

**PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA
CABANG LUWUK BANGGAI**

Oleh:

RISKI M.LAMATO¹,
ASMITA WULANSARI DG. LIWANG²,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Luwuk
E-mail: riski.lamato46@gmail.com
No Hp : 085399977231

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh partisipasi kerja dan pemikiran inovatif di kalangan karyawan terhadap tingkat produktivitas di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara kuesioner. Investigasi ini menggunakan sampling jenuh, yang mengarah ke ukuran sampel 101 pekerja. Validitas dan reliabilitas asumsi normalitas dan heteroskedastisitas, bersama dengan asumsi konvensional lainnya, telah dinilai melalui analisis hasil kuesioner. Model regresi linier digunakan dalam berbagai teknik analisis data.

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.

Kata Kunci : Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan, Perilaku Inovatif

I. PENDAHULUAN

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 Cabang Luwuk Banggai adalah salah satu dealer Toyota populer di Kabupaten Banggai. Adapun fenomena yang terjadi di PT. Hadji Kalla Cabang Luwuk Banggai adalah kinerja karyawan khususnya di devisi penjualan rata-rata karyawan tidak mencapai target penjualan. Hal ini dibuktikan dengan data penjualan pada PT. Hadji Kalla Cabang Luwuk Banggai yang di jabarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Penjualan tahun 2022

Jumlah Karyawan Pemasaran	Bulan	Total Target Yang Dibebankan	Total Target Pencapaian
59 Orang	Januari	120 Unit	109 Unit
57 Orang	Februari	120 Unit	97 Unit
55 Orang	Maret	120 Unit	95 Unit
54 Orang	April	120 Unit	93 Unit

Sumber : Hasil Wawancara

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, Dapat disimpulkan Bahwa Pada Bulan Januari - April terjadi pengurangan karyawan hal ini dikarenakan target yang dicapai tidak sesuai dengan target yang dibebankan, Hal tersebut diduga para karyawan kurang melakukan inovasi terhadap cara menjual produk.

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. Artinya masih adanya sifat individualistik yang kemudian mementingkan diri sendiri meskipun jika perkerjaan dikerjakan secara bersama-sama atau secara tim dapat lebih efektif dan efisien.

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 Luwuk Banggai”**.

II. METODE PENELITIAN

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai yang berlokasi Jl. Dr. Samratulangi No.25, Soho, Luwuk, Kabupaten Banggai, Sulawesi Tengah 94711.

Populasi Dan Sampel

a. 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 Luwuk Banggai yang berjumlah 101 Orang yang di jabarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1 Jumlah Populasi

No	Devisi	Jumlah
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
Total		101 Orang

Sumber : Hasil Wawancara

b. 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 Luwuk Banggai yang berjumlah 101 Orang.

Jenis Dan Sumber Data

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.

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

Definisi Variabel Dan Operasionalisasi Variabel

Tabel 2.2 Definisi Operasional

Variable/Definisi	Indikator	Skala
Perilaku Inovasi (X1) adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk menemukan solusi dari sebuah masalah dengan cara menemukan ide-ide baru yang diterapkan pada perusahaan atau organisasi.	Asyari, (2017) 1) <i>Opportunity Exploration</i> (Melihat Peluang) 2) <i>Idea Generation</i> (Mengeluarkan Ide) 3) <i>Application</i> (Aplikasi)	Ordinal
Keterlibatan Kerja (X1) merupakan keterlibatan mental dan emosional orang-orang	Dilla & Yuliana, (2019)	Ordinal

dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan.	1) Partisipasi Kerja. 2) Keikutsertaan. 3) Kerjasama.	
Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Pascarini, (2020) 1) Kuantitas Kerja 2) Kualitas Kerja 3) Pengetahuan Tentang Pekerjaan 4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan	Ordinal

Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (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.

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:

- a. *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.
- b. *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* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Crombach Alpha* $>$ 0.60.

3. 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).

4. 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).

5. 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.

6. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh penulis untuk melihat bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variable 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

X₁ = Perilaku Inovatif

X₂ = Keterlibatan Kerja

b₁, b₂ = Koefisien regresi

α = konstanta

7. 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%.

Ho ditolak dan Ha diterima jika $T_{hitung} > T_{table}$. artinya ada pengaruh secara Parsial Perilaku Inovatif (X₁) dan Keterlibatan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ho diterima dan Ha ditolak jika $T_{hitung} < T_{table}$ artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara Perilaku Inovatif (X₁) dan Keterlibatan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Keandalan hasil penelitian ini tergantung pada kemiripan antara skor penyelidikan dan bangunan. diuji secara statistik dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel, ini berlaku. Tabel di bawah ini menjelaskan penemuan-penemuan dari uji legitimasi SPSS Rendition 25 yang diarahkan pada instrumen eksplorasi yang dikumpulkan.

Tabel 3.1 Uji Validitas

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Perilaku inovatif (X1)			
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
Keterlibatan Kerja (X2)			
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
Kinerja (Y)			
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 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.

Hasil 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 kewaktu.

