**

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		(SS)	4 (S)	3 (N)	(TS)	(STS)
1	Setiap melakukan pekerjaan, teman saya selalu membantu.					
2	Teman saya selalu membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					

**X<sub>2,3</sub> Kerjasama**

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		(SS)	4(S)	3 (N)	(TS)	(STS)
1	Saya Selalu memberikan motivasi kepada rekan kerja.					
2	Saya selalu membantu teman kerja.					

**C. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)****Y<sub>1,1</sub> Kuantitas kerja**

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)
1	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan					
2	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai harapan atau keinginan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar Provinsi Sulawesi Selatan					

**Y<sub>1,2</sub> Kualitas kerja**

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)
1	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan					
2	Kualitas pelayanan yang saya lakukan sesuai dengan harapan pihak yang saya layani					

**Y<sub>1.3</sub> Pengetahuan tentang pekerjaan**

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan					

**Y<sub>1.4</sub> Pendapat atau pernyataan yang disampaikan**

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)
1	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan					

### LAMPIRAN 3 REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	PERIIAKU INOVATIF (X1)							TOTAL X1	KETERIIBATAN KERJA (X2)						TOTAL X2
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1		X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		
1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	30	4	5	3	4	5	4	25	
2	1	1	3	5	4	5	4	4	4	26	4	3	3	4	4	4	22	
3	2	1	3	4	4	4	4	4	5	25	5	4	3	4	4	4	24	
4	1	2	1	4	3	5	4	5	5	26	4	3	3	5	5	3	23	
5	1	1	3	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	3	4	5	24	
6	2	2	1	4	4	5	4	4	5	26	3	4	3	5	4	4	23	
7	1	2	1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	3	21	
8	1	2	3	3	4	4	4	5	5	25	4	4	3	4	4	3	22	
9	1	1	1	4	4	4	5	5	4	26	3	4	4	5	4	5	25	
10	2	2	1	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	
11	1	3	1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	
12	2	2	3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	
13	2	3	4	5	4	5	5	5	4	28	5	3	4	5	4	4	25	
14	2	2	1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	
15	1	3	1	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	4	25	
16	1	2	4	4	4	5	4	5	4	26	4	5	3	4	4	4	24	
17	2	1	3	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	4	23	
18	2	2	1	4	4	4	5	5	5	27	4	4	3	4	5	5	25	
19	2	3	4	5	5	4	4	5	4	27	4	4	5	4	5	4	26	
20	2	1	1	5	5	4	5	4	4	27	4	4	5	4	5	5	27	
21	1	2	1	4	4	4	4	5	5	26	4	3	3	4	4	4	22	
22	1	2	1	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	4	4	23	

23	1	3	1	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
24	2	2	4	5	5	4	4	4	3	25	5	5	5	5	4	3	27
25	1	2	1	5	4	5	4	3	5	26	3	3	4	4	3	4	21
26	1	2	1	4	4	3	4	4	5	24	4	4	3	5	4	4	24
27	1	3	3	5	4	4	4	5	4	26	4	4	3	5	4	5	25
28	1	2	3	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
29	1	2	3	5	3	5	3	5	5	26	5	5	3	5	5	4	27
30	1	1	3	5	4	4	4	4	5	26	4	5	5	5	4	4	27
31	1	2	1	5	4	5	5	4	3	26	4	4	5	4	4	4	25
32	1	1	1	5	4	5	5	5	5	29	4	3	4	4	4	5	24
33	2	2	3	4	5	4	4	4	4	25	4	4	3	4	4	4	23
34	1	1	3	4	3	5	4	4	4	24	4	3	3	4	3	4	21
35	2	2	1	4	4	5	5	4	5	27	4	5	4	5	5	5	28
36	1	1	3	5	4	4	4	4	5	26	4	5	5	4	5	5	28
37	1	2	3	5	4	5	4	4	4	26	5	3	4	5	5	5	27
38	2	1	3	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	5	4	5	25
39	1	2	1	4	5	5	5	5	5	29	3	4	4	3	3	3	20
40	1	1	3	5	4	3	4	5	4	25	4	3	4	4	3	3	21
41	2	2	3	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	4	5	4	25
42	1	1	3	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	4	4	23
43	1	2	3	4	4	5	3	4	5	25	4	4	3	4	4	3	22
44	1	2	3	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	4	5	4	26
45	2	1	3	5	4	5	4	5	4	27	4	5	4	5	4	5	27
46	1	1	3	4	4	5	3	4	5	25	4	4	3	4	4	3	22
47	2	2	3	4	4	5	5	5	4	27	4	4	3	4	4	3	22
48	2	1	3	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	5	5	5	28
49	2	1	3	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24

