

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN PERILAKU KERJA
INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT
BUKIT ANGKASA MAKMUR**



SKRIPSI

Oleh :

INTAN AZZAHRA KHAIRANNISA

C1B018112

**UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2022**

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN PERILAKU KERJA
INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT
BUKIT ANGKASA MAKMUR**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan dalam Menyelesaikan Sarjana Manajemen**

Oleh :

INTAN AZZAHRA KHAIRANNISA

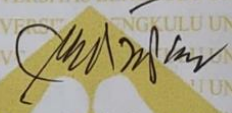
C1B018112

**UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2022**

**Proposal oleh Intan Azzahra Khairannisa ini
Telah diperiksa oleh pembimbing dan disetujui untuk diuji**

Bengkulu, 5 Oktober 2022

Pembimbing,



Dr. Fabrudin Js Pareke, S.E., M.Si

NIP 19710914 200012 1 001



Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Rina Suthia Hayu, S.E., M.M

NIP 19820327 200912 2 006

Bengkulu, 5 Oktober 2022

Skripsi oleh Intan Azzahra Khairannisa ini

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada 2022

DEWAN PENGUJI

Pembimbing,

Ketua Penguji,



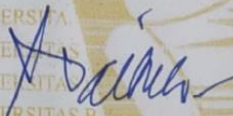
Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si
NIP 19710914 200012 1 001



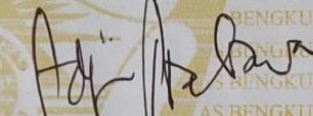
Slamet Widodo, SE., M.Si., Ph.D
NIP 19611221 198702 1 001

Anggota I,

Anggota II,



Dr. Drs. Syaiful Anwar, AB., S.E., SU
NIP 19571010 198403 1 004



Sri Adji Prabawa, SE, MM
NIP 19590616 198703 1 006

Mengetahui,
a.n. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Fachruzzaman, SE., MDM., Ak., CA., Asean CPA
NIP 19710313 199601 1 001

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan rahmat Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, sujud syukur hamba kepada-Mu Ya Allah atas semua kemudahan yang telah Engkau berikan. Do'aku, sujudku, bahagia dan sedihku, hamba tujukan kepada Allah SWT. yang selalu menerangi jalanku dan menenangkan hati serta pikiranku sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Kepada kedua orang tuaku Ibu Syurrayah dan Ayah Firdaus, serta ke tujuh saudaraku Ilham Dani Zikrillah, Shalsabilla Nurul Hasanah, Farid Raihan Fadhillah, M. Luthfi Firdaus, Siti Nasywa Balqis dan M. Rasyid Ghani yang selalu memberikan dorongan dan semangat untuk menjadi kuat dalam bentuk yang penulis butuhkan serta do'anya untuk kelancaran penulisan skripsi ini. Ku persembahkan skripsi ini untuk yang selalu bertanya, "Kapan kuliahmu selesai?". Kata-kata itu yang menjadi penyemangat untuk menyelesaikan skripsi ini. Cepat atau lambatnya proses pengerjaan skripsi bukanlah sebagai tolak ukur dari kecerdasan atau kesuksesan seseorang. Tolak ukur dari kecerdasan dan kesuksesan seseorang adalah kemampuan atau skill yang ada di diri orang tersebut untuk menggapai cita-cita atau mimpinya.

TERIMAKASIH KEPADA

1. Dosen pembimbing skripsi Bapak Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E.,M.Si atas kesediaannya membimbing penulis dan banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dosen penguji skripsi Bapak Dr. Slamet Widodo, SE., M.Si., Ph.D selaku ketua penguji, Bapak Dr. Drs. Syaiful Anwar, AB.,SU selaku anggota penguji I, dan Bapak Sri Adji Prabawa, SE, MM selaku anggota penguji II yang telah memberikan masukan demi kesempurnaan skripsi ini.
3. Seluruh dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bsinis Universitas Bengkulu atas segala ilmu bermanfaat yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
4. Seluruh keluarga besarku yang sudah sepenuhnya mendukung dan mendoakan.
5. M. Raistama Al Ghazaliy dan M. Ilham Catur Ananda teman kocak yang selalu membantu dan selalu saling mendukung satu sama lain, selalu menjadi tempat berbagi cerita, berdiskusi dan meluapkan keluh kesah, juga menjadi orang-orang terbaik.
6. Safirah Nafisah, Siti Mulyani, Eris Febiola Anggraini, Alifah Hanindhya, Deby Admafaadhilah, Chaerani Try yang telah memberikan banyak kesan selama perkuliahan hingga sekarang dan selalu mendukung juga menemani hari-hari kuliah.
7. Salma Fadhiella dan Sheren Beatrix yang selalu menjadi tempat berbagi cerita dan mecurahkan segala keluh kesah selama kuliah, terimakasih sudah begitu banyak bantuan yang diberikan dalam berbagai bentuk dan memberikan semangat yang tiada henti.
8. Sahabat Presidium 2018 Dean, Rany, Melani, Dirga, Yani, Dinda, Tama, Yopan, Reza yang telah menjadi teman seperjuangan, teman suka, duka, senang dan susah sama-sama.
9. Teman-teman Manajemen 2018 dan terkhusus “Custom 18” kelas C Manajemen yang telah banyak memberikan *moment* terbaik selama perkuliahan.
10. Agama dan almamaterku Universitas Bengkulu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang telah mengarahkanku untuk menjadi lebih baik lagi.
11. *Last but not least*, saya ingin berterimakasih kepada diri sendiri karena sudah bertahan sampai di titik ini dan percaya pada diri sendiri untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik, terimakasih telah bekerja keras dan tidak pernah berhenti untuk sampai di titik ini.

MOTTO

**“ALLAH TIDAK AKAN MEMBEBANI SESEORANG MELAINKAN
SESUAI DENGAN KESANGGUPANNYA.”**

(QS. AL-BAQARAH AYAT 286)



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 3837A : Telp.
(0736) 2136; Fax. 0736-21396**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan maupun sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk kalimat atau simbol yang merupakan milik orang lain, tetapi saya akui itu sebagai tulisan saya sendiri. Demikian juga dalam skripsi ini tidak terdapat seluruhnya atau sebagian tulisan orang lain yang saya jadikan rujukan tanpa memberikan pengakuan sejujurnya bahwa rujukan tersebut berasal dari penulis aslinya.

Apabila saya melakukan perbuatan dalam skripsi ini yang bertentangan dengan pernyataan saya diatas, maka dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai karya tulis saya sendiri. Apabila kelak kemudian hari terbukti saya melakukan tindakan plagiat sebagaimana dinyatakan diatas maka gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Bengkulu batal saya terima.

Bengkulu, 5 Oktober 2022



Intan Azzahra Khairannisa

**THE EFFECT OF ABILITY AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR
ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION
AT PT BUKIT ANGKASA MAKMUR**

Intan Azzahra Khairannisa¹

Fahrudin Js Pareke²

ABSTRACT

PT. Bukit Angkasa Makmur is a manufacturing company engaged in processing natural rubber into crumb rubber. In carrying out their duties there are still performances that have not been achieved optimally. Several factors cause employee performance to be not optimal, namely Work Ability, Innovative Work Behavior, and Job Satisfaction. The purpose of this study to determine the Influence of Ability and Innovative Work Behavior on Performance Mediated by Job Satisfaction at PT. Bukit Angkasa Makmur. The method with primary data obtained from offline distribution of questionnaires to 165 respondents of employees of PT Bukit Angkasa Makmur. The results of this study indicate that 1) Ability has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Bukit Angkasa Makmur. This shows that the higher the level of ability it will increase job satisfaction. 2) Ability has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bukit Angkasa Makmur. This shows that the higher the level of ability it will improve performance. 3) Innovative work behavior has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Bukit Angkasa Makmur. This shows that the higher the level of innovative work behavior it will increase job satisfaction. 4) Innovative work behavior has a positive and significant impact on the performance of employees of PT. Bukit Angkasa Makmur. This shows that the higher the level of innovative work behavior it will improve performance. 5) Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of PT. Bukit Angkasa Makmur. This shows that the higher the level of job satisfaction, the higher the performance. 6) Ability to performance has a positive and significant effect through job satisfaction on employees of PT. Bukit Angkasa Makmur. 7) Innovative work behavior on performance has a positive and significant effect through job satisfaction on employees of PT. Bukit Angkasa Makmur. This shows that good employees are employees who have high performance. As for practical suggestions for further researchers, it is hoped that this research can be a reference and consideration for further researchers to correct deficiencies in this study. Then for employees of PT. Bukit Angkasa Makmur in order to increase knowledge by participating in training and updating knowledge from various existing sources.

Keywords: Ability, Innovative Work Behavior, Job Satisfaction, Performance

1 Student

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN PERILAKU KERJA INOVATIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN
KERJA PADA PT BUKIT ANGKASA MAKMUR**

Intan Azzahra Khairannisa¹

Fahrudin Js Pareke²

RINGKASAN

Karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur merupakan perusahaan *manufacturing* yang bergerak di bidang pengolahan karet alami menjadi karet remah. Dalam menjalankan tugasnya masih terdapat kinerja yang belum dicapai secara maksimal. Beberapa faktor yang menyebabkan Kinerja karyawan belum maksimal, yaitu Kemampuan Kerja, Perilaku Kerja Inovatif, dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kemampuan dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Bukit Angkasa Makmur.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu, Kemampuan, Perilaku Kerja Inovatif dan Kepuasan Kerja. Kinerja adalah suatu pencapaian dimana karyawan telah mencapai hasil yang ia kerjakan selama bekerja dengan standar kerja melalui proses yang telah mereka lalui untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya demi mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan yaitu suatu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Perilaku Kerja Inovatif adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis. Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner secara offline. Dari penyebarankuesioner didapatkan 165 responden karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur. Kemudian data yang di peroleh tersebut dianalisis dengan metode analisis regresi termediasi dengan alat analisis SPSS 25.0 *for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja. 2) Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan maka akan meningkatkan kinerja. 3) Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat perilaku kerja inovatif maka akan meningkatkan kepuasan kerja. 4) Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

tingkat perilaku kerja inovatif maka akan meningkatkan kinerja. 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja. 6) Kemampuan terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur. 7) Perilaku kerja inovatif terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini yaitu, penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Kemampuan dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Bukit Angkasa Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Adapun saran praktis untuk penelitiselanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi rujukan dan bahan pertimbanganpeneliti selanjutnya untuk memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini.Kemudian untuk karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur agar dapat menambahpengetahuan dengan mengikuti pelatihan dan memperbarui ilmu dariberbagai sumber yang ada, serta meningkatkan kesadaran diri dalam bekerja.

Kata kunci: Kemampuan, Perilaku Kerja Inovatif, Kinerja, Kepuasan Kerja

1 Mahasiswa

2 Pembimbing

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbil'alamin*, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja” yang diajukan kepada Universitas Bengkulu sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S.M (Sarjana Manajemen). Shalawat beserta salam juga tak lupa saya kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun umat manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang yang penuh pengetahuan dan teknologi pada saat ini. Dalam proses penyelesaian skripsi ini saya banyak mendapat arahan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu saya mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E.,M.Si selaku pembimbing saya yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan banyak kemudahan, memberikan masukan, keteladanan serta motivasi kepada saya untuk menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Dr. Slamet Widodo, SE., M.Si., Ph.D selaku ketua penguji, Bapak Dr. Drs. Syaiful Anwar, AB.,SU selaku anggota penguji 1, dan Bapak Sri Adji Prabawa, SE, MM selaku anggota penguji 2.
3. Ibu Dr. Rina Suthia Hayu, S,E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Bengkulu.
4. Responden penelitian saya yang telah bersedia meluangkan waktu untuk melakukan pengisian kuesioner.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan banyak ilmu, pembelajaran, membimbing, mengarahkan, menasehati, memberikan saran-saran perbaikan sebagai bekal bagi penulis untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan maupun menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu yang selalu memberikan kemudahan dan membantu dalam

layanan administrasi kampus dan perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif untuk menjadikan skripsi ini lebih bermanfaat untuk pengembangan ilmu dimasa yang akan datang. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Bengkulu, 5 Oktober 2022



Intan Azzahra Khairannisa
C1B018112

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	viii
ABSTRACT	ix
RINGKASAN	x
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kinerja	12
2.2 Kemampuan	19
2.3 Perilaku Kerja Inovatif	22
2.4 Kepuasan Kerja	24
2.5 Penelitian Terdahulu.....	29
2.6 Kerangka Analisis	32
2.7 Hipotesis	33
2.7.1 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja	33
2.7.2 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja	34

2.7.3 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja	35
2.7.4 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja	36
2.7.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	36
2.7.6 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	37
2.7.7 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	39
3.3 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel	44
3.4 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	45
3.5 Metode Pengujian Data	46
3.5.1 Uji Validitas	46
3.5.2 Uji Reliabilitas	51
3.6 Metode Analisis Data	53
3.6.1 Analisis Regresi Termediasi	54
3.7 Pengujian Hipotesis	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Gambaran Objek Penelitian	58
4.2 Tanggapan Responden	63
4.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	64
4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan	67
4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perilaku Kerja Inovatif	71
4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	75
4.3 Hasil Analisis Data	79
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis	95
4.5 Pembahasan	100
4.5.1 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja	100
4.5.2 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja	102
4.5.3 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja	103
4.5.4 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja	105
4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	106
4.5.6 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan	

Kerja	108
4.5.7 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja	110
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	113
5.1 Kesimpulan	113
5.2 Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN	122

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan PT Bukit Angkasa Makmur	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1	Definisi Operasional	41
Tabel 3.2	Skala Pengukuran Variabel	43
Tabel 3.3	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja	47
Tabel 3.4	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kemampuan	48
Tabel 3.5	Hasil Pengujian Validitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif	49
Tabel 3.6	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja	50
Tabel 3.7	Hasil Pengujian Reliabilitas	52
Tabel 3.8	Tahapan dan Analisis Regresi Termediasi	54
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	62
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	65
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan	68
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perilaku Kerja Inovatif.....	72
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	75
Tabel 4.6	Tahapan Pengujian Mediasi Variabel Kemampuan.....	80
Tabel 4.7	Tahapan Pengujian Mediasi Variabel Perilaku Kerja Inovatif	81
Tabel 4.8	Hasil Analisis Pengaruh Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja	83
Tabel 4.9	Hasil Analisis Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja.....	84
Tabel 4.10	Hasil Analisis Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja	85
Tabel 4.11	Hasil Analisis Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja	86
Tabel 4.12	Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	87
Tabel 4.13	Hasil Analisis Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja	88
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Kemampuan	89
Tabel 4.15	Hasil Analisis Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja	92
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Perilaku Kerja Inovatif	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Kuesioner Pra Penelitian Variabel Kinerja	5
Gambar 1.2 Hasil Kuesioner Pra Penelitian Variabel Kemampuan	5
Gambar 1.3 Hasil Kuesioner Pra Penelitian Variabel Perilaku Kerja Inovatif	6
Gambar 1.4 Hasil Kuesioner Pra Penelitian Variabel Kepuasan Kerja	6
Gambar 2.1 Kerangka Analisis	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bukit Angkasa Makmur	61
Gambar 4.3 Hasil Analisis Regresi Variabel Kemampuan	90
Gambar 4.4 Hasil Analisis Regresi Variabel Perilaku Kerja Inovatif	94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	124
Lampiran 2 Data Tabulasi Tanggapan Responden	132
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	140
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	144
Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Termediasi	147

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya adalah hal yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi, salah satunya yaitu keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang terpenting sehingga bisa menjadikan sumber daya organisasi lainnya bekerja. Hal tersebut menyebabkan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya yang lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan suatu organisasi (Simamora, 2006). Keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu instansi salah satunya akan dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam perusahaan modern saat ini perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penataan kinerja ini tentunya juga memerlukan penyesuaian kondisi atau keadaan perusahaan agar sanggup bersaing dengan perusahaan lain dalam era globalisasi saat ini. Ketika kinerja baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban yang ditanggungnya dengan baik sehingga kendala yang terjadi dapat teratasi dengan baik.

Kinerja karyawan sangat penting untuk memajukan sebuah perusahaan secara keseluruhan agar setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Para atasan harus memahami manfaat utama dari kinerja para karyawan sehingga atasan dapat mengembangkan cara-cara objektif untuk

evaluasi kerja. Dengan melakukan hal tersebut atasan akan lebih mudah dalam menentukan kelebihan dan kelemahan serta potensi dalam perusahaan. Meskipun evaluasi kinerja bukanlah pekerjaan yang menyenangkan tetapi dapat membantu atasan dalam menentukan tingkat kinerja untuk setiap karyawan.

Kinerja karyawan memegang peranan penting bagi kelangsungan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang baik, sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2011) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagai bagian dari faktor yang mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan ialah tingkat kepuasan kerja (Almutairi, 2012). Hal serupa dikatakan oleh Afandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja.

Kemampuan merupakan suatu proses dimana mengaplikasikan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk melaksanakan strategi pekerjaan yang telah ditetapkan dan dapat memberikan nilai bagi suatu organisasi (Day, 1994). Kemampuan individu yang tinggi dapat berdampak pada kinerja yang tinggi. Oleh karenanya, strategi untuk meningkatkan kapabilitas yang dapat menunjang kinerja cukup dibutuhkan (Menon *et al.*, 1999). Individu yang terus belajar untuk mengembangkan kemampuannya dapat menjadi semakin terampil dan dapat mempengaruhi kinerjanya. Menurut Mathis dan Jackson (2001) kemampuan merupakan salah

satu faktor yang mempengaruhi kinerja karena karyawan yang memiliki kemampuan akan mampu menghadapi situasi apapun dalam pekerjaannya.

Menurut De Jong dan Hartog (2008), perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru dan bagi organisasi/perusahaan. Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas melalui inovasi yang dihasilkan. Hal tersebut sangat bergantung pada setiap individu dalam organisasi untuk merespon berbagai perubahan melalui perilaku inovatif dalam menghasilkan ide-ide kreatif menggunakan metode kerja yang lebih efektif dan efisien (Yuan dan Woodman, 2010; Dorner, 2012; Vegt dan Janssen 2003).

Orang yang lebih mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sementara itu, Gibson (2007) menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Kepuasan kerja merupakan apa yang dirasakan oleh seseorang atas pekerjaan mereka, dengan begitu akan menunjukkan sejauh mana seseorang mencapai hasil yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukannya sehingga akan mempengaruhi kinerja. Selain itu, kepuasan kerja seseorang juga didukung dengan adanya pengetahuan yang dimiliki dan pengalaman yang didapatkan dari tempat kerjanya yang mana akan

menciptakan kinerja yang lebih baik. Meningkatnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi banyak faktor antara lain kepuasan kerja.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi output pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau organisasi. Bagi perusahaan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Selain itu karyawan yang tidak mencapai tingkat kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis dalam dirinya, mereka cenderung bermalas-malasan dalam bekerja. Jika karyawan sudah bersikap demikian maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mitchel&Larsel Hoppock (2014) kepuasan kerja adalah reaksi gabungan berdasarkan psikologis, fisiologis dan lingkungan atau gangguan yang membuat seorang karyawan mengatakan bahwa dia puas atau tidak. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Christian G.Makaluas dkk (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

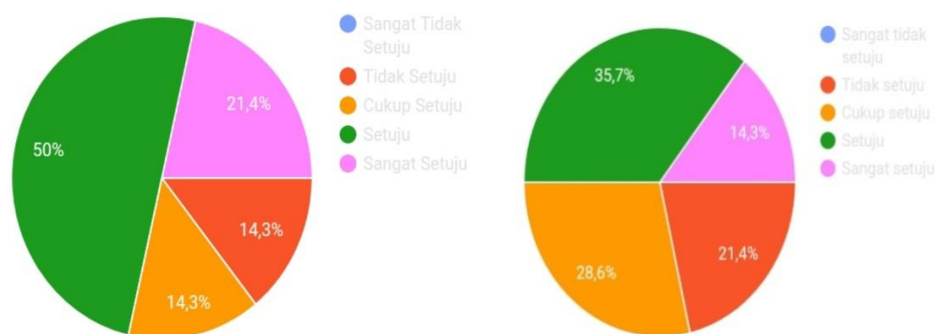
Penelitian ini mengambil lokasi di PT Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah. PT Bukit Angkasa Makmur ini merupakan industri/pabrik yang bergerak dibidang pengolahan komoditi perkebunan/pertanian karet, lokasinya terletak di Jalan Raya Bengkulu Curup Desa Kembang Sari Kecamatan Talang Empat Km 14, Kabupaten Bengkulu Tengah, Provinsi Bengkulu. Dengan didukung sumber

daya manusia yang terdiri dari Komisari, Direktur, Manajemen Finansial, KA. Pabrik, Manajemen Re-presentative dan divisi masing-masing.

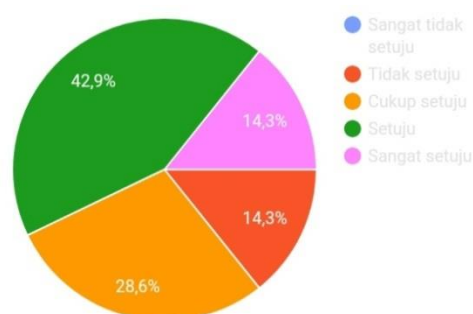
PT Bukit Angkasa Makmur ini terdiri dari 7 divisi yang telah ditentukan. Divisi setiap bidang bertugas mengkoordinasi setiap pekerja sesuai tugas dan bidang pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan oleh perusahaan. PT Bukit Angkasa Makmur mengoperasikan jam kerja bagi karyawan. Jam kerja karyawan PT Bukit Angkasa Makmur yaitu 8 jam sesuai dengan peraturan Kemenaker untuk 1 shift/hari. Selama pandemi, jam produksi berkurang menjadi 6 jam yang sebelumnya 8 jam dan tidak termasuk jam dinas/jam kerja.