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

Tabel 3.2 Uji Realibilitas

Jenis Kuesioner	R hitung	Nilai Corbanch's Alpa	Status
Perilaku Inovatif	0,612	0,60	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,698	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,629	0,60	Reliabel

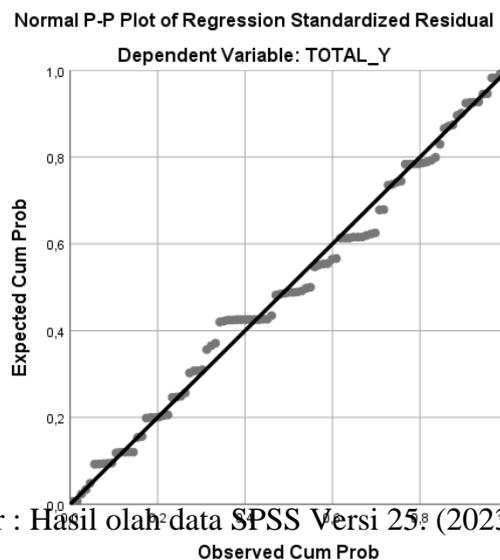
Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25. (2023)

Berdasarkan hasil pengujian Reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach's alpha (α) 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.

Hasil Uji Asumsi 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 :

Gambar 3.1 Gambar Uji Normalitas P-Plot



Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25 (2023)

Dari gambar 3.1 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.

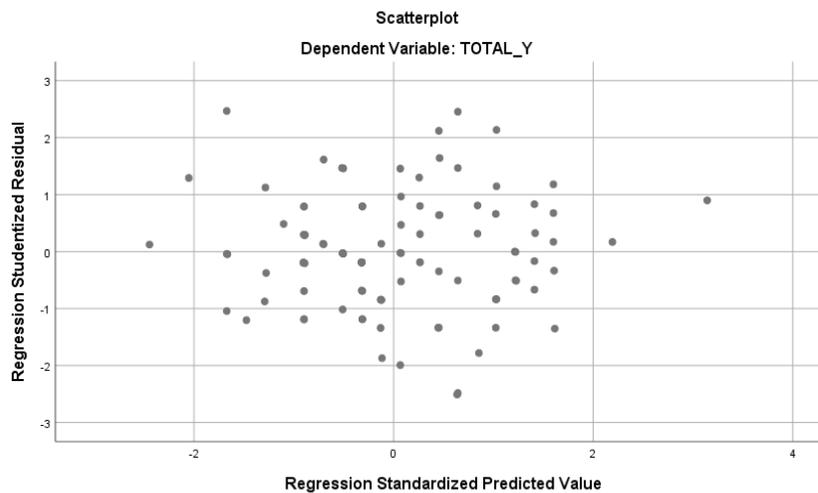
Hasil Uji Heterokedastisitas

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 :

- 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.
- b. 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 3.2 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.

Hasil 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 3.3 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 3.3 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.

Hasil Uji 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 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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 :

- 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.
- 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.
- 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.

Hasil Uji-t (Uji parsial)

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% (" α " = 0,05) dengan pengujian dua sisi.

**Tabel 3.5 Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

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 5.12 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 :

a. 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 .

b. 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.

Pembahasan

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

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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.

IV. PENUTUP

Simpulan

Penelitian kali ini telah melakukan penelitian dan menganalisis data tentang pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai. Temuan penelitian ini menyarankan bahwa:

1. Perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai. yang artinya H1 diterima.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai. yang artinya H2 diterima.

Saran

Rekomendasi berikut dapat dibuat sehubungan dengan temuan penelitian ini:

1. Bagi Pihak PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai
Penulis studi berpendapat bahwa perusahaan harus berbuat lebih banyak untuk memotivasi pekerja mereka dengan memberi mereka ruang yang aman untuk berbagi ide orisinal dan pengetahuan yang telah mereka pelajari di tempat kerja. Kedua, organisasi selalu dapat menemukan metode untuk melibatkan pekerjanya dalam setiap aspek kehidupan perusahaan; ini pada gilirannya akan meningkatkan moral dan loyalitas, yang mengarah pada produktivitas yang lebih baik dan standar yang lebih tinggi secara keseluruhan. perusahaan
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti lain yang berminat untuk mereplikasi penelitian ini dapat membangun kesimpulannya dengan mengolah objek penelitian pada usaha lain yang bergerak di berbagai industri.
 - b. Memperkenalkan faktor-faktor baru di luar kreativitas dan keterlibatan karyawan dengan tempat kerja yang mungkin berdampak pada produktivitas.
 - c. Menggunakan penelitian ini sebagai tolok ukur untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PURTAKA

- Ardy, L. P. (2018). Pengaruh job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi work engagement. *FENOMENA*, 27(2).
- 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.
- Dilla, A. R., & Yuliana, Y. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Favehotel Olo Padang. *JURNAL PENDIDIKAN DAN KELUARGA*, 11(02), 27–37.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Lawolo, 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.
- Octaviani, I. S., & Mulyanto, E. (2021). *Motivasi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan*.
- 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.
- 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, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Bisnis*, 22(1), 58–66.
- 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.
- Sujarwo, A., & Wahjono, W. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada LKP Alfabank Semarang). *Jurnal Ilmiah Infokam*, 13(1).
- 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. *KELOLA*, 8(2), 29–36.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. 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.