50	1	2	3	3	3	4	5	4	5	24	3	4	3	4	4	4	22
51	1	1	3	5	4	4	5	4	5	27	4	3	4	3	4	4	22
52	2	2	3	5	4	5	4	5	4	27	4	5	4	4	5	4	26
53	2	1	3	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	3	4	3	21
54	2	1	1	4	4	4	4	4	5	25	3	4	4	4	4	3	22
55	2	2	3	5	4	5	4	5	4	27	5	4	4	5	5	5	28
56	1	1	3	3	4	5	4	5	5	26	5	4	4	4	4	4	25
57	1	2	3	5	4	4	3	5	5	26	4	3	3	4	4	4	22
58	1	2	3	5	4	5	4	4	5	27	4	5	4	5	4	5	27
59	2	1	3	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	4	24
60	1	2	3	3	5	5	5	5	5	28	5	4	3	4	4	4	24
61	1	1	3	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	4	4	23
62	1	2	3	3	3	3	4	4	4	21	3	4	4	4	3	3	21
63	1	2	3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
64	1	1	3	4	4	5	5	4	5	27	4	5	3	4	4	4	24
65	1	2	3	5	5	4	3	3	5	25	4	4	4	3	4	4	23
66	1	1	3	5	4	4	4	3	5	25	5	4	4	3	5	5	26
67	1	1	3	4	4	3	3	4	3	21	4	4	3	4	4	4	23
68	2	1	3	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	3	23
69	1	1	3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
70	2	2	3	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	3	3	4	21
71	1	1	3	4	4	3	4	5	4	24	4	3	3	4	4	3	21
72	1	1	3	3	4	4	4	5	3	23	4	4	4	5	3	3	23
73	2	2	3	4	4	5	4	3	4	24	3	4	4	5	4	4	24
74	1	1	3	4	4	4	3	5	5	25	3	3	3	4	4	4	21
75	1	1	3	4	3	4	4	3	5	23	4	3	3	4	5	4	23
76	2	1	3	4	3	3	3	4	5	22	4	4	4	3	4	3	22

77	1	2	3	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	4	3	4	23
78	1	1	3	4	4	4	4	4	3	23	3	4	5	4	3	4	23
79	1	2	1	4	5	5	4	5	4	27	3	4	4	5	5	4	25
80	2	1	3	3	3	4	4	4	4	22	5	4	4	5	3	4	25
81	1	2	3	4	5	3	4	5	3	24	5	4	4	3	4	5	25
82	1	2	3	3	4	4	3	4	4	22	4	3	4	5	4	5	25
83	2	1	1	5	4	4	5	3	4	25	4	4	4	3	5	4	24
84	1	1	3	5	3	4	5	5	4	26	4	3	4	5	4	3	23
85	1	1	3	5	4	5	4	4	3	25	4	4	3	4	5	4	24
86	2	1	3	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	5	5	4	26
87	1	1	3	4	5	4	4	4	5	26	3	3	4	4	5	5	24
88	1	2	3	3	4	4	4	5	4	24	4	4	4	5	5	3	25
89	1	1	3	3	4	5	5	4	3	24	3	4	4	5	4	3	23
90	2	2	3	4	4	3	4	4	5	24	3	3	4	4	3	4	21
91	1	1	3	5	4	4	5	5	3	26	3	4	3	4	4	4	22
92	2	2	3	4	3	3	3	3	3	19	5	3	3	4	4	4	23
93	2	1	3	3	4	4	4	3	3	21	4	4	5	4	4	4	25
94	2	1	3	5	5	4	3	4	4	25	5	4	3	4	4	3	23
95	1	1	3	4	4	3	4	4	3	22	5	4	4	4	3	3	23
96	1	1	3	3	4	4	5	5	3	24	5	4	3	4	4	3	23
97	2	2	3	4	3	4	4	5	4	24	4	4	4	3	4	3	22
98	2	1	3	4	4	5	3	3	4	23	3	4	4	3	5	4	23
99	2	2	3	5	4	3	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23
100	2	1	3	5	4	4	4	3	5	25	4	3	4	4	4	3	22
101	2	1	3	3	4	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	3	23