Berikut hasil kuesioner pra penelitian yang telah diisi oleh 14 orang sampel menggunakan skor skala likert 1 sampai 5, dengan nilai 1 terkecil dan 5 terbesar.

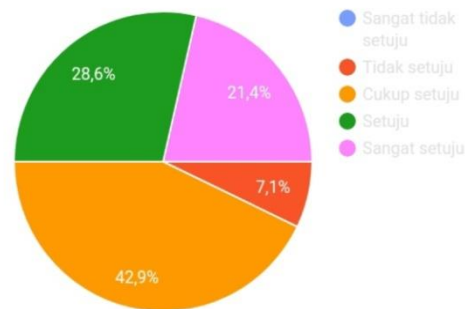
Gambar 1.1 Hasil Kuesioner Pra Penelitian Variabel Kinerja



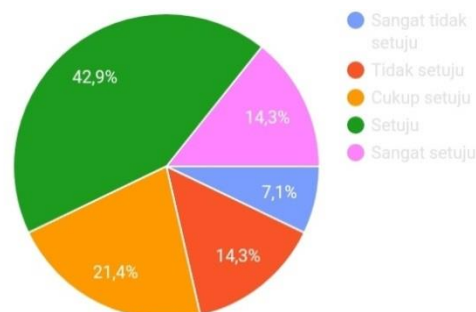
Gambar 1.2 Hasil Kuesioner Pra Penelitian Variabel Kemampuan



Gambar 1.3 Hasil Kuesioner Pra Penelitian Variabel Perilaku Kerja Inovatif



Gambar 1.4 Hasil Kuesioner Pra Penelitian Variabel Kepuasan Kerja



Pada gambar 1.1 hasil kuesioner pra penelitian variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 2 pernyataan. Pernyataan pertama “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan skala besar dengan waktu yang ditentukan” dan pernyataan kedua “Saya mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun tidak langsung” dari 14 responden masih ada beberapa responden menjawab tidak setuju terhadap kinerja yang dilakukan. Poin kedua yang ditunjukkan gambar 1.2 variabel kemampuan dengan pernyataan “Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” dari 14 responden masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju terhadap kemampuan yang ada pada dirinya. Poin ketiga yang ditunjukkan gambar 1.3 pada variabel perilaku kerja inovatif dengan pernyataan “Saya berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada untuk melakukan sebuah

inovasi dalam bekerja” dari 14 responden masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. BAM. Poin keempat yang ditunjukkan gambar 1.4 variabel kepuasan kerja dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan dan mendapat dukungan dari rekan kerja” dari 14 responden masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Berdasarkan hasil pra penelitian melalui kuesioner sudah cukup baik, namun masih terdapat kinerja yang belum baik, hal ini ditunjukkan dengan beberapa karyawan yang masih belum mampu untuk menyelesaikan tugas dengan skala besar dari waktu yang ditentukan sehingga mengakibatkan penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu. Kemampuan kerja karyawan pada PT Bukit Angkasa Makmur yang dirasakan kurang baik, beberapa karyawan kurang merasa dipercaya oleh atasan dalam melakukan suatu pekerjaan. Beberapa karyawan juga merasa bahwa perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk pelatihan dan meningkatkan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Selain kemampuan kerja, perilaku kerja inovatif juga kurang baik yang dirasakan pada karyawan PT Bukit Angkasa Makmur, perusahaan juga kurang memberikan kesempatan untuk berinovasi dan mengembangkan keterampilan, serta kurangnya dukungan yang ada membuat para karyawan tidak melakukan suatu pekerjaan dengan efektif dan membuat kinerja para karyawan tersebut mengalami penurunan. Hal tersebut menyebabkan karyawan pada PT Bukit Angkasa Makmur kurang merasa puas atas pekerjaan yang mereka terima, beberapa karyawan tidak menerima kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan sesuai dengan masa kerja. Terdapat juga beberapa karyawan yang tidak

bersahabat dalam lingkungan kerja sehingga beberapa karyawan merasakan kurangnya dukungan dari sesama rekan kerja.

Hasil pra penelitian tersebut dapat diperkuat dengan data yang ada. Berikut data yang didapatkan :

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Bukit Angkasa Makmur Industri
Pengolahan Karet Bengkulu Tengah Tahun 2021**

Penilaian Kinerja	Janurari-Juni Tahun 2020		Juli-Desember Tahun 2020		Januari-Juli Tahun 2021	
	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
Baik Sekali	153	50%	130	43%	122	40%
Baik	60	20%	64	21%	54	17%
Cukup	43	14%	58	19%	65	21%
Kurang	51	16%	55	17%	66	22%
Total	307	100%	307	100%	307	100%

Sumber : PT Bukit Angkasa Makmur 2021

Terlihat pada tabel 1.1 bahwa pada bulan juli-desember 2020 dengan kategori kinerja sangat baik diperoleh 130 orang atau 43%, dibandingkan pada bulan januari-juni 2020 bahkan 153 orang atau 50%, namun pada januari-juni 2021 terjadi penurunan lagi yaitu 122 orang atau 40%. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian PT Bukit Angkasa Makmur cenderung menurun. Banyak hal yang dapat mempengaruhi penyebab menurunnya penilaian kinerja tersebut, bisa disebabkan adanya pengaruh dari dalam dan bisa juga dari

luar. Adapun pengaruh dari dalam disebabkan oleh kemampuan, perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pra penelitian, maka peneliti ingin melihat bagaimana Pengaruh Kemampuan dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT Bukit Angkasa Makmur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka pernyataan penelitian ini dirumuskan:

1. Apakah kemampuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Bukit Angkasa Makmur.
2. Apakah kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Angkasa Makmur.
3. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Bukit Angkasa Makmur.
4. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Angkasa Makmur.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Angkasa Makmur.
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Angkasa Makmur.
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Angkasa Makmur.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis kemampuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Bukit Angkasa Makmur.
2. Untuk menguji dan menganalisis kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Angkasa Makmur.
3. Untuk menguji dan menganalisis perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Bukit Angkasa Makmur.
4. Untuk menguji dan menganalisis perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Angkasa Makmur.
5. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Angkasa Makmur.
6. Untuk menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai pemediasi dalam memengaruhi kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Angkasa Makmur.
7. Untuk menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai pemediasi dalam memengaruhi perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Angkasa Makmur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya yaitu:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk melatih daya pikir secara ilmiah didalam sebuah penelitian dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang ditekun didunia perkuliahan khususnya pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi penelitian lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pengetahuan didalam melakukan penelitian terkait Mediasi Kepuasan Kerja pada Kemampuan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Angkasa Makmur.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT Bukit Angkasa Makmur, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengukur tentang Mediasi Kepuasan Kerja pada Kemampuan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Angkasa Makmur. Kemudian dapat diperuntukkan sebagai suatu rekomendasi bagi para subjek melalui temu diskusi untuk memaparkan hasil penelitan antara koordinator subjek dengan peneliti pada PT Bukit Angkasa Makmur.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prawirosentoso (2008), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan berdasarkan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya karena upaya sumber daya manusianya yang terdapat pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan baik.

Kinerja atau sering juga disebut *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanggung jawabnya dalam pekerjaan (Mangkunegara, 2010).

Kinerja adalah suatu bentuk pencapaian atau hasil yang diperoleh baik dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang mana telah ia emban (Gracia, 2016). Hal lain juga menyebutkan bahwa kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu perilaku maupun tindakan yang berhubungan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Koopmans *et al.*, 2014). Kinerja adalah hasil

dari pekerjaan atau kegiatan para karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab (Tika, 2006). Mathis and Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai sesuatu hal mengenai apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan dan kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi tergantung seberapa banyak mereka memberikan kontribusi mereka kepada organisasi. Konsep berbeda dikemukakan oleh Dessler (2017), kinerja merupakan suatu pencapaian dimana karyawan telah mencapai hasil yang ia kerjakan selama bekerja dengan standar kerja melalui proses yang telah mereka lalui untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya demi mencapai tujuan perusahaan.

Cara paling mudah untuk melihat kinerja karyawan adalah dengan memantau kehadirannya. Ketika karyawan mulai sering [izin atau terlambat, dapat](#) diprediksi kalau kinerjanya akan bermasalah. Akan tetapi, bagaimana [memonitor kehadiran karyawan di](#) lokasi yang tersebar atau memiliki mobilitas tinggi dengan menggunakan absen kehadiran.

Pada penelitian ini, definisi kinerja yang digunakan adalah definisi yang telah dikemukakan oleh Dessler (2017), karena jika dikorelasikan terhadap penelitian ini sesuai dengan subjeknya yang mana bukan hanya memfokuskan atau mengutamakan hasil yang dicapai, namun setiap proses didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab merupakan suatu komponen penting yang harus diperhatikan.

Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Bish dan Kabanoff (2014) kinerja dapat diukur dengan 2 dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Kontekstual, kinerja kontekstual melibatkan perilaku yang mendukung mengenai konteks organisasi, psikologis dan sosial dimana tugas dilakukan, adapun indikatornya yaitu memuji rekan kerja ketika mereka berhasil, berbicara dengan orang lain sebelum mengambil tindakan yang mungkin mempengaruhi mereka, memperhatikan dengan baik detail dalam pekerjaan, meminta tugas kerja yang menantang, dan mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah pekerjaan.
2. Kinerja tugas, kinerja tugas berkaitan dengan aspek kinerja secara teknis dan penerapan keterampilan dan pengetahuan untuk melakukan tugas, adapun indikatornya yaitu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan, melakukan tugas-tugas yang diharapkan darinya, memenuhi persyaratan formal pekerjaan, dan gagal melakukan tugas penting.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkatan kinerja sudah banyak sekali para ahli yang mengemukakan sebelumnya, salah satunya menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas

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. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi maka akan bisa meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sindelar (2016) mengemukakan bahwa terdapat tujuh faktor yang akan memengaruhi kinerja yaitu:

1. Karakteristik kepribadian, kepribadian sebagai sistem atau cara yang mana setiap individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
2. Kemampuan, merupakan kapasitas seseorang individu untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Tentunya untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan kemampuan yang terstruktur untuk mengeksplorasi kinerja dengan harapan akan menghasilkan produktifitas.
3. Pembelajaran atau belajar, merupakan suatu proses perubahan yang relatif konstan dalam tingkah laku yang terjadi karena adanya latihan ataupun pengalaman. Belajar tidak hanya akan memengaruhi sikap dan fikiran

akan tetapi yang lebih penting belajar harus mengubah perilaku subjek ajar.

4. Sikap, yang mana sikap merupakan faktor yang harus dipenuhi dengan tujuan agar dapat memahami individu lainnya. Dengan saling memahami sikap antar individu maka organisasi dapat berjalan dengan baik.
5. Persepsi, merupakan suatu proses mengidentifikasi, mengorganisasikan, menyeleksi, dan menterjemahkan stimulus lingkungan disekitar.
6. Stress, stress dapat mengakibatkan sedikitnya tingkat keseimbangan atau korelasi antara mental dan fisik pada seseorang individu, yang nantinya dapat menyebabkan tidak produktifnya seorang individu tersebut di dalam organisasi.
7. Kepuasan Kerja, kepuasan kerja akan memengaruhi produktifitas atau kinerja karyawan, semakin puas individu tersebut maka akan semakin betah pula seseorang tersebut berada di dalam organisasi, sebaliknya jika suatu individu tidak puas maka akan memengaruhi pencapaian atau kinerjanya, seperti berhenti bekerja atau sering terlambat datang bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia menurut

Wirawan (2009) meliputi:

1. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor tersebut, misalnya pengetahuan, bakat, perilaku inovatif, pengalaman kerja, dan motivasi serta keadaan fisik dan kejiwaan.
2. Faktor lingkungan internal perusahaan. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan

tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahkan kinerja perusahaan. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

3. Faktor lingkungan eksternal perusahaan. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal perusahaan, misalnya krisis ekonomi.

Menurut Sindelar (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kemampuan dan kepuasan kerja. Seseorang yang memiliki kemampuan yang tinggi mampu meningkatkan kinerjanya. Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Hal ini dikemukakan oleh Makaluas (2017) yang mengatakan kepuasan kerja memiliki dampak yang luar biasa dalam mempengaruhi terbentuknya kinerja karyawan. Demikian pula pendapat Damayanti dan Hanafi (2018) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berdampak kuat terhadap kinerja. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan sangat mempengaruhi kinerja yang ia lakukan.

Sedangkan menurut Wirawan (2009) peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor *internal* karyawan, faktor internal perusahaan dan faktor *eksternal* perusahaan. Kategori faktor *internal* karyawan yang dimaksud meliputi perilaku kerja inovatif. Hal ini sejalan dengan penelitian Leong (2013) yang membuktikan bahwa selain kepuasan kerja, perilaku inovatif ternyata juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja.

Teori yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi kemampuan dan perilaku kerja inovatif dapat dikaitkan dengan teori *Resource Based View* (RBV). Seseorang yang mempunyai kemampuan dan perilaku kerja inovatif yang tinggi akan merasa percaya diri dalam melakukan sesuatu sehingga timbul lah rasa kepuasan, hal itu lah yang nantinya akan mempengaruhi kinerja seseorang. Hal ini merupakan hal penting bagi perusahaan karena menjadi dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan (Barney, 2001). Asumsi dari teori RBV yaitu mengenai bagaimana suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, dengan sumber daya yang ada diperusahaan maka sumber daya yang memiliki kemampuan, perilaku inovatif dan kreativitas tersebut dapat dikelola agar mampu bersaing sesuai dengan kemampuan perusahaan. Sumber daya internal perusahaan yang terdiri dari semua aset, kemampuan, proses organisasi, perilaku inovatif, kreativitas, informasi dan pengetahuan oleh perusahaan guna mengimplementasikan strategi yang telah ada. Dengan begitu, seseorang yang memiliki rasa kepuasan terhadap sesuatu yang dia kerjakan akan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga hal itu bisa meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan setiap poinnya memiliki pengaruh kuat ataupun lemah, dalam penelitian ini peneliti memilih kemampuan, perilaku inovatif, kepuasan kerja dan kinerja karyawan karena dianggap sesuai dengan kondisi dan situasi yang dibutuhkan pada PT Bukit Angkasa Makmur sesuai dengan hasil yang diduga pada pra-penelitian.

2.2 Kemampuan

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi cenderung akan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, cepat dan tepat bahkan akan sangat membantu dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Kemampuan seorang karyawan akan turut serta menentukan perilaku dan hasil pekerjaannya. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, perlu adanya pengawasan dan arahan dari perusahaan terhadap karyawan, untuk mensinergikan kemampuan-kemampuan yang ada dalam diri karyawan agar dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Kemampuan adalah sifat yang dibawa dari lahir atau dipelajari oleh seseorang yang memungkinkan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dan seseorang yang memiliki kemampuan akan sanggup melakukan tugas yang dibebankan. Adapun menurut Siagian (2006) kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Menurut Yullian (2011) pengertian kemampuan adalah kemampuan seseorang dalam memakai sistem informasi berperan penting dalam pengembangan sistem informasi untuk dapat menghasilkan informasi guna menciptakan laporan perencanaan yang akurat.

Oleh karena itu, setiap karyawan harus dapat menguasai penggunaan sistem berbasis komputer agar dapat memproses sejumlah transaksi dengan cepat dan terintegrasi, dapat menyimpan data dan mengambil data dalam jumlah yang

besar, dapat mengurangi kesalahan matematik, menghasilkan laporan tepat waktu dalam berbagai bentuk, serta dapat menjadi alat bantu keputusan. Sedangkan menurut Robbins (2008) kemampuan merupakan suatu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental, berfikir, penalaran, dan memecahkan masalah. Pekerjaan membebankan tuntutan-tuntutan berbeda kepada pelaku untuk menggunakan kemampuan intelektual. Semakin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam pekerjaan tertentu, semakin banyak kecerdasan dan kemampuan verbal umum yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sukses. Kemampuan fisik merupakan kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik, karakteristik yang sama.

Berdasarkan uraian tersebut kemampuan adalah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimilikinya baik itu kegiatan yang bersifat fisik maupun non fisik. Kemampuan seseorang dapat dilatih sesuai tujuan yang diinginkan sehingga dapat mempermudah kegiatan tersebut. Menurut Baker dan Sinkula (2005) kemampuan adalah keterampilan yang lebih spesifik, prosedur, dan proses yang dapat memanfaatkan sumber daya ke keunggulan kompetitif. Berdasarkan pengertian kapabilitas yang telah diungkapkan, maka dapat didefinisikan sebagai sebuah kemampuan yang memiliki lebih dari hanya keterampilan pada suatu hal yang menjadi keunggulan bersaing dan menguasai kemampuan dari titik kelemahan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan

suatu hal sehingga seseorang dapat melakukan pekerjaan, kemampuan inilah yang harus dikembangkan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan keberhasilan perusahaan. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kemampuan karyawan, yaitu dengan mengikuti seminar, pelatihan dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa tanpa ketiga komponen tersebut, semua kemampuan karyawan tetap terpendam dan tidak dapat dimanfaatkan hanya menjadi potensi belaka. Jika diperhatikan, ketiga komponen ini memang ada dalam diri setiap manusia, dengan peningkatan kemampuan kerja diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dimensi dan Indikator Kemampuan

Menurut Robbins dan Judge (2008) bahwa dimensi dan indikator kemampuan antara lain:

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Dengan indikatornya antara lain yaitu kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spesialisasi, dan daya ingat.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan tertentu yang bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan

keterampilan dan lebih terstandar. Dengan indikatornya antara lain yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan eksplosif, fleksibilitas luas, fleksibilitas dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

2.3 Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Shalley *et. al* (2004) keunggulan kompetitif di suatu perusahaan dapat tercipta bila perilaku kerja yang inovatif serta ada kesediaan dari manajer untuk mendukungnya. Perilaku inovatif juga menentukan keinginan karyawan untuk mengaplikasikan id-ide baru, proses serta strategi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Sedangkan, menurut Wynen *et. al* (2014) juga mendukung pernyataan sebelumnya bahwa kinerja yang tinggi dapat tercapai karena ada perilaku inovatif. Selanjutnya, Yuan dan Woodman (2010) menjelaskan bahwa seseorang yang bila di tempat kerjanya menunjukkan perilaku inovatif, maka akan dianggap telah menunjukkan bagaimana kinerjanya diperusahaan.

Menurut George dan Zhou (2010) bahwa perilaku inovatif sangat berkaitan dengan inovasi. Inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial, perbedaanya hanya pada penekanan ciri dari perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan, perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang maju. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya adalah selalu berpikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya

menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju dan diupayakan agar itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dengan biasanya tetapi lebih efektif dan efisien.

De Jong & Hartog (2007) menjelaskan bahwa perilaku inovatif kerja adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis. Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas. Kedua hal tersebut memang berkaitan tetapi memiliki konstruk yang berbeda. Perilaku kreatif adalah proses untuk menghasilkan sebuah ide, gagasan, atau pemikiran baru yang berkaitan dengan produk, servis, proses dan prosedur kerja. Sedangkan perilaku inovatif kerja tidak hanya sekedar menghasilkan ide baru tetapi juga melibatkan proses implementasi terhadap ide tersebut khususnya pada setting pekerjaan (De Jong & Hartog, 2007).

Menurut Janssen (2000) perilaku kerja inovatif adalah membuat, mengenalkan dan menerapkan ide dalam bekerja untuk melakukan suatu peningkatan kinerja. Sedangkan, menurut De Jong *et al.*, (2008) perilaku inovatif adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide-ide baru dan memberikan penjelasan mengenai proses serta produk baru apa saja yang dipakai ataupun prosedur yang baru digunakan dalam dunia kerja. mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi. Perilaku inovatif mengarah pada kemampuan untuk dapat membuat dan megembangkan

ide yang asli dan memiliki potensi untuk mengembangkan ide tersebut dalam pekerjaan (Birdi, Leach, & Magadley, 2016).

Dimensi dan Indikator Perilaku Kerja Inovatif

De Jong & Hartog (2007) mengemukakan dan menyederhanakan menjadi empat dimensi perilaku inovatif sebagai berikut:

- a. *Oppurtunity exploration*, proses inovasi ditentukan oleh kesempatan. Kesempatan akan memicu individu untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan, proses pengiriman, atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan.
- b. *Idea generation*, membangkitkan sebuah konsep untuk peningkatan. *Idea generation* merupakan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada untuk meningkatkan performansi. Individu yang tinggi dalam level ini akan dapat melihat solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda.
- c. *Championing*, melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak dan mempengaruhi karyawan atau manajemen, dan bernegoisasi mengenai suatu solusi.
- d. *Application*, individu tidak hanya memikirkan ide-ide kreatif terhadap suatu hal tapi juga mengevaluasi dan mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata.

2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi

karakteristiknya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Rivai dan Sagala, 2011).

Menurut Gibson (2005) kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan kebahagiaan atau ketidakbahagiaan karyawan saat waktu kerja (*Zheng, Diaz, Tang, dan Tang, 2014*).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Wagner dan Hollenbeck (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Sementara itu Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Crow *et al.*, (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu persepsi dari individu mengenai apakah perusahaan dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan. Kepuasan Kerja karyawan merupakan perasaan senang ataupun tidak senang seorang karyawan dalam memandang pekerjaannya. Perasaan senang

tersebut dapat tercipta apabila sesuatu yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan apa yang menjadi harapannya dan timbullah rasa puas terhadap pekerjaannya. Perasaan puas ini akan ditunjukkan karyawan dengan memberikan respon positif terhadap atasan dan perusahaannya. Namun, sebaliknya apabila karyawan tidak memperoleh apa yang menjadi harapan mereka, maka karyawan akan merasa tidak puas dan cenderung untuk memberikan respon negatif terhadap atasan dan perusahaannya.