No	KINERJA KARYAWAN (Y)								TOTAL Y
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
1	5	5	4	5	4	5	5	4	37
2	4	4	5	5	5	4	4	4	35
3	4	4	5	5	5	4	5	4	36
4	4	5	4	4	4	5	5	4	35
5	4	4	4	4	5	5	5	5	36
6	4	4	4	4	4	4	5	4	33
7	4	4	3	4	4	4	4	4	31
8	4	4	4	4	4	5	5	4	34
9	4	4	4	3	4	5	4	5	33
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	5	4	4	5	5	4	4	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	5	5	5	4	5	4	4	36
16	5	5	4	4	4	5	4	4	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	5	5	4	5	5	5	37
19	5	4	4	4	4	5	4	4	34
20	5	5	4	4	4	4	4	5	35
21	3	4	4	4	4	5	5	4	33
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	3	3	4	4	5	4	3	3	29
25	4	4	3	3	3	3	5	4	29
26	4	4	4	4	3	4	5	4	32
27	5	4	5	4	5	5	4	5	37
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	3	3	5	4	3	5	5	4	32
30	4	4	5	5	5	4	5	4	36
31	4	4	3	3	4	4	3	4	29
32	4	4	3	3	4	5	5	5	33
33	5	4	3	4	5	4	4	4	33
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	5	5	5	5	4	5	5	38
36	4	4	4	4	5	4	5	5	35
37	4	3	4	4	5	4	4	5	33
38	4	4	5	5	4	4	4	5	35
39	4	3	4	4	3	5	5	3	31
40	4	4	4	4	4	5	4	3	32

41	5	5	5	5	5	5	5	4	39
42	4	4	3	4	4	4	4	4	31
43	4	3	3	4	4	4	5	3	30
44	5	4	4	5	4	4	5	4	35
45	4	4	5	4	3	5	4	5	34
46	4	3	3	4	4	4	5	3	30
47	5	5	5	5	5	5	4	3	37
48	4	4	5	5	5	4	5	5	37
49	4	4	4	4	4	4	5	4	33
50	4	4	3	4	4	4	5	4	32
51	4	5	4	5	4	4	5	4	35
52	5	4	5	4	4	5	4	4	35
53	4	4	4	4	4	3	4	3	30
54	5	5	4	4	4	4	5	3	34
55	5	4	5	4	4	5	4	5	36
56	5	5	5	5	5	5	5	4	39
57	4	4	4	4	4	5	5	4	34
58	5	4	5	4	5	4	5	5	37
59	5	5	5	5	5	5	4	4	38
60	4	4	4	4	4	5	5	4	34
61	5	4	3	4	5	4	4	4	33
62	4	4	3	4	4	4	4	5	32
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	5	4	4	5	4	5	4	35
65	4	4	4	4	3	3	5	4	31
66	4	3	4	4	3	3	5	5	31
67	4	3	4	3	3	4	3	4	28
68	4	4	4	4	4	3	4	3	30
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	4	3	3	4	4	4	4	30
71	4	4	4	3	3	5	4	5	32
72	4	3	4	4	5	5	3	5	33
73	4	5	3	4	4	3	4	4	31
74	5	4	4	4	4	5	5	4	35
75	3	4	4	3	3	3	5	4	29
76	3	3	3	4	3	4	5	3	28
77	4	4	5	3	4	3	3	4	30
78	5	4	4	5	4	4	3	4	33
79	4	5	4	4	3	5	4	4	33
80	4	4	3	4	4	4	4	4	31
81	3	3	4	3	4	5	3	5	30
82	3	4	4	3	4	4	4	5	31
83	4	3	3	4	4	3	4	4	29

84	5	4	5	4	4	5	4	3	34
85	4	4	4	5	5	4	3	4	33
86	4	3	4	4	5	4	4	4	32
87	3	4	4	3	3	4	5	5	31
88	4	3	3	4	5	5	4	3	31
89	3	5	4	4	4	4	3	3	30
90	3	4	4	4	4	4	5	4	32
91	4	4	4	4	4	5	3	4	32
92	4	3	4	4	4	3	3	4	29
93	3	4	4	4	4	3	3	4	29
94	4	3	4	4	5	4	4	3	31
95	5	4	4	4	4	4	3	5	33
96	4	5	5	3	4	5	3	3	32
97	4	4	5	4	4	5	4	5	35
98	3	4	3	3	5	3	4	4	29
99	3	4	4	4	5	4	4	4	32
100	4	3	3	4	4	3	5	5	31
101	5	4	4	5	4	4	4	5	35

## LAMPIRAN 4 HASIL UJI DATA SPSS

### A. Tanggapan Responden Terhadap Variabel penelitian

#### Perilaku Inovatif (X1)

##### Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	101	101	101	101	101	101
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,22	3,98	4,19	4,05	4,23	4,25
Std. Error of Mean		,068	,054	,064	,062	,066	,068

##### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	15	14,9	14,9	14,9
	S	49	48,5	48,5	63,4
	SS	37	36,6	36,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

##### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	16	15,8	15,8	15,8
	S	71	70,3	70,3	86,1
	SS	14	13,9	13,9	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

##### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	12,9	12,9	12,9
	S	56	55,4	55,4	68,3
	SS	32	31,7	31,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	17	16,8	16,8	16,8
	S	62	61,4	61,4	78,2
	SS	22	21,8	21,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

### X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	12,9	12,9	12,9
	S	52	51,5	51,5	64,4
	SS	36	35,6	35,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

### X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	13,9	13,9	13,9
	S	48	47,5	47,5	61,4
	SS	39	38,6	38,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

## Keterlibatan Kerja (X2)

### Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	101	101	101	101	101	101
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,99	3,92	3,73	4,13	4,12	3,94
Std. Error of Mean		,059	,057	,061	,061	,060	,066

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	18	17,8	17,8	17,8
	S	66	65,3	65,3	83,2
	SS	17	16,8	16,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	21	20,8	20,8	20,8
	S	67	66,3	66,3	87,1
	SS	13	12,9	12,9	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	36	35,6	35,6	35,6
	S	56	55,4	55,4	91,1
	SS	9	8,9	8,9	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	12,9	12,9	12,9
	S	62	61,4	61,4	74,3
	SS	26	25,7	25,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	12,9	12,9	12,9
	S	63	62,4	62,4	75,2
	SS	25	24,8	24,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	25	24,8	24,8	24,8
	S	57	56,4	56,4	81,2
	SS	19	18,8	18,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**Kinerja Karyawan (Y)****Statistics**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
N	Valid	101	101	101	101	101	101	101	101
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,10	4,02	4,04	4,05	4,14	4,23	4,25	4,11
Std. Error of Mean		,059	,060	,064	,057	,061	,066	,068	,063

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	12,9	12,9	12,9
	S	65	64,4	64,4	77,2
	SS	23	22,8	22,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	17	16,8	16,8	16,8
	S	65	64,4	64,4	81,2
	SS	19	18,8	18,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	19	18,8	18,8	18,8
	S	59	58,4	58,4	77,2
	SS	23	22,8	22,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**Y1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	13,9	13,9	13,9
	S	68	67,3	67,3	81,2
	SS	19	18,8	18,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**Y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	12,9	12,9	12,9
	S	61	60,4	60,4	73,3
	SS	27	26,7	26,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**Y1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	12,9	12,9	12,9
	S	52	51,5	51,5	64,4
	SS	36	35,6	35,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**Y1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	13,9	13,9	13,9
	S	48	47,5	47,5	61,4
	SS	39	38,6	38,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**Y1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	15	14,9	14,9	14,9
	S	60	59,4	59,4	74,3
	SS	26	25,7	25,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