Berdasarkan dari definisi para ahli di atas dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaan tertentu dan cenderung akan berkinerja lebih baik.

Luthans (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyangkut beberapa hal pokok antara lain:

1. Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga keberadaannya karena kepuasan kerja menyangkut persoalan emosi atau respon pekerja dari situasi kerja yang dihadapi.
2. Kepuasan kerja menyangkut kesesuaian hasil kerja yang diperoleh dengan harapan para pekerja.
3. Kepuasan kerja sangat terkait dengan persoalan: pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, gaji, supervisi maupun rekan kerja.

Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011), indikator kepuasan kerja ada 5, yaitu *The Work it Self, Pay, Promotion, Supervision, dan Work Group*.

1. *The Work it Self*. Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan juga menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat membantu pengembangan karir. Indikatornya yaitu:
 - a. Pekerjaan yang menarik
 - b. Pekerjaan yang menantang
 - c. Pekerjaan yang tidak membosankan
 - d. Pekerjaan yang dapat mengembangkan karir.
2. *Pay*. Gaji merupakan hal yang signifikan, namun menjadi faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan. Gaji yang dibayar secara tepat waktu, sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan adanya peningkatan pembayaran gaji membuat keputusan karyawan akan semakin meningkat. Indikatornya yaitu:
 - a. Dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang dilakukan
 - b. Gaji yang diterima tepat waktu
 - c. Adanya kenaikan gaji.
3. *Promotions*. Promosi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Promosi berkaitan dengan perkembangan karir, promosi jabatan, dan kenaikan gaji. Indikatornya yaitu:
 - a. Memperoleh kesempatan dalam pengembangan karir

b. Memiliki kesempatan yang sama dalam promosi jabatan

c. Memperoleh kenaikan gaji.

4. *Supervision*. Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting. Ada 2 gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah berpusat pada karyawan, yang diukur dengan sejauh mana atasan peduli tentang karyawan. Biasanya diwujudkan dengan cara memeriksa pekerjaan karyawan, memberikan nasihat dan bantuan kepada karyawan, dan rutin berkomunikasi dengan karyawan. Gaya pengawasan lainnya yaitu partisipasi atau pengaruh. Dimana atasan memberikan partisipasi penuh kepada karyawan untuk mengambil kepuasan mengenai pekerjaannya. Indikatornya yaitu:

a. Memeriksa pekerjaan karyawan

b. Atasan memberikan dukungan dan bantuan

c. Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik

d. Karyawan memiliki partisipasi penuh dalam pengambilan keputusan.

5. *Work Group*. Pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan. Kelompok kerja yang saling membutuhkan dan bergantung dalam penyelesaian pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja. Saling memberikan dukungan juga dapat membuat pekerjaan terasa lebih mudah dan bisa dinikmati. Indikatornya yaitu:

a. Rekan kerja yang ramah

- b. Menikmati pekerjaan dengan rekan kerja
- c. Saling membutuhkan dan bergantung.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan persoalan yang dibahas pada penelitian ini merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai data pendukung. Dalam hal ini penelitian terdahulu yang dijadikan referensi adalah terkait dengan variabel kinerja, kepuasan kerja, kemampuan dan perilaku kerja inovatif.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Pengarang, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Astuti <i>et al.</i> , (2019)	Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Metode analisis menggunakan analisis jalur	1. Kreativitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2. Perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja 4. Kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 5. Perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 6. Kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi 7. Perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

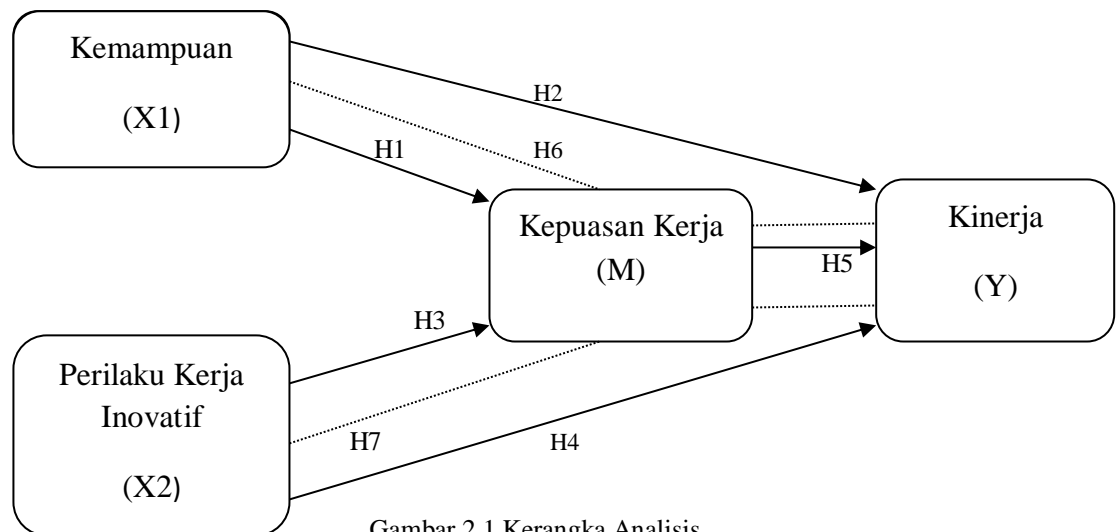
No	Pengarang, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Hakim (2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel S. Parman Medan	Metode analisis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas	1. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja 2. Perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja 3. Kemampuan kerja dan perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja
3	Rahmatika (2014)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode analisis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas	1. Kemampuan karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
4	Wicaksono dan Nada (2017)	Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan CV. Annet Sofa Pandowoharjo, Sleman, Yogyakarta)	Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik	1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kemampuan terhadap kepuasan kerja 2. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan 3. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 4. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening
5	Sujarwo dan Wahjono (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Metode analisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji kelayak An model, uji hipotesis, analisis jalur dari model regresi, uji sobel	1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif kepada kepuasan kerja 2. Perilaku inovatif mempunyai pengaruh positif kepada kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan 4. Motivasi kerja

No	Pengarang, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>mempunyai pengaruh positif kepada kinerja</p> <p>5. Perilaku inovatif mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan</p> <p>6. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan dengan variabel mediasinya</p> <p>Kepuasan kerja</p> <p>7. Perilaku inovatif mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan dengan variabel mediasinya</p> <p>Kepuasan kerja.</p>
6	Vera dan Arsanti (2018)	Analisis Pengaruh <i>Self-efficacy</i> , Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (<i>path analysis</i>)	<p><i>Self-efficacy</i> terhadap perilaku kerja inovatif memberikan hasil yang positif.</p> <p>Kapabilitas berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.</p> <p>Perilaku kerja inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja.</p> <p>Kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p><i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>pengaruh secara tidak langsung kapabilitas terhadap kinerja melalui variabel perilaku kerja inovatif berpengaruh positif secara signifikan.</p>
7	Surjo Hadi <i>et al.</i> , (2020)	Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Peneliti menggunakan jenis pendekatan analisis deskriptif kualitatif dengan penelitian <i>eksplanatory</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja

No	Pengarang, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			<i>research.</i>	karyawan, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Analisis

Sugiyono (2013), kerangka analisis adalah suatu argumentasi dalam merumuskan suatu hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka analisis yang dibangun dengan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis dasarnya. Kerangka analisis ini adalah suatu model konseptual tentang bagaimana hubungan teori dengan berbagai faktor yang didefinisikan sebagai hal yang dianggap penting. Digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Analisis

Sumber: Tri Puji Astuti, Riana Sitawati, Tukijan (2019)

Keterangan : Garis yang memiliki pengaruh \longrightarrow

Garis yang memediasi $\cdots\cdots\cdots$

1. Variabel independen (X1) dan (X2) merupakan variabel bebas, yang dapat memengaruhi variabel lain dan bersifat tidak terikat. Sehingga variabel X1 dan X2 dalam penelitian ini adalah kemampuan merupakan variabel X1 dan perilaku kerja inovatif merupakan variabel X2.
2. Variabel dependen (Y) merupakan variabel terikat yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Sehingga kinerja karyawan variabel Y pada penelitian ini adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel X1 kemampuan dan X2 perilaku kerja inovatif.
3. Variabel mediasi (M) disebut juga variabel *intervening* variabel tersebut adalah variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sehingga variabel mediasi pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didasakan pada fakta empiris yang sebenarnya, fakta empiris yang akan diperoleh melalui pengumpulan data (Sekaran 2016). Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

2.7.1 Pengaruh Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2015) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemampuan adalah tingkat kecerdasan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan menyesuaikan diri dengan lingkungan

pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Sidik dan Iwan (2013) menyebutkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Purnomo (2016) menunjukkan bahwa kemampuan terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Fajar (2013) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa kemampuan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut didukung oleh Narimawati (2006) bahwa terdapat hubungan yang positif antara kemampuan dan kepuasan kerja. Orang yang lebih mampu melakukan pekerjaan dengan baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kemampuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.7.2 Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2018) menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja. Perusahaan yang ingin berkembang dan mengalami peningkatan yang pesat harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Sumber daya yang memiliki kemampuan yang tinggi adalah sumber daya yang memiliki kemampuan mengelola bidang yang dikerjakan sehingga mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Hal lain disebutkan dalam penelitian yang menyatakan bahwa kemampuan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik, semakin tinggi kemampuan yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan (Menon *et al.*, 1999; Kurniati dkk., 2012).

Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan yang ingin didapat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, seperti karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi kemudian diberikan reward oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Sutedjo dan Mangkunegara (2013) menunjukkan bahwa kemampuan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Sujian (2004) dan Nurhani EM (2005) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja

2.7.3 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kepuasan Kerja

Perilaku inovatif sebagai sebuah tindakan seorang individu pada kepentingan perusahaan, dimana karyawan melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru mereka untuk menguntungkan perusahaan (De Jong dan Kemp, 2003). 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.

Menurut penelitian Puji *et al.*, (2019) perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Sujarwo&Wahjono, 2017). Sementara penelitian yang dilakukan oleh B. Situmorang (2013) perilaku

kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.7.4 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja

Perilaku kerja inovatif dapat berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Walumbwa *et al.* (2012) bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian empiris yang telah dilakukan, ditemukan adanya pengaruh yang positif antara perilaku inovatif terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian Surjohadi *et al.* (2020) bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Dorner (2012) dan Vegt dan Janssen (2003) menunjukkan perilaku kerja inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja

2.7.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Umar, 2001). Beberapa penelitian empiris yang telah dilakukan, ditemukan adanya pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian Dedy *et al.*, (2017) juga melakukan

penelitian terkait dengan kepuasan kerja dan kinerja yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh signifikan.

Penelitian tersebut mendukung teori menurut pendapat Robbins dan Judge (2007) bahwa kepentingan manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat efeknya pada kinerja karyawan. Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan positif secara langsung antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

2.7.6 Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Robbins (2006) juga mengatakan bahwa kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara jabatan kemampuan. Orang yang lebih mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Sulastri (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Wicaksono dan Nada (2017) mengatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara

kemampuan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H6: Kemampuan berpengaruh positif terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

2.7.7 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif. Penelitian Hanafi&Yohana (2017) dengan hasil menunjukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian Sujarwo&Wahjono (2017) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediasinya kepuasan kerja. Jadi, dapat disimpulkan apabila tingkat perilaku inovatif karyawan semakin tinggi maka kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya semakin tinggi pula. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H7: Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian yaitu dengan metode kuantitatif yang mengumpulkan data secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner dan item-item dari kuesioner yang berhubungan langsung dengan skala perilaku atau pendapat seseorang. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Salah satu bentuk pendekatan kuantitatif pada penelitian ini adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui survei dengan menggunakan kuesioner dan analisis data yang dilakukan secara statistik dengan menggunakan aplikasi pengolah data statistik. Dalam penulisan ini, penulis mengumpulkan informasi utama dari kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan PT Bukit Angkasa Makmur.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah mengoperasionalkan atau mendefinisikan suatu konsep untuk membuatnya menjadi bisa untuk di ukur, hal ini dilakukan dengan melihat dimensi perilaku, aspek, atau karakteristik yang ditunjukkan oleh konsep penelitian dan diterjemahkan ke dalam elemen-elemen yang dapat diamati, sehingga akan menghasilkan suatu indeks pengukuran konsep (Sekaran, 2006). Variabel penelitian adalah suatu objek atau atribut yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan di tarik kesimpulan.

3.2.1 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama bagi peneliti. Dengan kata lain variabel ini merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku di dalam penelitian (Sekaran, 2007). Variabel terikat merupakan variabel yang mendapatkan pengaruh dari variabel lainnya dan dalam penulisan notasinya ditulis sebagai Y, adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu pencapaian dimana karyawan telah mencapai hasil yang ia kerjakan selama bekerja dengan standar kerja melalui proses yang telah mereka lalui untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya demi mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan akan diukur dengan menggunakan 5 (lima) dimensi.

3.2.2 Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas (independent variable) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif ataupun negatif (Sekaran, 2007). Ini berarti, jika terdapat variabel bebas maka terdapat juga variabel terikat. Dalam penulisan notasinya variabel bebas di tulis sebagai X, variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan dan perilaku kerja inovatif. Kemampuan adalah suatu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis. Dalam penelitian ini kemampuan akan diukur dengan 2 (dua) dimensi dan perilaku kerja inovatif akan diukur dengan 4 (empat) dimensi.

3.2.3. Variabel mediasi (mediation variable)

Variabel mediasi (mediation variable) merupakan suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen dan mempengaruhi variabel dependen, baik pengaruh secara positif ataupun negatif (Sekaran, 2007). Dalam penulisan notasinya variabel mediasi di tulis sebagai M, adapun variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dalam penelitian ini kepuasan kerja adapat diukur menggunakan 5 (lima) dimensi.

Tabel 3.1 Definisi operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Kinerja (Y)	Kinerja Kontekstual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memuji rekan kerja ketika mereka berhasil 2. Berbicara dengan orang lain sebelum mengambil tindakan yang mungkin memengaruhi mereka 3. Memperhatikan dengan baik detail penting dalam pekerjaan 4. Meminta tugas kerja yang menantang 5. Mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah pekerjaan 	Bish dan Kabanoff (2014)
	Kinerja Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik 2. Memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan 3. Melakukan tugas-tugas yang diharapkan darinya 4. Memenuhi persyaratan formal pekerjaan 5. Gagal melakukan tugas yang penting 	
Kemampuan (X1)	Kemampuan Intelektual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan angka 2. Pemahaman verbal 3. Kecepatan persepsi 4. Penalaran induktif 5. Penalaran deduktif 6. Visualisasi spesialisasi 7. Daya ingat. 	Robbins dan Judge (2008)
	Kemampuan Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kekuatan dinamis 2. Kekuatan tubuh 	

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
		<ol style="list-style-type: none"> 3. Kekuatan statis 4. Kekuatan eksplosif 5. Fleksibilitas luas 6. Fleksibilitas dinamis 7. Koordinasi tubuh 8. Keseimbangan 9. Stamina 	
Perilaku Kerja Inovatif (X2)	<i>Oppurtunity exploration</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan berinovasi 2. Meningkatkan pelayanan 3. Memikirkan sebuah alternatif baru 	De Jong & Hartog (2007)
	<i>Idea generation</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membangkitkan suatu konsep 2. Pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada 3. Melihat solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda 	
	<i>Championing</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku untuk mencari dukungan 2. Mengajak dan mempengaruhi karyawan 3. Bernegoisasi mengenai suatu solusi 	
	<i>Application</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengevaluasi ide 2. Mengaplikasikan ide 3. Mengembangkan ide 	
Kepuasan Kerja (M)	<i>The work it self</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang menarik 2. Pekerjaan yang menantang 3. Pekerjaan yang tidak membosankan 4. Pekerjaan yang dapat mengembangkan karir 	Luthans (2011)
	<i>Pay</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang dilakukan 2. Gaji yang diterima tepat waktu 3. Adanya kenaikan gaji 	
	<i>Promotions</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperoleh kesempatan dalam pengembangan karir 2. Memiliki kesempatan yang sama dalam promosi jabatan 3. Memperoleh kenaikan gaji 	
	<i>Supervision</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memeriksa pekerjaan karyawan 2. Atasan memberikan dukungan dan bantuan 3. Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik 4. Karyawan memiliki partisipasi penuh dalam pengambilan keputusan 	
	<i>Work group</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan kerja yang ramah 2. Menikmati pekerjaan dengan 	

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
		rekan kerja 3. Saling membutuhkan dan bergantung	

Dalam penelitian ini menggunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* yaitu kuesioner yang sudah disediakan pernyataan sehingga responden hanya akan mengisi jawaban dengan memberikan tanda *check list* pada alternatif jawaban yang tersedia. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2013) Penelitian ini menggunakan skala *likert* lima tingkatan jawaban dengan susunan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Variabel

Bobot	Kategori
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Cukup Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Menurut Djarwanto dan Subagyo (1996), dalam penentuan kelas atas jawaban responden terhadap variabel penelitian berdasarkan skor adalah sebagai berikut:

1. Nilai terendah dari kelas adalah $1 \times 1 = 1$
2. Nilai tertinggi dari kelas adalah $5 \times 1 = 5$
3. Interval kelas adalah $(5-1) : 5 = 0,8$

Kriteria atau standar penilaian jawaban responden atas variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. 1,0 – 1,80 = Sangat Rendah (SR)
2. 1,81 – 2,60 = Rendah (R)
3. 2,61 – 3,40 = Cukup Tinggi (C)
4. 3,41 – 4,20 = Tinggi (T)
5. 4,21 – 5,0 = Sangat Tinggi (ST)

3.3 Populasi dan Metode Pengumpulan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Arikunto, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan diindustri pengolahan karet pada PT. Bukit Angkasa Makmur yang berjumlah 307 orang dan merupakan karyawan tetap.

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi (Sekaran, 2016). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2018). Untuk teknik pengambilan sampel *probability sampling* yang dipilih dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan sampel

dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini tentang kinerja karyawan di PT. Bukit Angkasa Makmur dengan jumlah karyawan 307 orang, maka sampel diambil secara acak/random untuk memperoleh informasi dengan membuat kuesioner berdasarkan indikator tiap variabel, kuesioner disebarikan kepada karyawan tetap PT Bukit Angkasa Makmur untuk mengetahui valid dan reliabelnya kuesioner yang dibuat.

3.4 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer, dimana data ini diperoleh secara langsung. Data ini didapat dengan menggunakan kuesioner, teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini kuesioner digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh variabel yang diuraikan diatas. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab responden, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2016). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, karena dalam pengumpulan informasinya menggunakan kuesioner yang disebarikan pada Karyawan PT Bukit Angkasa Makmur. Kuesioner yang ada pada penelitian ini akan disebarikan secara offline di PT Bukit Angkasa Makmur. Metode pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini dengan metode pengumpulan *Droff off and Pick Up (DOPU)* (Yuvalianda,2019). *Droff off and Pick Up (DOPU)* merupakan metode pengumpulan data yang dimana petugas

pendataan memberikan kuesioner tersebut kepada responden dan kembali mengambilnya dalam jangka waktu yang sudah disepakati.

3.5 Metode Pengujian Data

Uji instrumen validitas dan reliabilitas merupakan suatu uji yang dilakukan terhadap variabel penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel penelitian layak atau tidak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran tetap konsisten dari waktu ke waktu. Instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur secara akurat objek yang akan diukur.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Secara empiris item-item pertanyaan dianalisis oleh korelasi item korelasi (r hitung). Setiap item pertanyaan dikatakan valid dan dapat diterima jika r hitung $> r$ tabel (dengan $n-2$, $\alpha = 0.05$) dan sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel maka setiap butir instrumen itu dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005). Untuk mengukur kesalahan dalam penelitian ini dapat dilihat setiap item dimiliki r tabel sebesar 0,151. Jika korelasi skor item $< 0,151$ maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja				
Indikator		r Hitung	r.Tabel	Ket.
1.	Saya memuji rekan kerja ketika mereka berhasil	0,587	0.151	Valid
2.	Saya berbicara dengan orang lain sebelum mengambil tindakan yang mungkin mempengaruhi mereka	0,724	0.151	Valid
3.	Saya memperhatikan dengan baik detail penting dalam pekerjaan	0,596	0.151	Valid
4.	Saya meminta tugas kerja yang menantang	0,630	0.151	Valid
5.	Saya mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah pekerjaan	0,620	0.151	Valid
6.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	0,698	0.151	Valid
7.	Saya dapat memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan	0,664	0.151	Valid
8.	Saya dapat melakukan tugas-tugas yang diharapkan dari saya	0,710	0.151	Valid
9.	Saya memenuhi persyaratan formal pekerjaan	0,634	0.151	Valid
10.	Saya gagal melakukan tugas yang penting	0,532	0.151	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2022

Tabel 3.3 hasil uji validitas variabel kinerja (Y), diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,151). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh data item pernyataan dari variabel kinerja dinyatakan valid dan layak untuk di uji.