## B. Uji Validitas

### Perilaku inovatif (X1)

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,224*	,178	,068	,066	,203*	,553**
	Sig. (2-tailed)		,024	,075	,499	,513	,042	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101
X1.2	Pearson Correlation	,224*	1	,153	,150	,123	,040	,482**
	Sig. (2-tailed)	,024		,128	,135	,220	,692	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101
X1.3	Pearson Correlation	,178	,153	1	,351**	,133	,211*	,625**
	Sig. (2-tailed)	,075	,128		,000	,184	,034	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101
X1.4	Pearson Correlation	,068	,150	,351**	1	,264**	,018	,560**
	Sig. (2-tailed)	,499	,135	,000		,008	,859	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101
X1.5	Pearson Correlation	,066	,123	,133	,264**	1	,073	,517**
	Sig. (2-tailed)	,513	,220	,184	,008		,468	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101
X1.6	Pearson Correlation	,203*	,040	,211*	,018	,073	1	,501**
	Sig. (2-tailed)	,042	,692	,034	,859	,468		,000
	N	101	101	101	101	101	101	101
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,553**	,482**	,625**	,560**	,517**	,501**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	101	101	101	101	101	101	101

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Keterlibatan Kerja (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,115	-,035	,087	,171	,101	,440**
	Sig. (2-tailed)		,253	,729	,389	,087	,316	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101
X2.2	Pearson Correlation	,115	1	,193	,143	,256**	,119	,555**
	Sig. (2-tailed)	,253		,053	,155	,010	,238	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101
X2.3	Pearson Correlation	-,035	,193	1	,066	,032	,182	,453**
	Sig. (2-tailed)	,729	,053		,513	,747	,068	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101
X2.4	Pearson Correlation	,087	,143	,066	1	,148	,193	,512**
	Sig. (2-tailed)	,389	,155	,513		,141	,054	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101
X2.5	Pearson Correlation	,171	,256**	,032	,148	1	,343**	,609**
	Sig. (2-tailed)	,087	,010	,747	,141		,000	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101
X2.6	Pearson Correlation	,101	,119	,182	,193	,343**	1	,627**
	Sig. (2-tailed)	,316	,238	,068	,054	,000		,000
	N	101	101	101	101	101	101	101
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,440**	,555**	,453**	,512**	,609**	,627**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	101	101	101	101	101	101	101

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Kinerja Karyawan (Y)

### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	TOTAL_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,361**	,225*	,399**	,263**	,299**	,038	,078	,612**
	Sig. (2-tailed)		,000	,024	,000	,008	,002	,708	,438	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.2	Pearson Correlation	,361**	1	,307**	,288**	,155	,241*	,110	,021	,575**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,003	,122	,015	,274	,837	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.3	Pearson Correlation	,225*	,307**	1	,427**	,187	,376**	,023	,185	,645**
	Sig. (2-tailed)	,024	,002		,000	,062	,000	,821	,063	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.4	Pearson Correlation	,399**	,288**	,427**	1	,405**	,155	,224*	-,015	,663**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,000	,122	,024	,881	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.5	Pearson Correlation	,263**	,155	,187	,405**	1	,118	-,082	,038	,478**
	Sig. (2-tailed)	,008	,122	,062	,000		,240	,414	,707	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.6	Pearson Correlation	,299**	,241*	,376**	,155	,118	1	,073	,084	,564**
	Sig. (2-tailed)	,002	,015	,000	,122	,240		,468	,405	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.7	Pearson Correlation	,038	,110	,023	,224*	-,082	,073	1	,076	,364**

	Sig. (2-tailed)	,708	,274	,821	,024	,414	,468		,450	,000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.8	Pearson Correlation	,078	,021	,185	-,015	,038	,084	,076	1	,352**
	Sig. (2-tailed)	,438	,837	,063	,881	,707	,405	,450		,000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,612**	,575**	,645**	,663**	,478**	,564**	,364**	,352**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### C. Uji Reliabilitas