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kemampuan (X1)

Variabel Kemampuan				
	Indikator	r Hitung	r.Tabel	Ket.
1.	Saya mampu menghitung dengan cepat dan tepat tentang pekerjaan saya	0,614	0.151	Valid
2.	Saya mampu memahami apa yang dibaca dan didengar saat bekerja	0,613	0.151	Valid
3.	Saya mampu mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat	0,638	0.151	Valid
4.	Saya mampu mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu	0,649	0.151	Valid
5.	Saya mampu menggunakan logika dan menilai suatu argument	0,684	0.151	Valid
6.	Saya mampu membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah	0,530	0.151	Valid
7.	Saya mampu mengingat kembali pengalaman masa lalu tentang kerja	0,444	0.151	Valid
8.	Saya mampu menggerakkan anggota tubuh secara berulang-ulang dalam menyelesaikan pekerjaan	0,680	0.151	Valid
9.	Saya mampu menggunakan kekuatan otot untuk menyelesaikan pekerjaan	0,475	0.151	Valid
10.	Saya mampu menggunakan kekuatan otot untuk mengangkat suatu objek	0,571	0.151	Valid
11.	Saya mampu menggunakan upaya maksimum untuk menyelesaikan pekerjaan	0,548	0.151	Valid
12.	Saya mampu menggerakkan otot tubuh dan meregangkan punggung	0,420	0.151	Valid
13.	Saya mampu melakukan gerakan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	0,529	0.151	Valid
14.	Saya mampu mengkoordinasi setiap gerakan dengan anggota tubuh dalam bekerja	0,434	0.151	Valid
15.	Saya mampu mempertahankan keseimbangan tubuh dalam kurun waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan	0,523	0.151	Valid
16.	Saya mampu melakukan pekerjaan yang menuntut stamina terutama pekerjaan dilapangan	0,514	0.151	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2022

Tabel 3.4 hasil uji validitas variabel kemampuan (X1), diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,151). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh data item pernyataan dari variabel kemampuan dinyatakan valid dan layak untuk di uji.

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif (X2)

Variabel Perilaku Kerja Inovatif				
Indikator		r Hitung	r. Tabel	Ket.
1.	Saya memiliki kesempatan berinovasi	0,577	0.153	Valid
2.	Saya meningkatkan pelayanan	0,629	0.153	Valid
3.	Saya memikirkan sebuah alternatif baru	0,538	0.153	Valid
4.	Saya membangkitkan suatu konsep	0,671	0.153	Valid
5.	Saya melakukan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada	0,552	0.153	Valid
6.	Saya memiliki solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda	0,657	0.153	Valid
7.	Saya mencari dukungan	0,627	0.153	Valid
8.	Saya mengajak dan mempengaruhi rekan kerja	0,692	0.153	Valid
9.	Saya bernegosiasi dalam menyelesaikan suatu masalah	0,593	0.153	Valid
10.	Saya melakukan evaluasi selesai melakukan pekerjaan	0,652	0.153	Valid
11.	Saya mengaplikasikan ide disetiap pekerjaan	0,597	0.153	Valid
12.	Saya mengembangkan ide disetiap pekerjaan	0,620	0.153	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2022

Tabel 3.5 hasil uji validitas variabel perilaku kinerja inovatif (X2), diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,151). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh data item pernyataan dari variabel perilaku kerja inovatif dinyatakan valid dan layak untuk di uji.

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (M)

Variabel Kepuasan Kerja				
	Indikator	r Hitung	r.Tabel	Ket.
1.	Pekerjaan saya sangat menarik	0,603	0.153	Valid
2.	Pekerjaan saya sangat menantang	0,502	0.153	Valid
3.	Pekerjaan saya tidak membosankan	0,389	0.153	Valid
4.	Saya dapat mengembangkan karir	0,549	0.153	Valid
5.	Saya dibayar secara adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,546	0.153	Valid
6.	Saya menerima gaji tepat waktu	0,553	0.153	Valid
7.	Saya menerima kenaikan gaji	0,577	0.153	Valid
8.	Saya memperoleh kesempatan dalam mengembangkan karir	0,624	0.153	Valid
9.	Saya memiliki kesempatan yang sama dalam promosi jabatan	0,642	0.153	Valid
10.	Saya memperoleh kenaikan gaji	0,655	0.153	Valid
11.	Atasan memeriksa pekerjaan karyawan	0,587	0.153	Valid
12.	Atasan memberikan dukungan dan bantuan	0,598	0.153	Valid
13.	Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik	0,611	0.153	Valid
14.	Karyawan memiliki partisipasi penuh dalam pengambilan keputusan	0,627	0.153	Valid
15.	Saya memiliki rekan kerja yang ramah	0,674	0.153	Valid
16.	Saya menikmati pekerjaan dengan rekan kerja	0,477	0.153	Valid
17.	Saling membutuhkan dan bergantung dengan rekan kerja	0,433	0.153	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2022

Tabel 3.6 hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (M), diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,151). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh data item pernyataan dari variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dan layak untuk di uji.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2010:221). Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen memberi hasil. Pengukuran yang konsisten apabila dilakukan secara berulang-ulang terhadap gejala yang sama dan pengukuran yang sama. Alat untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha*, dengan menggunakan program SPSS 25.0 *for windows*. Perhitungan menggunakan skor *alpha* karena instrumen penelitian ini berbentuk kuesioner dengan skala bertingkat. Sekaran (2016) mengelompokkan tingkatan reliabilitas dengan kriteria:

1. 0,8 = Reabilitas baik
2. 0,6 – 0,799 = Reabilitas diterima
3. Kurang dari 0,6 = Reabilitas kurang baik

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja, Kemampuan, Perilaku Kerja Inovatif, dan Kepuasan Kerja

Variabel		<i>Cronbach's Alpha</i>	Banyak Item	Ket.
Kinerja	Konstekstual	0.737	5	Reliable
	Tugas	0.748	5	Reliable
Kemampuan	Intelektual	0.792	7	Reliable
	Fisik	0.746	9	Reliable
Perilaku Kerja Inovatif	<i>Opportunity Exploration</i>	0.603	3	Reliable
	<i>Idea generation</i>	0.661	3	Reliable
	<i>Championing</i>	0.653	3	Reliable
	<i>Application</i>	0.688	3	Reliable
Kepuasan Kerja	<i>The work it self</i>	0.662	4	Reliable
	<i>Pay</i>	0.654	3	Reliable
	<i>Promotions</i>	0.713	3	Reliable
	<i>Supervision</i>	0.721	4	Reliable
	<i>work group</i>	0.621	3	Reliable

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 3.7, seluruh konstruk di dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap dimensi lebih besar dari 0,6 sehingga konstruk ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Penjelasan lebih lanjut berdasarkan hasil *output* SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengujian dilakukan kepada dua dimensi kinerja dengan hasil reliabilitas tertinggi terdapat pada dimensi tugas dengan *cronbach's alpha* 0.748 selanjutnya hasil reliabilitas terendah terdapat pada dimensi kontekstual yang memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.737. Nilai-nilai tersebut telah memenuhi ketentuan dari batas nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan dapat dikatakan reliabel.
2. Pengujian dilakukan kepada dua dimensi kemampuan dengan hasil reliabilitas tertinggi terdapat pada dimensi intelektual dengan *cronbach's alpha* 0.792

selanjutnya hasil reliabilitas terendah terdapat pada dimensi fisik yang memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.746. Nilai-nilai tersebut telah memenuhi ketentuan dari batas nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan dapat dikatakan reliabel.

3. Pengujian dilakukan kepada empat dimensi perilaku kerja inovatif dengan hasil reliabilitas tertinggi terdapat pada dimensi *application* dengan *cronbach's alpha* 0.688 selanjutnya *idea generation* memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.661, kemudian *championing* memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.653 dan hasil reliabilitas terendah terdapat pada dimensi *opportunity exploration* yang memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.603. Nilai-nilai tersebut telah memenuhi ketentuan dari batas nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan dapat dikatakan reliabel.

4. Pengujian dilakukan kepada lima dimensi kepuasan kerja dengan hasil reliabilitas tertinggi terdapat pada dimensi *supervision* dengan *cronbach's alpha* 0.721 selanjutnya *promotions* memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.713, kemudian *the work it self* memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.662, *Pay* memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.654 dan hasil reliabilitas terendah terdapat pada dimensi *work group* yang memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.621. Nilai-nilai tersebut telah memenuhi ketentuan dari batas nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan dapat dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, untuk menjawab pertanyaan dengan menguji serangkaian hipotesis, peneliti menggunakan analisis deskriptif kuantitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan perhitungan angka-angka statistik untuk

membuktikan hipotesis. Untuk menganalisis mediasi terdapat beberapa alat seperti AMOS, SEM, PLS, dan Regresi Termediasi.

Peneliti menggunakan analisis regresi termediasi yang dikemukakan oleh Baron dan Kenny (1986) dengan pengujian peran mediasi yang dihipotesiskan dalam beberapa tahapan, dan peneliti ingin melihat peran mediasi yang didapatkan secara *partially mediated* atau *fully mediated*.

3.6.1 Analisis Regresi Termediasi

Untuk menguji hipotesis analisis data selanjutnya menggunakan pendekatan regresi termediasi atau *mediated regression approach*. Menurut Baron dan Kenny (1986), pengujian peran mediasi dalam pemodelan hubungan yang dihipotesiskan melalui beberapa tahapan. Dalam penelitian ini, terdapat empat tahapan untuk menguji peran mediasi variabel Kepuasan Kerja yang diuji pada penelitian ini.

Tabel 3.8 Tahapan dan Analisis Regresi Termediasi

TAHAPAN	ANALISIS
Tahap Pertama	Melakukan analisis regresi sederhana antara variabel X1/X2 terhadap Variabel Y $Y = \beta_0 + \beta_1X + e$
Tahap Kedua	Melakukan analisis regresi sederhana antara variabel X1/X2 terhadap M $Y = \beta_0 + \beta_1X + e$
Tahap Ketiga	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel M terhadap variabel Y $Y = \beta_0 + \beta_1M + e$
Tahap Keempat	Melakukan analisis regresi berganda variabel X1/X2 dan M terhadap Y

	$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_1 M + e$
--	---

Sumber : Baroon dan Kenny, (1986)

Analisis regresi dan pengujian koefisien signifikansi dilakukan pada tiap-tiap tahap. Tabel diatas adalah tabel yang menunjukkan tahapan pengujian peran mediasi Kepuasan Kerja pada pengaruh Kemampuan (X1) terhadap Kinerja (Y) dan untuk tahapan pengujian peran mediasi Kepuasan Kerja pada pengaruh Perilaku Kerja Inovatif (X2) terhadap Kinerja (Y).

Peran mediasi variabel Kepuasan Kerja terjadi apabila kondisi-kondisi berikut teridentifikasi:

1. Pada persamaan pertama variabel independen memengaruhi variabel dependen (X1 Kemampuan berpengaruh terhadap variabel Y Kinerja)
2. Pada persamaan kedua variabel independen memengaruhi variabel pemediasi (Variabel X1 Kemampuan berpengaruh terhadap variabel M Kepuasan Kerja)
3. Pada persamaan ketiga variabel pemediasi memengaruhi variabel dependen (Variabel M Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Y Kinerja)
4. Pada persamaan keempat variabel independen terhadap dependen, independen terhadap pemediasi, pemediasi terhadap dependen (Variabel X1 Kemampuan berpengaruh terhadap Y Kinerja, Variabel X1 Kemampuan berpengaruh terhadap M Kepuasan Kerja, dan M Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Y Kinerja).

Tujuan dari tahap pertama hingga tahap ketiga adalah untuk menggambarkan apakah terdapat pengaruh secara parsial pada variabel yang diusulkan. Jika satu atau lebih pengaruh ada yang tidak signifikan, peneliti menyimpulkan bahwa mediasi tidak terjadi atau tidak mungkin terjadi (Baron dan

Kenny, 1986). Apabila diasumsikan bahwa terjadi pengaruh terhadap tahapan pertama hingga tahapan ketiga, maka pengujian peran mediasi dilakukan dengan melihat hasil analisis regresi pada tahapan keempat.

Dalam tahapan keempat, mediasi penuh (*fully mediated*) akan terjadi apabila variabel pemediasi terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan, sementara pengaruh variabel independen terhadap variabel pemediasi tidak signifikan. Sebaliknya, apabila pengaruh pemediasi terhadap variabel dependen signifikan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel pemediasi juga signifikan maka dapat dikatakan bahwa hasil temuan penelitian ini mendukung pengaruh mediasi secara parsial (*partially mediated*). Mediasi penuh terjadi jika penyertaan variabel mediasi menurunkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat menjadi nol.

3.7 Pengujian Hipotesis

Berikut penjelasan mengenai pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji t

Dalam penelitian ini menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat kesalahan (*alpha*) sebesar 5% atau 0,05. Kesimpulan pengujian diambil dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika nilai *p-value* < *alpha* 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen b berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai $p\text{-value} > \alpha$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Nilai R^2 nilai diantara 0 dan 1 nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai R^2 mendekati satu maka variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Bukit Angkasa Makmur

PT. Bukit Angkasa Makmur merupakan perusahaan *manufacturing* yang bergerak di bidang pengolahan karet alami menjadi karet remah. Dalam perkembangannya, PT. Bukit Angkasa Makmur mengalami beberapa pergantian nama dan pengolahannya yaitu:

1. Periode 1978-1982

Didirikan dengan nama CV. Gunung Makmur dengan jumlah tenaga kerja sekitar 75 orang. Produk akhir dari perusahaan ini adalah *compo*, yaitu karet yang dijual setelah proses penjemuran (*blanket*). Tujuan didirikan perusahaan Gunung Makmur adalah:

- a. Untuk memperoleh laba yang layak untuk mengembangkan usahanya.
- b. Untuk memenuhi kepentingan petani karet akan sebuah perusahaan.
- c. Menciptakan lapangan kerja.
- d. Membantu pemerintah dalam mengurangi tingkat pengangguran.

2. Periode 1982- 1989

CV. Gunung Makmur diambil alih oleh Bapak Chandra Angrido dan nama perusahaan diganti menjadi CV. Yakin Makmur. Perusahaan ini memiliki 115 orang pekerja dengan produk akhir *crumb rubber* dengan mutu Standar Nasional Indonesia *Rubber* (SIR) 10, 20, dan 50. Pada tahun 1985 mutu SIR 50 dihapuskan

sehingga perusahaan hanya memproduksi *crumb rubber* dengan mutu SIR 10 dan SIR 20.

3. Periode Juli 1989 hingga sekarang

Perusahaan diambil oleh Bapak Nursin dihadapan notaris Ridwan Azadin, SH dengan akte nomor 103 tanggal 14 juni 1989 dengan nama perusahaan berubah menjadi PT. Bukit Angkasa Makmur. Perusahaan ini didaftarkan pada kepaniteraan Pengadilan Negara kelas I Bengkulu dengan nomor 18/PBH/Not/1990 dan telah memiliki tanda daftar perusahaan dengan nomor pendaftaran 08041300175.

PT. BAM berpusat di Jalan Abdulah Muis no 32 Jakarta, dengan 2 pabrik yang berlokasi di Jambi dan Bengkulu di mana masing-masing pabrik bersifat independen tetapi tetap berhubungan. Pabrik di Bengkulu oleh Bapak Dickyanto yang mengepalai tujuh divisi dengan 312 tenaga kerja. Dalam rangka ekspansi usaha, PT. Bukit Angkasa Makmur telah memperoleh izin usaha industri (melalui tahap persetujuan prinsip) dengan nomor 001/DJIHPK/IV/1997.

Masing-masing pemilik saham memiliki hak dan kewajiban yang sama terhadap perusahaan dengan tetap mempertimbangkan besar kecilnya saham yang dimiliki.

4.1.1 Misi dan Tujuan Perusahaan

Misi: Perusahaan menghasilkan produk dengan komitmen, kepercayaan dan menunjukkan hasil yang sesuai dengan keinginan dan persyaratan pelanggan.

Tujuan: PT. Bukit Angkasa Makmur akan menjadi perusahaan *Crumb Rubber* yang berupaya untuk menjadi perusahaan yang dikenal dan mendapat kepercayaan yang tinggi di skala Nasional dan Internasional dengan menitik beratkan pada profesionalisme, kecepatan waktu, standarisasi mutu dan kepuasan pelanggan.

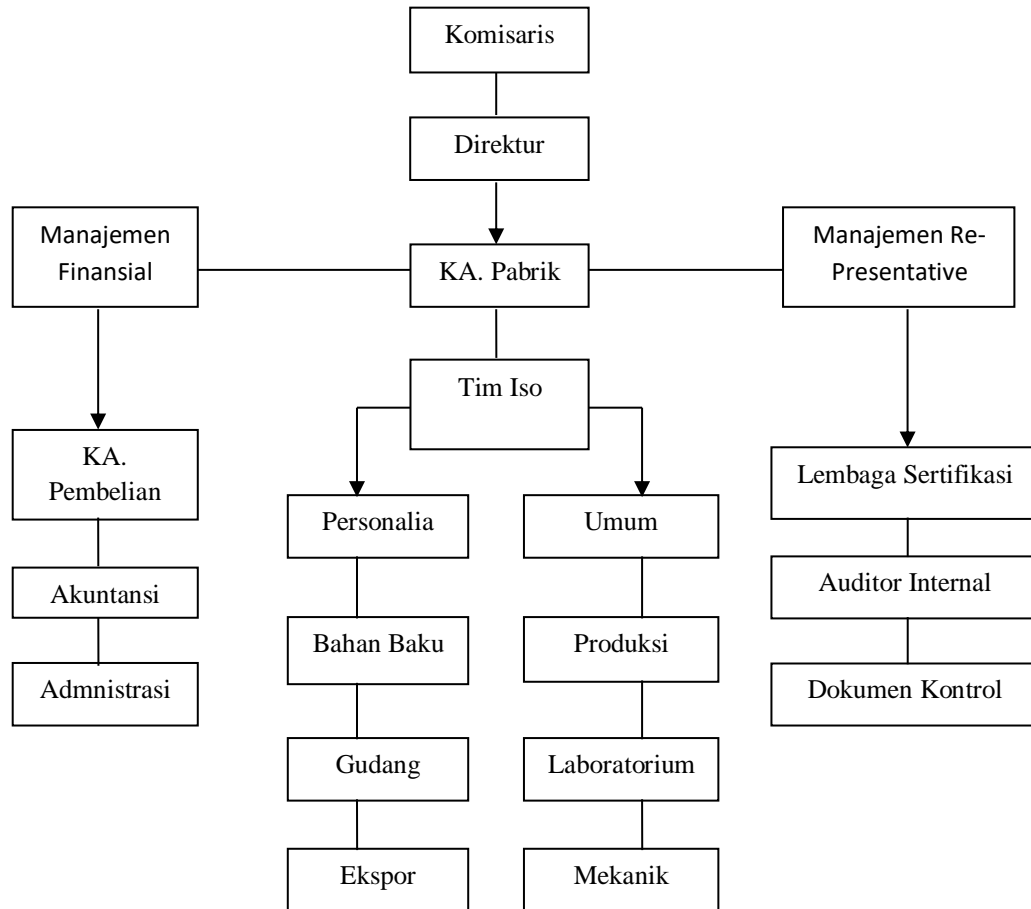
4.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

PT Bukit Angkasa Makmur memberikan gaji pokok pada karyawan baik itu staf maupun karyawan pabrik sesuai dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah berdasarkan ketetapan Undang-Undang tenaga kerja yang berlaku yaitu Upah Minimum Regional (UMR). Sistem penggajian disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab jabatan. Semakin tinggi tingkat jabatannya maka gaji yang akan diperoleh akan semakin besar. Selain itu perusahaan juga memberikan tunjangan seperti Tunjangan Hari Raya (THR) pada karyawan.

4.1.3 Struktur PT. Bukit Angkasa Makmur

Dalam usaha mewujudkan dan melaksanakan semua kegiatan suatu perusahaan, susunan organisasi merupakan suatu hal yang cukup penting sebab dari susunan organisasi dapat dilihat garis-garis wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian sehingga tidak terjadi kesalahan yang pada akhirnya akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. PT Bukit Angkasa Makmur menggunakan susunan organisasi yang bersifat kepemimpinan yang fungsional karena kegiatan organisasi dikelompokkan menjadi fungsi utama. Fungsi utama tersebut meliputi produksi, keuangan dan lain-lain, masing-masing departemen dipimpin oleh seorang kepala bagian, pabrik yang dipimpin oleh kepala pabrik. Masing-masing pimpinan bertanggung jawab kepada direktur utama.

Struktur Organisasi PT. Bukit Angkasa Makmur



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bukit Angkasa Makmur

Sumber : PT Bukit Angkasa Makmur

4.1.4 Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 165 responden yang seluruhnya adalah karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur melalui kuesioner yang disebarakan secara *offline*, dapat dilihat gambaran karakteristik responden yang telah disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Uraian	Jumlah	Persentase
1.	Jenis kelamin	Laki-laki	155 orang	94 %
		Perempuan	10 orang	6 %
	Jumlah		165 orang	100 %
2.	Usia	< 25 tahun	-	-
		25-35 tahun	78 orang	47 %
		36-45 tahun	79 orang	48 %
		>45 tahun	8 orang	5%
	Jumlah		165 orang	100 %
3.	Pendidikan	SMP	40	24 %
		SMA	125	76 %
		D3	-	-
		D4	-	-
		S1	-	-
		S2	-	-
	Lainnya	-	-	
Jumlah		165 orang	100 %	

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari sisi jenis kelamin didominasi oleh responden laki-laki dengan persentase 94% dibandingkan dengan jumlah responden perempuan yaitu 6%. Dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pekerjaannya, laki-laki akan lebih peka untuk mencari, mengajak dan mempengaruhi sesama rekan kerjanya dan memiliki kemampuan untuk membangkitkan suatu konsep maupun berinovasi. Karyawan laki-laki pada umumnya lebih bisa bekerja dibawah tekanan, misalnya pegawai pabrik harus mengangkat bahan-bahan yang berat dan mengolahnya menggunakan mesin. Perusahaan akan lebih memilih karyawan laki-laki dibanding karyawan perempuan mengingat risiko yang adak dihadapi karyawan laki-laki.

Jika dilihat dari karakteristik usia, paling banyak responden berada pada usia 36-45 tahun, dengan persentase 48% dan responden berusia 26 – 35 sebanyak 47%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Bukit Angkasa Makmur didominasi oleh pegawai dengan usia 36 – 45 tahun dan 26 – 35 tahun, yang usianya masih

tergolong muda dan produktif, karyawan memiliki peluang untuk meningkatkan kemampuannya, baik pemahaman, pengetahuan, serta dianggap memiliki pemikiran yang kreatif serta inovatif dengan begitu karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Hal ini dapat mendukung dalam bekerja, pegawai mampu meningkatkan kemampuannya, serta menunjang pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik yang masih produktif.

Selanjutnya dari segi pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 76%. Dapat disimpulkan bahwa PT Bukit Angkasa Makmur didominasi oleh responden lulusan SMA yang dapat dikatakan masih aktif dan memiliki semangat yang tinggi, serta memiliki kemampuan untuk berinovasi dalam pekerjaan yang harus turun langsung ke lapangan atau disebut pegawai pabrik. Untuk pegawai pabrik tidak harus memiliki pendidikan yang tinggi.

4.2 Tanggapan Responden

Dalam menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari 55 pernyataan yang digunakan sebagai data primer, untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel Kinerja (Y), Kemampuan (X1), Perilaku Kerja Inovatif (X2), dan Kepuasan Kerja (M) untuk mendeskripsikan masing-masing pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah sehingga dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan. Tanggapan responden terhadap variabel penelitian ini terlihat dari jawaban

responden pada kuesioner yang telah diberikan. Penentuan kelas atau pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- Nilai terendah = $1 \times 1 = 1$
- Nilai tertinggi = $1 \times 5 = 5$
- Interval kelas = $(5-1) / 5 = 0,8$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

- 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah
- 1,81 – 2,60 = Rendah
- 2,61 – 3,40 = Cukup Tinggi
- 3,41 – 4,20 = Tinggi
- 4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

4.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Dalam penelitian ini menguji mengenai variabel Kinerja yang terdapat 10 item pernyataan. Variabel Kinerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator. Skala yang digunakan yaitu skala *likert* dengan jenjang 1 sampai 5, yang menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja

Pertanyaan Variabel Kinerja	Skor Jawaban Responden					Total	Rata - rata	Ket	
	1	2	3	4	5				
Kinerja Kontekstual									
Saya memuji rekan kerja ketika mereka berhasil	0	1	23	127	14	649	3,93	T	
Saya berbicara dengan orang lain sebelum mengambil tindakan yang mungkin mempengaruhi mereka	0	5	33	111	16	633	3,83	T	
Saya memperhatikan dengan baik detail penting dalam pekerjaan	0	3	42	103	17	629	3,81	T	
Saya meminta tugas kerja yang menantang	0	3	34	111	17	637	3,86	T	
Saya mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah pekerjaan	0	0	38	107	20	642	3,89	T	
Rata – rata								3,86	
Kinerja Tugas									
Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	0	3	36	93	33	651	3,94	T	
Saya dapat memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan	0	2	48	95	20	628	3,80	T	
Saya dapat melakukan tugas-tugas yang diharapkan dari saya	0	1	26	110	28	660	4	T	
Saya memenuhi persyaratan formal pekerjaan	0	3	22	110	30	662	4,01	T	
Saya gagal melakukan tugas yang penting	0	1	47	105	12	623	3,77	T	
Rata – rata								3,90	
Rata – rata variabel Kinerja								3,88	

Sumber: Hasil pengolahan data kuisisioner 2022

Keterangan:

- 1,00 - 1,80 = Sangat rendah (SR)
- 1.81 - 2,60 = Rendah(R)
- 2.61 - 3,40 = Cukup (CT)
- 3,41 - 4,20 = Tinggi (T)
- 4,21 - 5,00 = Sangat Tinggi (ST)

Pada Tabel 4.2 menjelaskan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja sebesar 3,88. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori yang dapat dikatakan tinggi, yang berarti bahwa adanya keterikatan antara karyawan dengan pekerjaan di PT Bukit Angkasa Makmur baik sehingga memiliki tingkat standar kerja melalui proses yang telah dilalui untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan perusahaan.

Pada dimensi kinerja kontekstual memiliki nilai rata-rata adalah 3,86 yang berarti tinggi berada pada interval 3,41 - 4,20. Dimana nilai tertinggi adalah 3,93 artinya karyawan memuji rekan kerja ketika mereka berhasil. Namun, pada variabel ini masih terdapat nilai indikator yang dibawah nilai rata-rata. Terdapat 2 poin yang perlu diperhatikan PT Bukit Angkasa Makmur, hal ini dikarenakan ke-2 poin tersebut memiliki nilai indikator dibawah nilai rata-rata dimensi kinerja kontekstual yaitu $< 3,86$. Poin ke-2 yaitu “Saya berbicara dengan orang lain sebelum mengambil tindakan yang mungkin mempengaruhi mereka” nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,83. Artinya, karyawan kurang berkomunikasi dengan orang lain sebelum mengambil tindakan yang mungkin memengaruhi mereka. Poin ke-3 yaitu “Saya memperhatikan dengan baik detail penting dalam pekerjaan” nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,81. Artinya, karyawan kurang memperhatikan detail penting dalam pekerjaan.

Pada dimensi kinerja tugas memiliki nilai rata-rata sebesar 3,90 yang berarti tinggi berada pada interval 3,41 - 4,20. Dimana nilai tertinggi adalah 4,01 artinya karyawan sudah memenuhi persyaratan formal pekerjaan. Namun, pada variabel ini masih terdapat nilai indikator yang dibawah nilai rata-rata. Terdapat 2 poin yang perlu diperhatikan PT Bukit Angkasa Makmur, hal ini dikarenakan ke-2 poin tersebut memiliki nilai indikator dibawah nilai rata-rata dimensi kinerja tugas yaitu $< 3,90$. Poin ke-2 “Saya dapat memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan” nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,80. Artinya, karyawan belum memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam pekerjaan. Poin ke-5 “Saya gagal melakukan tugas yang penting” nilai rata-rata pada

indikator ini sebesar 3,77. Artinya, karyawan sudah mampu melakukan tugas yang penting.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Bukit Angkasa Makmur memiliki nilai yang sudah baik dengan total rata-rata 3,88. Namun, masih terdapat beberapa indikator yang masih perlu mendapatkan perhatian lagi dalam penerapannya seperti berbicara dengan orang lain sebelum mengambil tindakan yang mungkin mempengaruhi mereka, memperhatikan dengan baik detail penting dalam pekerjaan, memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bukit Angkasa Makmur.

4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan

Dalam penelitian ini menguji mengenai variabel Kemampuan yang terdapat 16 item pernyataan. Variabel Kemampuan dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator. Skala yang digunakan yaitu skala *likert* dengan jenjang 1 sampai 5, yang menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Hasil tanggapan responden mengenai variabel Kemampuan dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kemampuan

Pertanyaan Variabel Kemampuan	Skor Jawaban Responden					Total	Rata - Rata	Ket	
	1	2	3	4	5				
Kemampuan Intelektual									
Saya mampu menghitung dengan cepat dan tepat tentang pekerjaan saya	0	3	34	110	18	638	3,86	T	
Saya mampu memahami apa yang dibaca dan didengar saat bekerja	0	2	42	104	17	631	3,82	T	
Saya mampu mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat	0	4	31	107	23	644	3,90	T	
Saya mampu mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu	0	2	33	100	30	653	3,95	T	
Saya mampu menggunakan logika dan menilai suatu argumen	0	3	33	104	25	646	3,91	T	
Saya mampu membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah	0	1	39	100	25	644	3,90	T	
Saya mampu mengingat kembali pengalaman masa lalu tentang kerja	0	3	38	104	20	636	3,85	T	
Rata – rata						3,88			
Kemampuan Fisik									
Saya mampu menggerakkan anggota tubuh secara berulang-ulang dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	26	115	23	655	3,96	T	
Saya mampu menggunakan kekuatan otot untuk menyelesaikan pekerjaan	0	2	35	117	11	632	3,83	T	
Saya mampu menggunakan kekuatan otot untuk mengangkat suatu objek	0	2	39	106	18	635	3,84	T	
Saya mampu menggunakan upaya maksimum untuk menyelesaikan pekerjaan	0	2	40	99	24	640	3,87	T	
Saya mampu menggerakkan otot tubuh dan meregangkan punggung	0	1	39	109	16	635	3,84	T	
Saya mampu melakukan gerakan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	37	107	20	641	3,88	T	
Saya mampu mengkoordinasi setiap gerakan dengan anggota tubuh dalam bekerja	0	3	45	102	15	624	3,78	T	
Saya mampu mempertahankan keseimbangan tubuh dalam kurun waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan	0	2	45	99	19	630	3,81	T	
Saya mampu melakukan pekerjaan yang menuntut stamina terutama pekerjaan dilapangan	0	2	40	97	26	642	3,89	T	
Rata – rata						3,85			
Rata – rata variabel Kemampuan						3,86			

Sumber: Hasil pengolahan data kuisioner 2022

Keterangan:

- 1,00 - 1,80 = Sangat rendah (SR)
- 1.81 - 2,60 = Rendah(R)
- 2.61 - 3,40 = Cukup (CT)
- 3,41 - 4,20 = Tinggi (T)
- 4,21 - 5,00 = Sangat Tinggi (ST)

Pada Tabel 4.3 menjelaskan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kemampuan adalah sebesar 3,86. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori yang dapat dikatakan tinggi, yang berarti bahwa adanya keterikatan antara karyawan dengan pekerjaan di PT Bukit Angkasa Makmur baik sehingga memiliki pencapaian tingkat kemampuan dalam mengerjakan tugas dan memecahkan masalah selama bekerja.

Pada dimensi kemampuan intelektual memiliki nilai rata-rata adalah 3,88 yang berarti tinggi berada pada interval 3,41 - 4,20. Dimana nilai tertinggi adalah 3,95 artinya karyawan mampu mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkannya. Namun, pada variabel ini masih terdapat nilai indikator yang dibawah nilai rata-rata. Terdapat 3 poin yang perlu diperhatikan PT Bukit Angkasa Makmur, hal ini dikarenakan ke-3 poin tersebut memiliki nilai indikator dibawah nilai rata-rata dimensi kemampuan intelektual yaitu $< 3,88$. Poin ke-1 yaitu "Saya mampu menghitung dengan cepat dan tepat tentang pekerjaan saya" nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,86. Artinya, karyawan belum mampu menghitung cepat dan tepat dalam pekerjaan. Poin ke-2 yaitu "Saya mampu memahami apa yang dibaca dan didengar saat bekerja" nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,82. Artinya, karyawan belum mampu atau kurang memahami apa yang dibaca dan didengar saat bekerja. Poin ke-7 "Saya mampu mengingat kembali pengalaman masa lalu tentang kerja" nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,85. Artinya, karyawan kurang mampu dalam mengingat kembali pengalaman masa lalu tentang kerja.

Pada dimensi kemampuan fisik memiliki rata-rata sebesar 3,85 yang berarti tinggi berada pada interval 3,41 - 4,20. Dimana nilai rata-rata tertinggi

pada dimensi kemampuan fisik adalah 3,96 artinya karyawan mampu menggerakkan anggota tubuh secara berulang-ulang dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, pada variabel ini masih terdapat nilai indikator yang dibawah nilai rata-rata. Terdapat 5 poin yang perlu diperhatikan PT Bukit Angkasa Makmur, hal ini dikarenakan ke-5 poin tersebut memiliki nilai indikator dibawah nilai rata-rata dimensi kemampuan fisik yaitu $< 3,85$. Poin ke-2 yaitu “Saya mampu menggunakan kekuatan otot untuk menyelesaikan pekerjaan” nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,83. Artinya, karyawan belum mampu menggunakan kekuatan otot untuk menyelesaikan pekerjaan. Poin ke-3 yaitu “Saya mampu menggunakan kekuatan otot untuk mengangkat suatu objek” nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,84. Artinya, karyawan belum mampu menggunakan kekuatan otot untuk mengangkat suatu objek.

Poin ke-5 yaitu “Saya mampu menggerakkan otot tubuh dan meregangkan punggung” nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,84. Artinya, karyawan belum mampu mengerakkan otot tubuh dan meregangkan punggung saat bekerja. Poin ke-7 yaitu “Saya mampu mengkoordinasi setiap gerakan dengan anggota tubuh dalam bekerja” nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,78. Artinya, karyawan belum mampu mengkoordinasi setiap gerakan dengan anggota tubuh dalam bekerja. Poin ke-8 yaitu “Saya mampu mempertahankan keseimbangan tubuh dalam kurun waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan” nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,81. Artinya, karyawan belum mampu mempertahankan keseimbangan tubuh dalam waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan PT Bukit Angkasa Makmur memiliki nilai yang sudah baik dengan total rata-rata 3,86. Namun, masih terdapat beberapa indikator yang masih perlu mendapatkan perhatian lagi dalam penerapannya seperti kurang mampu dalam menyeimbangkan, mempertahankan anggota tubuh dan menggunakan kekuatan otot untuk melakukan pekerjaan dilapangan atau pekerjaan berat untuk itu perlu ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan PT Bukit Angkasa Makmur.

4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Dalam penelitian ini menguji mengenai variabel Perilaku Kerja Inovatif yang terdapat 12 item pernyataan. Variabel Perilaku Kerja Inovatif dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator. Skala yang digunakan yaitu skala *likert* dengan jenjang 1 sampai 5, yang menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Hasil tanggapan responden mengenai variabel Perilaku Kerja Inovatif dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Pertanyaan Variabel Perilaku Kerja Inovatif	Skor Jawaban Responden					Total	Rata - Rata	Ket	
	1	2	3	4	5				
<i>Oppurtunity exploration</i>									
Saya memiliki kesempatan berinovasi	0	2	32	127	19	703	4,26	T	
Saya meningkatkan pelayanan	0	4	25	117	19	646	3,91	T	
Saya memikirkan sebuah alternatif baru	0	1	33	111	20	645	3,90	T	
Rata – rata						4,02			
<i>Idea generation</i>									
Saya membangkitkan suatu konsep	0	3	27	111	24	651	3,94	T	
Saya melakukan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada	0	3	21	122	19	652	3,95	T	
Saya memiliki solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda	0	3	34	101	27	647	3,92	T	
Rata – rata						3,93			
<i>Championing</i>									
Saya mencari dukungan	0	2	37	100	26	645	3,90	T	
Saya mengajak dan mempengaruhi rekan kerja	0	0	41	94	30	649	3,93	T	
Saya bernegosiasi dalam menyelesaikan suatu masalah	0	3	29	99	34	659	3,99	T	
Rata – rata						3,94			
<i>Application</i>									
Saya melakukan evaluasi selesai melakukan pekerjaan	0	3	49	81	32	637	3,86	T	
Saya mengaplikasikan ide disetiap pekerjaan	0	2	37	96	30	649	3,93	T	
Saya mengembangkan ide disetiap pekerjaan	0	3	26	107	29	657	3,98	T	
Rata – rata						3,92			
Rata – rata variabel Perilaku Kerja Inovatif						3,95			

Sumber: Hasil pengolahan data kuisisioner 2022

Keterangan:

- 1,00 - 1,80 = Sangat rendah (SR)
- 1,81 - 2,60 = Rendah(R)
- 2,61 - 3,40 = Cukup (CT)
- 3,41 - 4,20 = Tinggi (T)
- 4,21 - 5,00 = Sangat Tinggi (ST)

Pada Tabel 4.4 menjelaskan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel perilaku kerja inovatif adalah sebesar 3,95. Nilai ini termasuk nilai yang dikategorikan tinggi, yang berarti dorongan baik dari luar maupun dalam perusahaan yang menggerakkan individu yang timbul dalam diri karyawan PT

Bukit Angkasa Makmur untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan perusahaan.

Pada dimensi *oppurtunity exploration* rata-rata nilai adalah 4,02 yang berarti tinggi. Dimana nilai tertinggi adalah 4,26 artinya karyawan memiliki kesempatan berinovasi. Namun, pada variabel ini masih terdapat nilai indikator yang dibawah nilai rata-rata. Terdapat 2 poin yang perlu diperhatikan PT Bukit Angkasa Makmur, hal ini dikarenakan ke-2 poin tersebut memiliki nilai indikator dibawah nilai rata-rata dimensi *oppurtunity exploration* yaitu $< 4,02$. Poin ke-2 yaitu karyawan belum mampu meningkatkan pelayanan dalam bekerja, nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,91. Poin ke-3 yaitu karyawan belum mampu memikirkan sebuah alternatif baru untuk mempermudah pekerjaan, nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,90.

Pada dimensi *Idea Generation* rata-rata nilai adalah 3,93. Dimana nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,95 yang artinya karyawan melakukan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada. Namun, pada variabel ini masih terdapat nilai indikator yang dibawah nilai rata-rata. Terdapat 1 poin yang perlu diperhatikan PT Bukit Angkasa Makmur, hal ini dikarenakan poin tersebut memiliki nilai indikator dibawah nilai rata-rata dimensi *Idea Generation* yaitu $< 3,93$. Poin ke-3 yaitu “Saya memiliki solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda” nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,92. Artinya, karyawan belum mampu memberikan solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda.

Pada dimensi *Championing* nilai rata-rata sebesar 3,94. Dimana nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,99 yang artinya karyawan bernegosiasi dalam menyelesaikan

suatu masalah. Namun, pada variabel ini masih terdapat nilai indikator yang dibawah nilai rata-rata. Terdapat 2 poin yang perlu diperhatikan PT Bukit Angkasa Makmur, hal ini dikarenakan ke-2 poin tersebut memiliki nilai indikator dibawah nilai rata-rata dimensi *Championing* yaitu $< 3,94$. Poin ke-1 yaitu “Saya mencari dukungan” nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,90. Artinya, karyawan belum mampu dalam mencari dukungan. Poin ke-2 “Saya mengajak dan mempengaruhi rekan kerja” nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,93. Artinya, karyawan belum mampu mengajak dan mempengaruhi rekan kerja.

Pada dimensi *Application* nilai rata-rata sebesar 3,92. Dimana nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,98 yang artinya karyawan mengembangkan ide disetiap pekerjaan. Namun, pada variabel ini masih terdapat nilai indikator yang dibawah nilai rata-rata. Terdapat 1 poin yang perlu diperhatikan PT Bukit Angkasa Makmur, hal ini dikarenakan poin tersebut memiliki nilai indikator dibawah nilai rata-rata dimensi *Application* yaitu $< 3,92$. Poin ke-1 yaitu “Saya melakukan evaluasi selesai melakukan pekerjaan” nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,86. Artinya, karyawan belum mampu melakukan evaluasi selesai melakukan pekerjaan mereka.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif karyawan PT Bukit Angkasa Makmur memiliki nilai yang sudah baik dengan total rata-rata 3,95. Namun, masih terdapat beberapa indikator yang masih perlu mendapatkan perhatian lagi dalam penerapannya seperti meningkatkan pelayanan, memikirkan sebuah alternatif baru, mencari dukungan, mengajak dan memengaruhi rekan kerja dan melakukan evaluasi setelah bekerja agar dapat memaksimalkan efektivitas perusahaan.

4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini menguji mengenai variabel Kepuasan Kerja yang terdapat 17 item pernyataan. Variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator. Skala yang digunakan yaitu skala *likert* dengan jenjang 1 sampai 5, yang menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Hasil tanggapan responden mengenai variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja	Skor Jawaban Responden					Total	Rata - Rata	Ket
	1	2	3	4	5			
<i>The Work it Self</i>								
Pekerjaan saya sangat menarik	0	1	31	117	16	643	3,89	T
Pekerjaan saya sangat menantang	0	3	41	102	19	632	3,83	T
Pekerjaan saya tidak membosankan	0	3	47	98	17	624	3,78	T
Saya dapat mengembangkan karir	0	2	41	95	27	642	3,89	T
Rata – rata						3,84		
<i>Pay</i>								
Saya dibayar secara adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	2	45	89	29	640	3,87	T
Saya menerima gaji tepat waktu	0	2	45	85	33	644	3,90	T
Saya menerima kenaikan gaji	0	2	41	95	27	642	3,89	T
Rata – rata						3,88		
<i>Promotions</i>								
Saya memperoleh kesempatan dalam mengembangkan karir	0	3	39	98	25	640	3,87	T
Saya memiliki kesempatan yang sama dalam promosi jabatan	0	2	30	108	25	651	3,94	T
Saya memperoleh kenaikan gaji	0	2	39	98	26	643	3,89	T
Rata – rata						3,9		
<i>Supervision</i>								
Atasan memeriksa pekerjaan karyawan	0	3	42	99	21	633	3,83	T
Atasan memberikan dukungan dan bantuan	0	3	39	95	28	643	3,89	T
Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik	0	5	41	87	32	641	3,88	T
Karyawan memiliki partisipasi penuh dalam pengambilan keputusan	0	4	36	93	32	648	3,92	T
Rata – rata						3,88		
<i>Work Group</i>								
Saya memiliki rekan kerja yang ramah	0	3	40	95	27	641	3,88	T
Saya menikmati pekerjaan dengan rekan kerja	0	2	58	81	24	622	3,76	T
Saling membutuhkan dan bergantung dengan rekan kerja	0	2	60	67	36	632	3,83	T
Rata – rata						3,82		
Rata – rata variabel Kepuasan Kerja						3,86		

Sumber: Hasil pengolahan data kuisisioner 2022

Keterangan:

- 1,00 - 1,80 = Sangat rendah (SR)
- 1.81 - 2,60 = Rendah(R)
- 2.61 - 3,40 = Cukup (CT)
- 3,41 - 4,20 = Tinggi (T)
- 4,21 - 5,00 = Sangat Tinggi (ST)

Pada Tabel 4.5 menjelaskan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 3,86. Nilai ini termasuk nilai yang dikategorikan tinggi, artinya hal ini merupakan ungkapan perasaan karyawan PT Bukit Angkasa Makmur yang cenderung tinggi, dengan begitu karyawan PT Bukit Angkasa Makmur memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Pada dimensi *The work it self* rata-rata nilai adalah 3,84 yang berarti tinggi berada pada interval 3,41 - 4,20. Dimana nilai tertinggi adalah 3,89 artinya karyawan merasa pekerjaan mereka sangat menarik dan karyawan dapat mengembangkan karir. Namun, pada variabel ini masih terdapat nilai indikator yang dibawah nilai rata-rata. Terdapat 2 poin yang perlu diperhatikan PT Bukit Angkasa Makmur, hal ini dikarenakan ke-2 poin tersebut memiliki nilai indikator dibawah nilai rata-rata dimensi *The work it self* yaitu $< 3,84$. Poin ke-2 yaitu karyawan belum merasa pekerjaan mereka menantang, nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,83. Poin ke-3 yaitu karyawan merasa pekerjaan mereka membosankan, nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,78.