#### Perilaku Inovatif (X1)

##### Reliability Statistics

Cronbachs	
Alpha	N of Items
,612	6

#### Keterlibatan Kerja (X2)

##### Reliability Statistics

Cronbachs	
Alpha	N of Items
,698	6

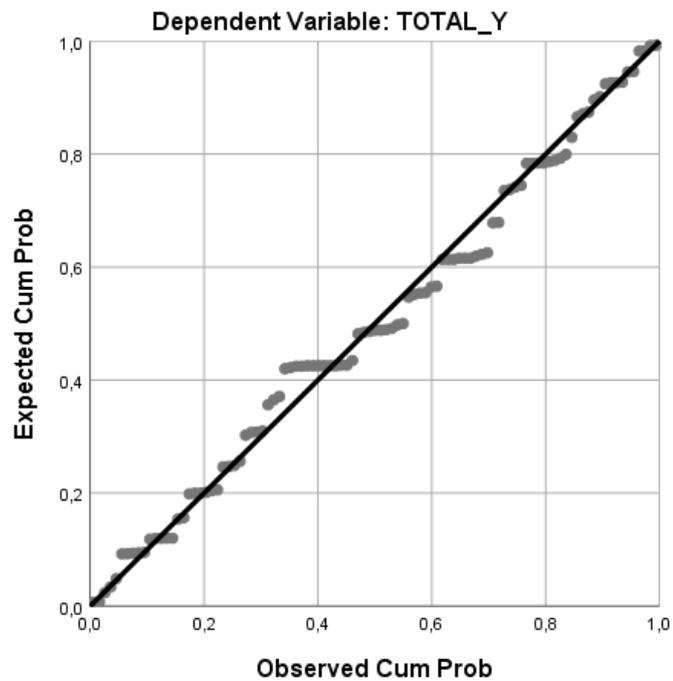
#### Kinerja Karyawan (Y)

##### Reliability Statistics

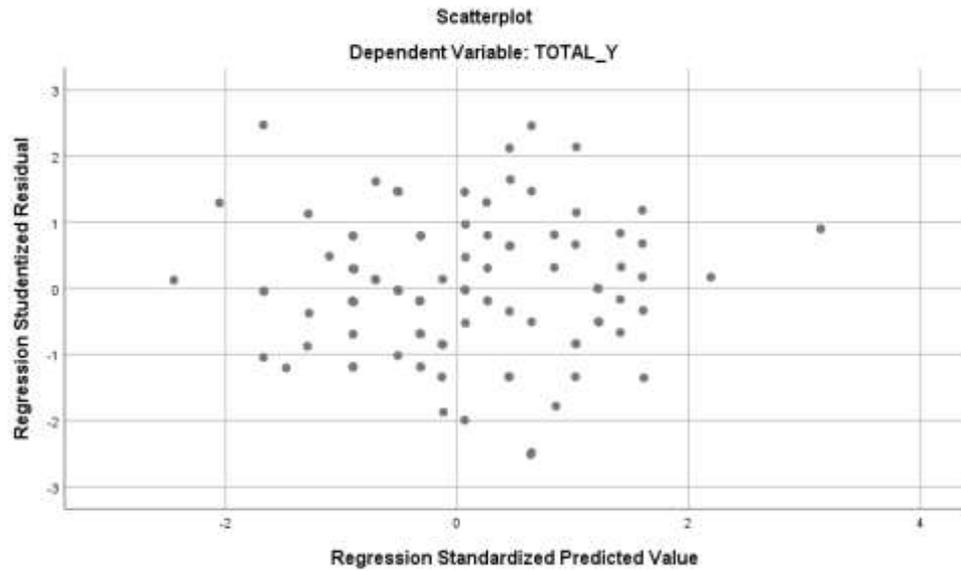
Cronbachs	
Alpha	N of Items
,629	8

### D. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### E. Uji Heterokedastisitas



### F. Analisis Deskriptif

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
				Statistic	Std. Error	
TOTAL_X1	101	19	30	24,91	,207	2,079
TOTAL_X2	101	20	30	23,83	,195	1,955
TOTAL_Y	101	28	40	32,93	,263	2,643
Valid N (listwise)	101					

### G. Uji Parsial ( Uji T)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8,769	3,000		2,923	,004
	TOTAL_X1	,660	,105	,519	6,279	,000
	TOTAL_X2	,324	,112	,240	2,898	,005

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## H. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290,579	2	145,290	34,904	,000 <sup>b</sup>
	Residual	407,936	98	4,163		
	Total	698,515	100			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

## I. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 <sup>a</sup>	,416	,404	2,040

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y