Pada dimensi *Pay* rata-rata sebesar 3,88. Dimana rata-rata tertinggi adalah 3,90 dengan pernyataan "Saya menerima gaji tepat waktu". Artinya, karyawan merasa puasa karena menerima gaji tepat waktu. Namun, pada variabel ini masih terdapat nilai indikator yang dibawah nilai rata-rata. Terdapat 1 poin yang perlu diperhatikan PT Bukit Angkasa Makmur, hal ini dikarenakan poin tersebut memiliki nilai indikator dibawah nilai rata-rata dimensi *Pay* yaitu $< 3,88$. Poin ke-1 yaitu "Saya dibayar secara adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan" nilai rata-rata pada indikator ini adalah 3,87.

Pada dimensi *Promotions* nilai rata-rata sebesar 3,9. Dimana nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,94 yang artinya karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam promosi jabatan. Namun, pada variabel ini masih terdapat nilai indikator yang dibawah nilai rata-rata. Terdapat 2 poin yang perlu diperhatikan PT Bukit Angkasa Makmur, hal ini dikarenakan ke-2 poin tersebut memiliki nilai indikator dibawah nilai rata-rata dimensi *Promotions* yaitu $< 3,9$. Poin ke-1 yaitu “Saya memperoleh kesempatan dalam mengembangkan karir” nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,87. Artinya, karyawan merasa belum memperoleh kesempatan dalam mengembangkan karir. Poin ke-3 yaitu “Saya memperoleh kenaikan gaji” nilai rata-rata pada indikator sebesar 3,87. Artinya, karyawan belum memperoleh kenaikan gaji.

Pada dimensi *Supervision* nilai rata-rata sebesar 3,88. Dimana nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,92 artinya karyawan memiliki partisipasi penuh dalam pengambilan keputusan. Namun, pada variabel ini masih terdapat nilai indikator yang dibawah nilai rata-rata. Terdapat 1 poin yang perlu diperhatikan PT Bukit Angkasa Makmur, hal ini dikarenakan poin tersebut memiliki nilai indikator dibawah nilai rata-rata dimensi *Supervision* yaitu $< 3,88$. Poin ke-1 yaitu “Atasan memeriksa pekerjaan karyawan” nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,83. Artinya, karyawan merasa puas dan diperhatikan karena atasan memeriksa pekerjaan mereka.

Pada dimensi *Work Group* nilai rata-rata sebesar 3,82. Dimana nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,88 artinya karyawan memiliki rekan kerja yang ramah. Namun, pada variabel ini masih terdapat nilai indikator yang dibawah nilai rata-rata. Terdapat 1 poin yang perlu diperhatikan PT Bukit Angkasa Makmur, hal ini

dikarenakan poin tersebut memiliki nilai indikator dibawah nilai rata-rata dimensi *Work Group* yaitu $< 3,82$. Poin ke-2 yaitu “Saya menikmati pekerjaan dengan rekan kerja” nilai rata-rata pada indikator ini sebesar 3,76. Artinya, karyawan belum merasa menikmati pekerjaan dengan rekan kerja.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Bukit Angkasa Makmur dalam kategori tinggi dengan nilai 3,86. Berdasarkan tanggapan responden dalam penelitian ini terhadap variabel kepuasan kerja secara umum sudah baik. Pada dimensi *promotions* dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi 3,9 yang artinya tinggi dan baik hal ini dapat dilihat bahwa karyawan dapat mengembangkan karir, mempromosikan jabatan dan menerima kenaikan gaji.

Namun, masih terdapat beberapa indikator yang harus ditingkatkan lagi penerapannya seperti menikmati pekerjaan dengan rekan kerja dengan nilai rata-rata yaitu 3,76. Dalam hal ini karyawan kurang memiliki rasa senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan dengan sesama rekan kerja, hal tersebut harus diperhatikan dan ditingkatkan agar timbulnya kerjasama tim yang baik.

4.3 Hasil Analisis Data

Penelitian ini mengukur pengaruh kemampuan terhadap kinerja, perilaku kerja inovatif terhadap kinerja, kemampuan terhadap kepuasan kerja, perilaku kerja inovatif terhadap kepuasan kerja, kemampuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja, perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja.

Dengan melakukan analisis regresi termediasi (*Intervening Regression Analysis*) maka ini akan menunjukkan koefisien beta (β) untuk masing-masing

variabel, yang memprediksikan apakah hipotesis-hipotesis ini diterima atau ditolak atau untuk mengetahui dukungan variabel independen dan variabel pemediasi terhadap variabel dependen. Analisis regresi juga dilakukan dalam pengujian koefisien signifikan. Serta apakah koefisien nilai β positif berarti adanya pengaruh dan sebaliknya apabila koefisien nilai β negatif berarti tidak ada pengaruh. Peran mediasi juga perlu dibuktikan keabsahannya.

Penelitian ini menggunakan regresi mediated regression approach dan melalui empat tahapan yang diusulkan oleh Baron dan Kenny (1986), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Tahapan Pengujian Mediasi Variabel Kemampuan (X1)

TAHAPAN	ANALISIS
Tahap Pertama	Melakukan analisis regresi sederhana antara variabel X1 Kemampuan terhadap Variabel Y Kinerja $Y = \beta_0 + (0.691X) + e$
Tahap Kedua	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel X1 Kemampuan terhadap variabel M Kepuasan Kerja $M = \beta_0 + (0.622X) + e$
Tahap Ketiga	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel M Kepuasan Kerja terhadap variabel Y Kinerja $Y = \beta_0 + (0.532M) + e$
Tahap Keempat	Melakukan analisis regresi berganda variabel X1 Kemampuan dan variabel M Kepuasan Kerja terhadap variabel Y Kinerja $Y = \beta_0 + (0.587X) + (0.167M) + e$

Sumber : Hasil Analisis, 2022

Tabel 4.6 menjelaskan mengenai 4 tahapan analisis regresi termediasi untuk variabel X1 Kemampuan. Peran mediasi pada variabel Kepuasan Kerja teridentifikasi apabila kondisi-kondisi teridentifikasi sebagai berikut:

1. Pada persamaan pertama variabel X1 kemampuan berpengaruh terhadap variabel Y kinerja.
2. Pada persamaan kedua variabel X1 kemampuan berpengaruh terhadap variabel M kepuasan kerja.
3. Pada persamaan ketiga variabel M kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel Y kinerja.
4. Pada persamaan keempat variabel X1 kemampuan berpengaruh terhadap Y kinerja, variabel X1 kemampuan terhadap M kepuasan kerja, dan M kepuasan kerja berpengaruh terhadap Y kinerja.

Tabel 4.7 Tahapan Pengujian Mediasi Variabel Perilaku Kerja Inovatif (X2)

TAHAPAN	ANALISIS
Tahap Pertama	Melakukan analisis regresi sederhana antara variabel X2 Perilaku Kerja Inovatif terhadap Variabel Y Kinerja $Y = \beta_0 + (0.654X) + e$
Tahap Kedua	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel X2 Perilaku Kerja Inovatif terhadap variabel M Kepuasan Kerja $M = \beta_0 + (0.668X) + e$
Tahap Ketiga	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel M Kepuasan Kerja terhadap variabel Y Kinerja $Y = \beta_0 + (0.532M) + e$
Tahap Keempat	Melakukan analisis regresi berganda variabel X2 Perilaku Kerja Inovatif dan variabel M Kepuasan Kerja terhadap variabel Y Kinerja $Y = \beta_0 + (0.539X) + (0.172M) + e$

Sumber : Hasil Analisis, 2022

Tabel 4.7 menjelaskan mengenai 4 tahapan analisis regresi termediasi untuk variabel X2 Perilaku Kerja Inovatif. Peran mediasi pada variabel Kepuasan Kerja teridentifikasi apabila kondisi-kondisi teridentifikasi sebagai berikut:

1. Pada persamaan pertama variabel X2 perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap variabel Y kinerja.
2. Pada persamaan kedua variabel X2 perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap variabel M kepuasan kerja.
3. Pada persamaan ketiga variabel M kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel Y kinerja.
4. Pada persamaan keempat variabel X2 perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap Y kinerja, variabel X2 perilaku kerja inovatif terhadap M kepuasan kerja, dan M kepuasan kerja berpengaruh terhadap Y kinerja.

Berdasarkan tahapan yang dikemukakan oleh Baron dan Kenny (1986), akan diuji peran variabel kemampuan dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja. Adapun kondisi-kondisi pengujian mediasi yang terindikasi adalah sebagai berikut:

- Variabel M dapat dinyatakan sebagai variabel mediasi sempurna apabila setelah memasukan variabel M, pengaruh variabel X terhadap variabel Y menurun menjadi nol ($c' = 0$) atau pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang tadinya signifikan setelah memasukan variabel M kedalam model persamaan regresi menjadi tetap signifikan.

- Variabel M dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial (*partially mediated*) terjadi apabila setelah memasukan variabel M pengaruh variabel X terhadap variabel Y menurun tetapi tidak menjadi nol ($c'=0$) atau pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang tadinya signifikan setelah memasukan variabel M kemodel persamaan regresi tetapi tetap mengalami penurunan koefisien regresi.

4.3.1 Pengaruh Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja

Pada tahap pertama yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu meregresi secara sederhana antara variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M). Dalam penelitian ini variabel independen adalah kemampuan dengan variabel mediasi adalah kepuasan kerja yang disajikan pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Pengaruh Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (constant)	20,271	4,510		4,494	0,000
X1	0,735	0,072	0,622	10,139	0,000

a. Dependent Variable: M

Sumber : Hasil Analisis, 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat hasil output SPSS yang menghasilkan persamaan regresi pengaruh antara kemampuan terhadap Kepuasan kerja:

$$M = 0.622X$$

Hasil regresi pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa persepsi kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien β 0,622 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada tahap ini mendukung hipotesis

pertama yang memberikan hasil kesimpulan bahwa kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan hasil semakin baik kemampuan kerja maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

4.3.2 Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja

Pada tahap kedua ini yang dilakukan dalam penelitian yaitu meregresi secara sederhana antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini variabel independen adalah kemampuan dengan variabel dependen adalah kinerja yang disajikan pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (constant)	8,463	2,501		3,384	0,001
X1	0,491	0,040	0,691	12,208	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Analisis, 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat hasil output SPSS yang menghasilkan persamaan regresi pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja:

$$Y = 0.691X$$

Hasil regresi pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa persepsi kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien β 0,691 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada tahap ini mendukung hipotesis kedua yang

memberikan hasil kesimpulan bahwa kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan hasil semakin baik kemampuan kerja maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

4.3.3 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kepuasan Kerja

Pada tahap ketiga yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu meregresi secara sederhana antara variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M). Dalam penelitian ini variabel independen adalah perilaku kerja inovatif dan variabel mediasi adalah kepuasan kerja yang disajikan pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Analisis Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (constant)	22,457	3,799		5,911	0,000
X2	0,920	0,080	0,668	11,472	0,000

a. Dependent Variable: M

Sumber : Hasil Analisis, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat hasil output SPSS yang menghasilkan persamaan regresi pengaruh antara perilaku kerja inovatif terhadap kepuasan kerja:

$$M = 0.668X$$

Hasil regresi pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa persepsi perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien β 0,668 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada tahap ini mendukung hipotesis ketiga yang memberikan hasil kesimpulan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan hasil semakin baik perilaku kerja inovatif maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

4.3.4 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja

Pada tahap keempat yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu meregresi secara sederhana antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini variabel independen adalah perilaku kerja inovatif dan variabel dependen adalah kinerja yang disajikan pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (constant)	13,390	2,322		5,767	0,000
X2	0,540	0,049	0,654	11,030	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Analisis, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat hasil output SPSS yang menghasilkan persamaan regresi pengaruh antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja:

$$Y = 0.654X$$

Hasil regresi pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa persepsi perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien β 0,654 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada tahap ini mendukung hipotesis keempat yang memberikan hasil kesimpulan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan hasil semakin baik perilaku kerja inovatif maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pada tahap kelima yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu meregresi secara sederhana antara variabel mediasi (M) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini variabel mediasi adalah kepuasan kerja dan variabel dependen adalah kinerja yang disajikan pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (constant)	17,824	2,635		6,765	0,000
M	0,320	0,040	0,532	8,028	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Analisis, 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat hasil output SPSS yang menghasilkan persamaan regresi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja:

$$Y = 0.532X$$

Hasil regresi pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa persepsi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien β 0,532 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada tahap ini mendukung hipotesis kelima yang memberikan hasil kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan hasil semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

4.3.6 Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja dimediasi Kepuasan Kerja

Pada tahap keenam yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu meregresi secara sederhana antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dan variabel mediasi (M). Dalam penelitian ini variabel independen adalah kemampuan, variabel dependen adalah kinerja dan variabel mediasi adalah kepuasan kerja yang disajikan pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (constant)	6,428	2,615		2,458	0,015
M	0,100	0,043	0,167	2,344	0,020
X1	0,417	0,051	0,587	8,233	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Analisis, 2022

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4.13 didapatkan persamaan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel kemampuan (X) adalah sebesar 0,587 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur dengan asumsi variabel lain tidak berubah
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (M) adalah sebesar 0,167 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 4.13 diperoleh hasil regresi bahwa variabel kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan menghasilkan nilai β 0,587 ($0,000 < 0,05$) dan β 0,167 ($0,020 < 0,05$). Peran pengujian mediasi dilakukan dengan melihat hasil regresi secara bersama-sama antara variabel kemampuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja dan mendapat hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = (0.587X) + (0.167M)$$

Berdasarkan dari keseluruhan tahap, dapat dijelaskan pada tabel berikut:

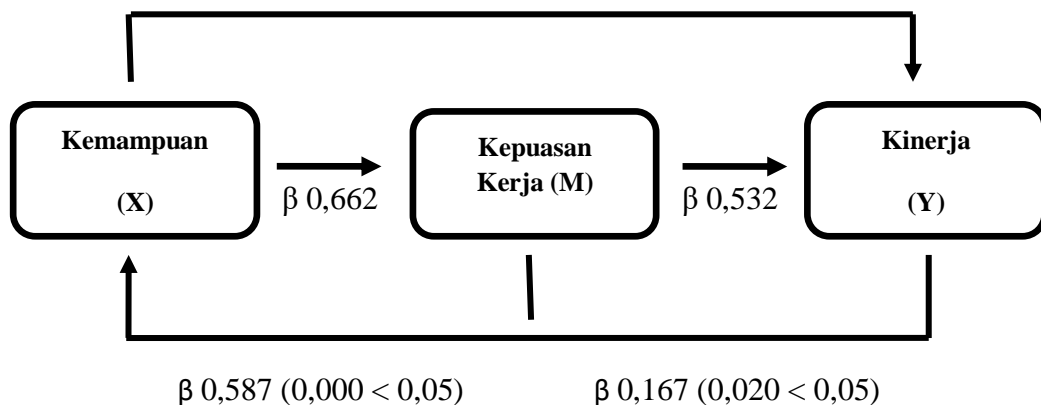
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Kemampuan

No.	Variabel Independen	Variabel Dependen			
		Kepuasan Kerja		Kinerja	
		B	Sig.	β	Sig.
1.	Langkah 1	B	Sig.	β	Sig.
	Kemampuan	-	-	0,691	0,000
	R ²	-	-	0,478	
2.	Langkah 2	B	Sig.	β	Sig.
	Kemampuan	0,622	0,000	-	-
	R ²	0,387		-	-

3.	Langkah 3	B	Sig.	β	Sig.
	Kepuasan Kerja	-	-	0,532	0,000
	R ²	-	-	0,283	
4.	Langkah 4	B	Sig.	β	Sig.
	Kemampuan	-	-	0,587	0,000
	Kepuasan Kerja	-	-	0,167	0,020
	R ²	-	-	0,495	

Sumber : Data Hasil Penelitian 2022

Dalam penelitian ini terjadi pengaruh mediasi secara parsial karena pengaruh variabel pemediasi terhadap variabel dependen signifikan dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$, dan variabel independen terhadap pemediasi juga signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis regresi juga dapat digambarkan sesuai dengan kerangka analisis yang ada yaitu:



Gambar 4.3 Hasil Analisis Regresi Variabel Kemampuan

Jika dilihat dari nilai beta yang dihasilkan dari analisis regresi keempat yaitu antara variabel kemampuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja, yang menghasilkan nilai beta sebesar $\beta 0,167$ untuk variabel pemediasi yaitu kepuasan kerja dan $\beta 0,587$ untuk variabel independen yaitu kemampuan, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja cukup kuat dalam memediasi pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Angkasa Makmur. Hal ini berarti karyawan harus memiliki kepuasan kerja yang baik agar kemampuan dapat mempengaruhi kinerja bagi karyawan di PT Bukit Angkasa Makmur.

Dari pengujian analisis regresi dan didukung kesimpulan dari hipotesis yang ada, diperoleh pengaruh yang positif antar variabel kemampuan terhadap kinerja, kemampuan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, dari tiga langkah tersebut disimpulkan bahwa peran mediasi dimungkinkan terjadi. Hal ini sesuai dengan pendapat Baron dan Kenny (1986) yang melihat dari tahap pertama hingga tahap ketiga ini adalah untuk menggambarkan apakah terdapat pengaruh secara parsial pada ketiga variabel laten yang diusulkan. Sebaliknya jika salah satu atau lebih pengaruh yang ada tidak signifikan, peneliti menyimpulkan bahwa mediasi tidak terjadi dimungkinkan terjadi.

Selanjutnya pada tahap keempat kemampuan dan kepuasan kerja diregresi bersama-sama dengan kinerja dan menghasilkan pengaruh variabel kemampuan dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja signifikan dan pengaruh sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh kemampuan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan teori menurut Baron dan Kenny (1986) mediasi penuh (*fully mediated*) akan terjadi apabila pengaruh variabel pemediasi terhadap variabel dependen signifikan sementara pengaruh variabel independen terhadap pemediasi tidak signifikan. Sebaliknya apabila pengaruh variabel dependen terhadap variabel pemediasi signifikan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel pemediasi juga signifikan maka dapat dikatakan bahwa hasil temuan penelitian ini mendukung pengaruh mediasi secara parsial (*partially mediated*).

4.3.7 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja dimediasi

Kepuasan Kerja

Pada tahap ketujuh yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu meregresi secara sederhana antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dan variabel mediasi (M). Dalam penelitian ini variabel independen adalah perilaku kerja inovatif, variabel dependen adalah kinerja dan variabel mediasi adalah kepuasan kerja yang disajikan pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (constant)	11,065	2,529		4,374	0,000
M	0,104	0,047	0,172	2,188	0,030
X1	0,445	0,065	0,539	6,837	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Analisis, 2022

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4.14 didapatkan persamaan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel perilaku kerja inovatif (X) adalah sebesar 0,539 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku kerja inovatif maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur dengan asumsi variabel lain tidak berubah
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (M) adalah sebesar 0,172 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 4.14 diperoleh hasil regresi bahwa variabel perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan menghasilkan nilai β 0,539 ($0,000 < 0,05$) dan β 0,172 ($0,020 < 0,05$). Peran pengujian mediasi dilakukan dengan melihat hasil regresi secara bersama-sama antara variabel perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja terhadap kinerja dan mendapat hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = (0.539X) + (0.172M)$$

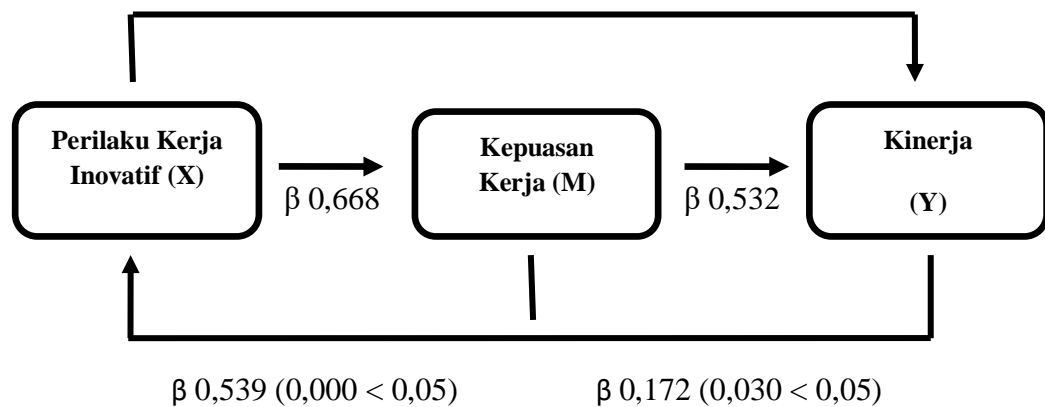
Berdasarkan dari keseluruhan tahap, dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Perilaku Kerja Inovatif

No.	Variabel Independen	Variabel Dependen			
		Kepuasan Kerja		Kinerja	
		B	Sig.	β	Sig.
1.	Langkah 1	B	Sig.	β	Sig.
	Perilaku Kerja Inovatif	-	-	0,654	0,000
	R ²	-	-	0,427	
2.	Langkah 2	B	Sig.	β	Sig.
	Perilaku Kerja Inovatif	0,668	0,000	-	-
	R ²	0,447		-	-
3.	Langkah 3	B	Sig.	β	Sig.
	Kepuasan Kerja	-	-	0,532	0,000
	R ²	-	-	0,283	
4.	Langkah 4	B	Sig.	β	Sig.
	Perilaku Kerja Inovatif	-	-	0,539	0,000
	Kepuasan Kerja	-	-	0,172	0,030
	R ²	-	-	0,444	

Sumber : Data Hasil Penelitian 2022

Dalam penelitian ini terjadi pengaruh mediasi secara parsial karena pengaruh variabel pemediasi terhadap variabel dependen signifikan dengan nilai signifikan $0,030 < 0,05$, dan variabel independen terhadap pemediasi juga signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis regresi juga dapat digambarkan sesuai dengan kerangka analisis yang ada yaitu:



Gambar 4.4 Hasil Analisis Regresi Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Jika dilihat dari nilai beta yang dihasilkan dari analisis regresi keempat yaitu antara variabel perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja terhadap kinerja, yang menghasilkan nilai beta sebesar $\beta 0,172$ untuk variabel pemediasi yaitu kepuasan kerja dan $\beta 0,539$ untuk variabel independen yaitu perilaku kerja inovatif, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja cukup kuat dalam memediasi pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Angkasa Makmur. Hal ini berarti karyawan harus memiliki kepuasan kerja yang baik agar perilaku kerja inovatif dapat mempengaruhi kinerja bagi karyawan di PT Bukit Angkasa Makmur.

Dari pengujian analisis regresi dan didukung kesimpulan dari hipotesis yang ada, diperoleh pengaruh yang positif antar variabel perilaku kerja inovatif terhadap kinerja, perilaku kerja inovatif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan

kerja terhadap kinerja, dari tiga langkah tersebut disimpulkan bahwa peran mediasi dimungkinkan terjadi. Hal ini sesuai dengan pendapat Baron dan Kenny (1986) yang melihat dari tahap pertama hingga tahap ketiga ini adalah untuk menggambarkan apakah terdapat pengaruh secara parsial pada ketiga variabel laten yang diusulkan. Sebaliknya jika salah satu atau lebih pengaruh yang ada tidak signifikan, peneliti menyimpulkan bahwa mediasi tidak terjadi dimungkinkan terjadi.

Selanjutnya pada tahap keempat perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja diregresi bersama-sama dengan kinerja dan menghasilkan pengaruh variabel perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja signifikan dan pengaruh sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan teori menurut Baron dan Kenny (1986) mediasi penuh (*fully mediated*) akan terjadi apabila pengaruh variabel pemediasi terhadap variabel dependen signifikan sementara pengaruh variabel independen terhadap pemediasi tidak signifikan. Sebaliknya apabila pengaruh variabel dependen terhadap variabel pemediasi signifikan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel pemediasi juga signifikan maka dapat dikatakan bahwa hasil temuan penelitian ini mendukung pengaruh mediasi secara parsial (*partially mediated*).

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Penelitian ini akan mengukur pengaruh kemampuan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kemampuan terhadap kinerja, pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kepuasan kerja, pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja,

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, pengaruh kemampuan terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja, dan pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja pada karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

4.4.1 Hasil Uji Hipotesis Pertama

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai koefisien yang diperoleh adalah 0,387. Hasil ini menunjukkan bahwa 38,7% variasi kenaikan atau penurunan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel kemampuan. Sedangkan sisanya 61,3% dari kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Pada Tabel 4.8 juga diketahui bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

Nilai koefisien regresi yang diperoleh yaitu sebesar 0,622 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengaruh kemampuan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur adalah positif. Berarti apabila tingkat kemampuan karyawan semakin membaik maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) **diterima**.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Kedua

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai koefisien yang diperoleh adalah 0,478. Hasil ini menunjukkan bahwa 47,8%

variasi kenaikan atau penurunan kinerja karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel kemampuan. Sedangkan sisanya 52,2% dari kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Pada Tabel 4.9 juga diketahui bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

Nilai koefisien regresi yang diperoleh yaitu sebesar 0,691 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur adalah positif. Berarti apabila tingkat kemampuan karyawan semakin membaik maka kinerja akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) **diterima**.

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.16 diketahui bahwa nilai koefisien yang diperoleh adalah 0,447. Hasil ini menunjukkan bahwa 44,7% variasi kenaikan atau penurunan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel perilaku kerja inovatif. Sedangkan sisanya 55,3% dari kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Pada Tabel 4.10 juga diketahui bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

Nilai koefisien regresi yang diperoleh yaitu sebesar 0,668 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur adalah

positif. Berarti apabila tingkat perilaku kerja inovatif karyawan semakin membaik maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) **diterima**.

4.4.4 Hasil Uji Hipotesis Keempat

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.16 diketahui bahwa nilai koefisien yang diperoleh adalah 0,427. Hasil ini menunjukkan bahwa 42,7% variasi kenaikan atau penurunan kinerja karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel perilaku kerja inovatif. Sedangkan sisanya 57,3% dari kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Pada Tabel 4.11 juga diketahui bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

Nilai koefisien regresi yang diperoleh yaitu sebesar 0,654 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur adalah positif. Berarti apabila tingkat perilaku kerja inovatif karyawan semakin membaik maka kinerja akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) **diterima**.

4.4.5 Hasil Uji Hipotesis Kelima

Hasil uji koefisien determinasi pada tahap kelima ini adalah 0,283. Hasil ini menunjukkan bahwa 28,3% variasi kenaikan atau penurunan kinerja karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 71,7% dari kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Pada Tabel 4.12 juga diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur.

Nilai koefisien regresi yang diperoleh yaitu sebesar 0,532 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur adalah positif. Berarti apabila tingkat kepuasan kerja karyawan semakin membaik maka kinerja akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) **diterima**.

4.4.6 Hasil Uji Hipotesis Keenam

Hasil analisis regresi pada Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dinyatakan sebagai variabel mediasi. Hal ini karena setelah memasukkan variabel kepuasan kerja, pengaruh kemampuan turun menjadi $\beta = 0,587$ dari sebelumnya $\beta = 0,691$ tetapi tidak menjadi nol ($\beta \neq 0$). Selain itu, pengaruh variabel kemampuan terhadap kinerja yang sebelumnya signifikan (*p-value* $0,000 < 0,05$) (sebelum memasukkan variabel kepuasan kerja) dan setelah memasukkan variabel mediasi kepuasan kerja menjadi signifikan (*p-value* $0,020 < 0,05$). Artinya, dalam pengujian hipotesis keenam ini membuktikan bahwa keberadaan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja membentuk pengaruh yang

signifikan dan memediasi secara parsial (*partially mediated*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H6) **diterima**.

4.4.7 Hasil Uji Hipotesis Ketujuh

Hasil analisis regresi pada Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dinyatakan sebagai variabel mediasi. Hal ini karena setelah memasukkan variabel kepuasan kerja, pengaruh perilaku kerja inovatif turun menjadi $\beta = 0,539$ dari sebelumnya $\beta = 0,654$ tetapi tidak menjadi nol ($\beta \neq 0$). Selain itu, pengaruh variabel perilaku kerja inovatif terhadap kinerja yang sebelumnya signifikan (*p-value* $0,000 < 0,05$) (sebelum memasukkan variabel kepuasan kerja) dan setelah memasukkan variabel mediasi kepuasan kerja menjadi signifikan (*p-value* $0,030 < 0,05$). Artinya, dalam pengujian hipotesis ketujuh ini membuktikan bahwa keberadaan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja membentuk pengaruh yang signifikan dan memediasi secara parsial (*partially mediated*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh (H7) **diterima**.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap seluruh variabel yang dianalisis dengan regresi termediasi menjelaskan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perilaku kerja inovatif dan kepuasan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja . Hasil tersebut akan dibahas secara rinci sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa H1 pada penelitian ini diterima dan memiliki pengaruh positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap variabel kemampuan yaitu termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dirasakan karyawan tergolong pada kategori tinggi, yang berarti bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan PT Bukit Angkasa Makmur. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa memiliki kemampuan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan akan mencurahkan segala upaya sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam mencapai tujuan dan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulatri (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kemampuan dengan kepuasan kerja. Seorang individu yang memiliki kemampuan yang tinggi tentu akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Orang yang lebih mampu melakukan pekerjaan dengan baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan yang tinggi akan lebih semangat dan lebih siap untuk melanjutkan pekerjaan, karena ia memiliki kepastian bahwa ia dapat melakukan tugas dengan efektif. Dengan begitu

karyawan akan mengajukan berbagai upaya keras dan terarah untuk mencapai kepuasan dari pekerjaannya.

Karyawan PT Bukit Angkasa Makmur merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan memiliki dedikasi yang tinggi akan setiap upaya dan perhatian mereka untuk dapat mencapai apa yang telah mereka tentukan sebelumnya, namun disisi lain karyawan juga cenderung membutuhkan bantuan orang lain untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.. Karyawan PT Bukit Angkasa Makmur merasa yakin atas kemampuannya untuk bekerja, hal itu secara langsung akan membuat karyawan tidak akan kecewa dan merasa puas pada hasil pekerjaannya. Karyawan juga merasa dipercaya oleh atasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa, setiap karyawan memiliki pengetahuan dan keahlian mengenai pekerjaan mereka dengan baik, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan pengalaman pribadi mereka. Karyawan juga merasa puas dengan adanya dukungan dari sesama rekan kerja.

4.5.2 Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa H2 pada penelitian ini diterima dan memiliki pengaruh positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap variabel kemampuan yaitu termasuk dalam kategori tinggi. Jika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang kemampuan kerjanya tinggi maka tingkat kinerjanya juga akan tinggi.

Hasil ini juga mengindikasikan bahwa karyawan merasa bahwa kemampuan yang dimilikinya telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan mampu mendorong peningkatan kinerja. Kemampuan yang baik dan kesempatan promosi karyawan yang diberikan perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan kesempatan promosi maka karyawan harus lebih meningkatkan kinerjanya dengan baik, meningkatkan kemampuan dalam bekerja, melengkapi segala persyaratan yang telah diberikan perusahaan untuk mendapatkan kesempatan pada promosi.

Hasil penelitian menemukan bahwa variabel kemampuan secara langsung mempengaruhi kinerja. Didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kemampuan dengan kinerja (Sutedjo dan Mangkunegara, 2013). Perusahaan yang ingin berkembang dan mengalami peningkatan yang pesat harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Sumber daya yang memiliki kemampuan yang tinggi adalah sumber daya yang memiliki kemampuan mengelola bidang yang dikerjakan sehingga mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa, karyawan PT Bukit Angkasa Makmur memiliki keterampilan yang baik mengenai pekerjaan mereka. Perusahaan juga memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan percaya diri untuk melakukan pekerjaannya. Serta karyawan memiliki kesesuaian antara kebutuhan perusahaan dan tugas yang diberikan dengan kemampuan diri karyawan.

4.5.3 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa H3 pada penelitian ini diterima dan memiliki pengaruh positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi perilaku kerja inovatif karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif yang dirasakan karyawan tergolong pada kategori tinggi, karyawan PT Bukit Angkasa Makmur berusaha mencapai hasil kerja optimal untuk memberikan kontribusi yang positif terhadap keberhasilan perusahaan. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan akan mencapai keberhasilan perusahaan sehingga karyawan akan merasa puas dengan ide-ide atau inovasi baru yang telah mereka berikan karena adanya keberhasilan tersebut.

Hasil penelitian menemukan bahwa variabel perilaku kerja inovatif secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja. Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Puji *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja. Perilaku inovatif menentukan keinginan karyawan untuk mengaplikasikan ide-ide baru, proses serta strategi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, dengan begitu kinerja yang tinggi dapat tercapai karena ada perilaku inovatif.

Karyawan memiliki keterlibatan dalam pemecahan masalah yang dihadapi dalam suatu pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan PT Bukit Angkasa Makmur merasa lebih berpartisipasi aktif dalam pemecahan masalah yang mereka hadapi dalam suatu

pekerjaan. Akan tetapi, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang merasa dihargai oleh atasan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang dipercaya oleh atasan dalam melakukan pekerjaan. Namun, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya kepuasan pada karyawan sehingga terjadinya kepuasan pada karyawan itu sendiri. Karyawan juga harus lebih meningkatkan kualitasnya dalam melaksanakan pekerjaan, memberikan yang terbaik untuk perusahaan, meningkatkan kinerjanya, serta mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan prosedur yang ada pada perusahaan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa, setiap karyawan menyumbangkan ide-ide kreatif untuk dapat mengubah suatu pekerjaan yang dianggap monoton serta menghambat perkembangan perusahaan. Perilaku kerja inovatif yang baik dapat membuat karyawan puas dengan apa yang dia kerjakan. Karyawan PT Bukit Angkasa Makmur juga melakukan evaluasi rutin dan mengulas kembali pekerjaan yang sudah dilakukan agar tidak terjadi kesalahan yang sama guna meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

4.5.4 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menyatakan bahwa H4 pada penelitian ini diterima dan memiliki pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini sudah memiliki perilaku kerja inovatif dan merasa sudah mampu dan memiliki kesempatan untuk memberikan ide-ide inovatif dalam bekerja. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dirasakan karyawan PT Bukit Angkasa Makmur, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Dari hasil tanggapan

responden diketahui bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap variabel perilaku kerja inovatif termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan dengan perilaku kerja inovatif yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Surjohadi *et al.*, (2020) memperkuat hasil penelitian ini yang mengungkapkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Walumbwa *et al.*,(2012) yang menyebutkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perilaku kerja inovatif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT Bukit Angkasa Makmur mempunyai kemampuan dalam memberikan ide-ide kreatif, memberikan solusi dalam memecahkan masalah, dan berpikir dengan cara yang berbeda untuk mengembangkan suatu ide. Namun, masih ada beberapa karyawan PT Bukit Angkasa Makmur yang masih belum mampu menyelesaikan tugas dengan skala besar sehingga pekerjaan selesai tidak tepat waktu. Untuk itu hal ini perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya perilaku kerja inovatif seperti yang dijelaskan di atas akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dimana karyawan mampu mengembangkan suatu ide baru dan kemudian menciptakan sebuah inovasi dalam bekerja dengan begitu karyawan akan memiliki kinerja yang baik. Sehingga, terdapat pengaruh positif antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan.

4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menyatakan bahwa H5 pada penelitian ini diterima dan memiliki pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini sudah memiliki kepuasan kerja yang baik dan mampu meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT Bukit Angkasa Makmur, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam bekerja. Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Angkasa Makmur. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dedy *et al.*, (2017) memperkuat hasil penelitian ini yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Namun, pemimpin kurang memberikan bantuan teknis pada karyawan. Karyawan juga tidak mendapatkan dukungan secara langsung. Hal tersebut dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja pada kesempatan promosi, dengan memberikan bantuan kepada sesama karyawan, serta memberikan solusi dari pekerjaan yang terdapat masalah yang dihadapi, hal tersebut dapat memberikan dampak terhadap kepuasan pada pekerjaan itu sendiri. Pemimpin dapat memberikan bantuan teknis kepada karyawan yang merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Angkasa Makmur menunjukkan bahwa kepuasan pada kesempatan mengembangkan karir, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, kesempatan promosi atas dasar senioritas, dan kesempatan promosi atas dasar peraturan yang diberikan perusahaan memiliki dampak positif yang mengakibatkan kepuasan kerja pada karyawan. Sehingga dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan baik karena karyawan merasa puas dan menikmati pekerjaan mereka bersama dengan rekan kerja yang saling mendukung. Semakin puas karyawan atas pekerjaannya maka akan semakin tinggi kinerja.

4.5.6 Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Sulastrri (2015) memperkuat hasil penelitian ini yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kemampuan terhadap kinerja. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT Bukit Angkasa Makmur dapat dilihat dari tanggapan responden yang dikategorikan tinggi.

Hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh variabel kemampuan terhadap kepuasan kerja yang sebelumnya signifikan ($p\text{-value } 0,000 < 0,05$) (sebelum memasukkan variabel mediasi (kepuasan kerja) maupun setelah memasukkan variabel mediasi kepuasan kerja ke dalam model persamaan regresi menjadi tetap signifikan ($p\text{-value } 0,020 < 0,05$). Artinya, dalam pengujian tersebut hipotesis keenam ini membuktikan bahwa keberadaan variabel kepuasan kerja terhadap

kemampuan dan kinerja karyawan membentuk pengaruh yang signifikan dan memediasi secara parsial (*partially mediated*) sehingga dapat disimpulkan H6 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja karyawan PT Bukit Angkasa Makmur tinggi, sehingga ia lebih bersemangat dan lebih siap untuk terus mengerjakan tugasnya, karena ia memiliki keyakinan bahwa ia dapat mengerjakan tugas tersebut dengan baik. Dengan begitu karyawan akan memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan pengembangan diri dan meningkatkan pengetahuan mengenai pekerjaannya, karyawan akan mengerahkan segala upaya untuk mencapai kepuasan dari pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dan Nada (2017), yang menunjukkan hasil kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang positif dan signifikan antara kemampuan dan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Robbins (2006) mengatakan bahwa kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara jabatan kemampuan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan yang tinggi juga akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Kemampuan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja yang diindikasikan karyawan dapat ikut serta dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan ikut berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dapat memengaruhi kinerja secara langsung yang diindikasikan dengan karyawan memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas. Namun, masih ada beberapa karyawan yang kurang tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang

diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan tersebut bisa lebih memaksimalkan kinerjanya dan juga dapat melakukan pengembangan diri untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pada karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Bukit Angkasa Makmur yang memiliki kemampuan dan terampil dalam mengerjakan tugasnya akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi serta dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan PT Bukit Angkasa Makmur merasa puas dengan adanya dukungan dari rekan kerja untuk dapat berkembang dan merasa dihargai oleh rekan kerja. Karyawan juga memiliki partisipasi aktif dalam pemecahan masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya sehingga semakin meningkatkan kinerjanya karena karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.

4.5.7 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa H7 pada penelitian ini diterima dan memiliki pengaruh positif. Hal ini berarti bahwa adanya pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil ini membuktikan bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja terhadap kinerja ini membentuk pengaruh yang signifikan dan memediasi secara parsial (*partially mediated*).

Hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh variabel perilaku kerja inovatif terhadap kepuasan kerja yang sebelumnya signifikan ($p\text{-value } 0,000 < 0,05$) (sebelum memasukkan variabel mediasi (kepuasan kerja) maupun setelah

memasukkan variabel mediasi kepuasan kerja ke dalam model persamaan regresi menjadi tetap signifikan ($p\text{-value } 0,030 < 0,05$). Artinya, dalam pengujian tersebut hipotesis ketujuh ini membuktikan bahwa keberadaan variabel kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan membentuk pengaruh yang signifikan dan memediasi secara parsial (*partially mediated*) sehingga dapat disimpulkan H7 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti *et al.*, (2019) memperkuat hasil penelitian ini yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja. Pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT Bukit Angkasa Makmur dapat dilihat dari tanggapan responden yang dikategorikan tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa karyawan yang melakukan pekerjaan dengan kreativitas mereka sesuai dengan prosedur yang berlaku maka akan meningkatkan kinerja dalam mengerjakan tugas. Namun, masih ada beberapa karyawan PT Bukit Angkasa Makmur yang masih merasa kurangnya kesempatan untuk menuangkan ide-ide kreatif mereka sehingga takut untuk memberikan kontribusi. Untuk itu hal ini perlu ditingkatkan guna meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan.

Perilaku kerja inovatif yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, melakukan eksplorasi ide-ide baru, mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan mencapai peningkatan kinerja. Maka dengan begitu, dikatakan bahwa semakin tinggi perilaku kerja inovatif karyawan dan semakin puas karyawan dalam melakukan pekerjaannya maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan waktu yang diberikan, menggunakan waktu dengan baik dalam bekerja, melakukan pengembangan terhadap kemampuan dan keahlian yang dimiliki disaat waktu senggang, meningkatkan keahlian yang dimiliki serta tekun dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Menciptakan inovasi atau ide-ide baru. Penerapan perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja yang baik maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Bukit Angkasa Makmur.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai mediasi kepuasan kerja pada kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan.
2. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan.
3. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat perilaku kerja inovatif maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan.

4. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat perilaku kerja inovatif maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan.
6. Kemampuan terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur. Dalam tahapan keempat pada hasil analisis regresi yang dilakukan ditemukan bahwa kepuasan kerja dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial (*partially mediated*).
7. Perilaku kerja inovatif terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur. Dalam tahapan keempat pada hasil analisis regresi yang dilakukan ditemukan bahwa kepuasan kerja dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial (*partially mediated*).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan pengaruh yang signifikan dan positif dari perilaku kerja inovatif terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja, diharapkan dapat menjadi rujukan dan bahan pertimbangan peneliti selanjutnya dan sebagai bahan masukan untuk PT Bukit Angkasa Makmur. Berikut beberapa saran penulis berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan:

1. Bagi Pihak Lembaga

Seperti yang sudah dibahas dan dijelaskan bahwa kemampuan, perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Bukit Angkasa Makmur, maka disarankan karyawan PT Bukit Angkasa Makmur harus terus meningkatkan kemampuan dan pemahaman dalam bekerja, meningkatkan kemampuan dalam memberikan ide-ide baru sehingga menimbulkan rasa kepuasan dalam dirinya, dengan begitu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bukit Angkasa Makmur.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang Pengaruh Kemampuan dan Perilaku Kerja Inovatif

terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT Bukit Angkasa Makmur adalah :

Untuk penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian yang serupa dengan objek penelitian yang berbeda agar dapat memperkuat penelitian terdahulu. Kemudian juga dapat menambah variabel dan pengembangan model yang lebih komprehensif. Hal tersebut dapat menjadi hasil temuan yang lebih beragam dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Almutairi, Dhaifallah Obaid. (2012). JobSatisfaction and JobPerformance: A CaseStudy of FiveStar Hotels in Riyadh, Saudi Arabia. *World Journal of Social Sciences*, Vol.3. No.1. January 2013 Issue. pp. 27 – 37.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Astuti, Tri Puji, Riana Sitawati, Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. STIE Dharmaputra Semarang.
- B. Situmorang. (2013). *Penelitian Pendidikan: Konsep dan Implikasi*. Unimed Press.
- Baker and Sinkula. (2005). Product Innovation Management. *USA: Journal of Market-Focused Management*.
- Barney, J.B, (2001). Resource-Based Theories of Competitive Advantage: A Ten-Year Retrospective on The Resource-Based View. *Journal of Management*, 643-650.
- Baron, Reuben M., dan Kenny, David A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 51.
- Birdi, K., Leach, D & Magadley, W., (2016). The relationship of individual capabilities and environmental support with different facets of designers' innovative behavior. *Journal Product Innovative Management*, 33 (1), 19–35.
- Bish, A. J., & Kabanoff, B. (2014). Star performers: task and contextual performance are components, but are they enough?. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(1), 119-127.
- Byars. (1984). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset : Yogyakarta.

- Christian G. Makaluas, dkk. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Volume 6, Nomor 3, Agustus 2016.
- Crow, M. M., Lee, C. B., & Joo, J. J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing*, 35(2), 402–423.
- Day, George S. (1994). "The Capabilities of Market Driven Organizations". *Journal of Marketing*, Vol. 58 No.4 (Oct.1994) pp.37-52.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2007). How leaders influence employee's innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, Vol. 10, No. 1, 41-64.
- De Jong, Jeroen, P. J., & Den Hartog, Deane, N. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. SCALES. Zoetermeer.
- De Jong, J & Kemp, R. (2003). Determinants of co-worker's innovative behaviour: An investigation into knowledge intensive service. *International Journal of Innovation Management*. Vol. 7, No.2, hal. 189-212.
- Dedi dan Nurdin. (2017). *Studi Kelayakan Bisnis edisi-1 cetakan ke-2*. Depok : PT. RajaGrafindo Persada.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Edition. New Jersey: Prentice – Hall inc.
- Dorner, N. (2012). *Innovative work behavior: The roles of employee expectations and effects on job performance*.
- Djarwanto, dan Subagyo. (1996). *Statistik Induktif*. Edisi keempat. BPF. Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- George J.M. dan J. Zhou (2010) *When Opened to Experiences and Conscientiousness are Related to Creative Behavior: An Intrnal Approach*. *Journal of Applied Psychology*. Vol 86. No. 3, p.513-524
- Gibson, Ivancevich, Donnelly Jr. (2007). *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*. Jilid I Edisi Lima, Erlangga, Jakarta.
- Gracia, B. A. (2016). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Mediasi Pada PT Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPED)*, 5(1),72.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Janssen, O. (2000). “Job Demands, Perceptions of Effort–Reward Fairness and Innovative Work Behaviour”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 73: 287–302.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
- Korzilius, Hubert, Joost J. L. E. Bücken., & Sophie Beerlage. (2017). “Multiculturalism and Innovative Work Behavior: The mediating role of cultural intelligence”. *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 56, Pp. 13–24.
- Leong, Chan Tze. (2013). *The Relationship Between Innovative Work Behavior On Work Role Performance: An Empirical Study*. Procedia Social & Behavioral Sciences 129.
- Lukman Nul Hakim. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel S. Parman Medan*. Universitas Medan Area.
- Luthans, Fred. (2011). *Organization Behavior*, Edition. Companies, Inc., 1221 Avenue of the Americas, New York, NY, 10020.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Kedua.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2006). *Human Resource Management, terjemahan*. Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Menon A, Bharadwaj S.G, Adidam P,J, Edlson S.W. (1999). Antecedents and Con sequence of Marketing Strategy Mking : Model and Tes “. *Journal of Marketing*, Vol 63.p.18-40.
- Mitchell & Larsel Hoppock (2014), Locus of control : “supervision and work Satisfication. *Academy of management journal*”, 18, 628-30.

- Narimawati, Umi. (2006). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Porath, Christine, Gretchen Spreitzer, Cristina Gibson., & Flannery G. Garnett. (2012). "Thriving at Work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement." *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 33, Pp. 250–75.
- Prasyanto, G. R. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya Bagian Produksi), 5(2), 1–8.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja*. Yogyakarta: BPFEE.
- Purnomo, Aldy Rochmat. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Fadilatama
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Samuel Aryee, Fred O Walumbwa, Qin Zhou. (2012). Kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif, dan kinerja tugas: Uji proses mediasi dan moderasi. *Chad A Hartnell Kinerja Manusia*, 25 (1), 1-25.
- Scott, & Bruce, R. A. (1994). "Determinants of Innovative behavior: A Path Model Of Individual Innovation in the Workplace". *Academy of Management Journal*.
- Sekaran,Uma. (2016). *Research Methods For Business: Skill Building Approach*. New Jersey: Jhon Willey & Sons.
- Shalley, C. E. and LL. Gilson. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *Leadership Quarterly*. 15: 33–53.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga Belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sidik Priadana & Iwan Ruswandi. (2013). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pertambangan dan energy provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Entrepreneurship*, 7(2) Oktober 2013 52-63 ISSN 2443-0633 Unpas Bandung.

- Simamora, Henry. (2006). *Manajermen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sindelár, J. (2016). Investigation of factors influencing employee performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(2), 340.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- 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)*. Infokam, 13(1).
- Sulastri, (2015). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. *Ringkasan Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Surjohadi., Arif R & Rahayu M (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*. Vol. 3, No. 1
- Tika, Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wagner, John A. & Hollenbeck, John R. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New Yor: Routledge.
- Wicaksono, Nada. (2017). Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan CV Annet Sofa Pandowoharjo, Slemen, Yogyakarta). Yogyakarta: Garudhawaca.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wynen, Jan, Verhoest, Koen, Ongaro, Edoardo., & Van Thiel, Sandra, (2014). "In Cooperation with the COBRA network Innovation-Oriented Culture in the Public Sector: do managerial autonomy and result control lead to innovation." *Public Manage Rev*. Vol. 16, Issue. 1, Pp. 45–66.
- Van der Vegt, G. S. & Janssen, O. (2003). Joint impact of interdependence and group diversity on innovation. *Journal of Management* 29, 729-751.
- Yuan, F. R., & Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior in The Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53 (2), 323–342.
- Yullian. (2011). Pengaruh Kemampuan Teknik Personal, Keterlibatan Pemakai, Pendidikan dan Pelatihan pada Efektivitas Penggunaan Sistme Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*.

- Yuvalianda. (2019). *Memahami Statistik Inferensial dan Perbedaannya Dengan Statistik Deskriptif (daring)* (<https://yuvalianda.com/statistik-inferensial/>).
- Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction. *Career Development International*.

LAMPIRAN



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 3837A : Telp.
(0736) 2136; Fax. 0736-21396**

**KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH KEMAMPUAN DAN PERILAKU KERJA INOVATIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN
KERJA PADA PT BUKIT ANGKASA MAKMUR**

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya ucapkan terima kasih sebelumnya kepada Bapak/Ibu/Saudara/I yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini merupakan sumber data primer dalam penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1), Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu. Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan keadaan yang dialami Bapak/Ibu/Saudara/I saat ini. Kerahasiaan identitas responden akan dijaga sesuai dengan kode etis penelitian dan hanya digunakan untuk keperluan pengembangan ilmu semata. Atas ketersediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/I saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Intan Azzahra Khairannisa
C1B018112

Lampiran 1 Kuesioner

A. Cara Pengisian

1. Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban dibawah sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i.

STS = Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (1)

TS = Tidak Setuju/Jarang (2)

CS = Cukup Setuju/Cukup Sering (3)

S = Setuju/Sering (4)

SS = Sangat Setuju/Sangat Sering (5)

2. Setiap pernyataan hanya memiliki 1 (satu) jawaban.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
4. Mohon untuk menyerahkan kembali setelah menyelesaikan pengisian kuesioner.

B. Data Responden

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon bapak/ibu mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia).

Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban pilihan bapak/ibu.

1. Jenis Kelamin:

Laki-laki

Perempuan

2. Berapa usia anda saat ini ?

- a. < 25 tahun c. 36-45 tahun
- b. 26-35 tahun d. > 45 tahun

3. Apa pendidikan terakhir anda ?

- a. SMP e. S1
- b. SMA f. S2
- c. D3 g. Lainnya...
- d. D4

Berikut pernyataan yang di isi dengan sebaik-baiknya dan sejujur-jujurnya demi keberhasilan penelitian.

1. Variabel Kinerja

Pernyataan-pernyataan di bawah ini menggambarkan pandangan Bapak/Ibu yang berkaitan dengan Kinerja yang ada pada diri Bapak/Ibu.

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (1)

TS = Tidak Setuju/Jarang (2)

CS = Cukup Setuju/Cukup Sering (3)

S = Setuju/Sering (4)

SS = Sangat Setuju/Sangat Sering (5)

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kinerja Kontekstual						
1	Saya memuji rekan kerja ketika mereka berhasil					
2	Saya berbicara dengan orang lain sebelum mengambil tindakan yang mungkin mempengaruhi mereka					
3	Saya memperhatikan dengan baik detail penting dalam pekerjaan					
4	Saya meminta tugas kerja yang menantang					
5	Saya mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah pekerjaan					
Kinerja Tugas						
6	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
7	Saya dapat memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan					
8	Saya dapat melakukan tugas-tugas yang diharapkan dari saya					
9	Saya memenuhi persyaratan formal pekerjaan					
10	Saya gagal melakukan tugas yang penting					

2. Variabel Kemampuan

Pernyataan-pernyataan di bawah ini menggambarkan pandangan Bapak/Ibu yang berkaitan dengan Kemampuan yang ada pada diri Bapak/Ibu.

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (1)

TS = Tidak Setuju/Jarang (2)

CS = Cukup Setuju/Cukup Sering (3)

S = Setuju/Sering (4)

SS = Sangat Setuju/Sangat Sering (5)

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kemampuan Intelektual						
1	Saya mampu menghitung dengan cepat dan tepat tentang pekerjaan saya					
2	Saya mampu memahami apa yang dibaca dan didengar saat bekerja					
3	Saya mampu mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat					
4	Saya mampu mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu					
5	Saya mampu menggunakan logika dan menilai suatu argument					
6	Saya mampu membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah					
7	Saya mampu mengingat kembali pengalaman masa lalu tentang kerja					

Kemampuan Fisik					
8	Saya mampu menggerakkan anggota tubuh secara berulang-ulang dalam menyelesaikan pekerjaan				
9	Saya mampu menggunakan kekuatan otot untuk menyelesaikan pekerjaan				
10	Saya mampu menggunakan kekuatan otot untuk mengangkat suatu objek				
11	Saya mampu menggunakan upaya maksimum untuk menyelesaikan pekerjaan				
12	Saya mampu menggerakkan otot tubuh dan meregangkan punggung				
13	Saya mampu melakukan gerakan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan				
14	Saya mampu mengkoordinasi setiap gerakan dengan anggota tubuh dalam bekerja				
15	Saya mampu mempertahankan keseimbangan tubuh dalam kurun waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan				
16	Saya mampu melakukan pekerjaan yang menuntut stamina terutama pekerjaan dilapangan				

3. Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Pernyataan-pernyataan di bawah ini menggambarkan pandangan Bapak/Ibu yang berkaitan dengan Perilaku Inovatif yang ada pada diri Bapak/Ibu.

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (1)

TS = Tidak Setuju/Jarang (2)

CS = Cukup Setuju/Cukup Sering (3)

S = Setuju/Sering (4)

SS = Sangat Setuju/Sangat Sering (5)

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Oppurtunity exploration</i>						
1	Saya memiliki kesempatan berinovasi					
2	Saya meningkatkan pelayanan					
3	Saya memikirkan sebuah alternatif baru					
<i>Idea generation</i>						
4	Saya membangkitkan suatu konsep					
5	Saya melakukan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada					
6	Saya memiliki solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda					
<i>Championing</i>						
7	Saya mencari dukungan					
8	Saya mengajak dan mempengaruhi rekan kerja					
9	Saya bernegosiasi dalam menyelesaikan suatu masalah					
<i>Application</i>						
10	Saya melakukan evaluasi selesai melakukan pekerjaan					
11	Saya mengaplikasikan ide disetiap pekerjaan					
12	Saya mengembangkan ide disetiap pekerjaan					

4. Variabel Kepuasan kerja

Pernyataan-pernyataan di bawah ini menggambarkan pandangan Bapak/Ibu yang berkaitan dengan Kepuasan kerja yang ada pada diri Bapak/Ibu.

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (1)

TS = Tidak Setuju/Jarang (2)

CS = Cukup Setuju/Cukup Sering (3)

S = Setuju/Sering (4)

SS = Sangat Setuju/Sangat Sering (5)

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>The Work it Self</i>						
1	Pekerjaan saya sangat menarik					
2	Pekerjaan saya sangat menantang					
3	Pekerjaan saya tidak membosankan					
4	Saya dapat mengembangkan karir					
<i>Pay</i>						
5	Saya dibayar secara adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
6	Saya menerima gaji tepat waktu					
7	Saya menerima kenaikan gaji					
<i>Promotions</i>						
8	Saya memperoleh kesempatan dalam mengembangkan karir					
9	Saya memiliki kesempatan yang sama dalam promosi jabatan					
10	Saya memperoleh kenaikan gaji					
<i>Supervision</i>						

11	Atasan memeriksa pekerjaan karyawan					
12	Atasan memberikan dukungan dan bantuan					
13	Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik					
14	Karyawan memiliki partisipasi penuh dalam pengambilan keputusan					
Work Group						
15	Saya memiliki rekan kerja yang ramah					
16	Saya menikmati pekerjaan dengan rekan kerja					
17	Saling membutuhkan dan bergantung dengan rekan kerja					

Lampiran 2: Data Tabulasi Tanggapan Responden

1. Variabel Kinerja (Y)

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	4	5	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	5
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
4	3	3	4	5	5	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	4	3	3	3	3	3	5	3	4
5	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
5	4	4	4	5	3	3	4	3	3
4	4	5	4	4	5	3	5	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4	5	3
4	5	3	4	4	4	3	4	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	5	5	3	3	3
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	5	3	4	4	5	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	3	4	4	4	5	4	4
3	2	2	2	3	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	3	3	4	5	5	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	3	5	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	5	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	2	4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	4	4	3
3	4	4	5	3	4	4	4	4	3
4	3	5	4	4	5	5	5	5	3
3	3	3	2	3	2	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	5	3	3	3	4	5	5
4	5	5	4	5	3	5	5	5	4
4	3	2	3	3	2	3	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
4	2	3	4	3	4	3	4	4	3

3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	3
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3
4	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3
4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4
4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3
5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	5	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	5	5	3	4
4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas

1. Variabel Kinerja (Y)

		Correlations										
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	Y
K1	Pearson Correlation	1	.533**	.252**	.336**	.354**	.358**	.224**	.352**	.219**	.267**	.587**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,005	0,001	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
K2	Pearson Correlation	.533**	1	.323**	.438**	.400**	.409**	.384**	.474**	.425**	.268**	.724**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
K3	Pearson Correlation	.252**	.323**	1	.283**	.358**	.294**	.445**	.276**	.300**	.252**	.596**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
K4	Pearson Correlation	.336**	.438**	.283**	1	.354**	.443**	.302**	.357**	.231**	.294**	.630**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
K5	Pearson Correlation	.354**	.400**	.358**	.354**	1	.417**	.296**	.351**	.221**	.252**	.620**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,004	0,001	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
K6	Pearson Correlation	.358**	.409**	.294**	.443**	.417**	1	.444**	.424**	.392**	.196**	.698**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,012	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
K7	Pearson Correlation	.224**	.384**	.445**	.302**	.296**	.444**	1	.424**	.395**	.256**	.664**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,001	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
K8	Pearson Correlation	.352**	.474**	.276**	.357**	.351**	.424**	.424**	1	.525**	.373**	.710**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
K9	Pearson Correlation	.219**	.425**	.300**	.231**	.221**	.392**	.395**	.525**	1	.312**	.634**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,000	0,000	0,003	0,004	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
K10	Pearson Correlation	.267**	.268**	.252**	.294**	.252**	.196**	.256**	.373**	.312**	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,001	0,000	0,001	0,012	0,001	0,000	0,000		0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
Y	Pearson Correlation	.587**	.724**	.596**	.630**	.620**	.698**	.664**	.710**	.634**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel Kemampuan (X1)

		Correlations																
		KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	KE6	KE7	KE8	KE9	KE10	KE11	KE12	KE13	KE14	KE15	KE16	X1
KE1	Pearson Correlation	1	.523 ^{**}	.539 ^{**}	.381 ^{**}	.372 ^{**}	.233 ^{**}	.185 ^{**}	.446 ^{**}	.260 ^{**}	.207 ^{**}	.343 ^{**}	.184 ^{**}	.175 ^{**}	0.083 ^{**}	.267 ^{**}	.250 ^{**}	.614 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.017	0.000	0.001	0.008	0.000	0.016	0.025	0.289	0.001	0.001	0.000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
KE2	Pearson Correlation	.523 ^{**}	1	.418 ^{**}	.374 ^{**}	.376 ^{**}	.237 ^{**}	.293 ^{**}	.404 ^{**}	.309 ^{**}	.205 ^{**}	.236 ^{**}	0.130	.293 ^{**}	.169 ^{**}	.167 ^{**}	.312 ^{**}	.613 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.008	0.002	0.096	0.000	0.030	0.032	0.000	0.000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
KE3	Pearson Correlation	.539 ^{**}	.418 ^{**}	1	.450 ^{**}	.446 ^{**}	.303 ^{**}	.203 ^{**}	.391 ^{**}	.246 ^{**}	.364 ^{**}	.305 ^{**}	0.074	.270 ^{**}	0.113	.209 ^{**}	.288 ^{**}	.638 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.009	0.000	0.001	0.000	0.000	0.342	0.000	0.147	0.007	0.000	0.000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
KE4	Pearson Correlation	.381 ^{**}	.374 ^{**}	.450 ^{**}	1	.579 ^{**}	.472 ^{**}	.233 ^{**}	.389 ^{**}	.200 ^{**}	.333 ^{**}	.245 ^{**}	0.127	.236 ^{**}	.156 ^{**}	.244 ^{**}	.270 ^{**}	.649 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.003	0.000	0.010	0.000	0.002	0.104	0.002	0.046	0.002	0.000	0.000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
KE5	Pearson Correlation	.372 ^{**}	.376 ^{**}	.446 ^{**}	.579 ^{**}	1	.320 ^{**}	.236 ^{**}	.441 ^{**}	.320 ^{**}	.337 ^{**}	.279 ^{**}	0.144	.258 ^{**}	.270 ^{**}	.302 ^{**}	.348 ^{**}	.684 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.065	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
KE6	Pearson Correlation	.233 ^{**}	.237 ^{**}	.303 ^{**}	.472 ^{**}	.320 ^{**}	1	.221 ^{**}	.329 ^{**}	0.040	.244 ^{**}	0.133	0.142	.226 ^{**}	.268 ^{**}	.347 ^{**}	0.134	.530 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.002	0.000	0.000	0.000		0.004	0.000	0.611	0.002	0.088	0.070	0.003	0.000	0.000	0.087	0.000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
KE7	Pearson Correlation	.185 ^{**}	.293 ^{**}	.203 ^{**}	.233 ^{**}	.236 ^{**}	.221 ^{**}	1	.291 ^{**}	.261 ^{**}	.162	0.119	0.122	.180	0.149	0.085	.193	.444 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.017	0.000	0.009	0.003	0.002	0.004		0.000	0.001	0.037	0.128	0.120	0.021	0.055	0.279	0.013	0.000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
KE8	Pearson Correlation	.446 ^{**}	.404 ^{**}	.391 ^{**}	.389 ^{**}	.441 ^{**}	.329 ^{**}	.291 ^{**}	1	.493 ^{**}	.391 ^{**}	.353 ^{**}	.319 ^{**}	.223 ^{**}	.205 ^{**}	.254 ^{**}	.186	.680 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.004	0.008	0.001	0.017	0.000	
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
KE9	Pearson Correlation	.260 ^{**}	.309 ^{**}	.246 ^{**}	.200 ^{**}	.320 ^{**}	0.040	.261 ^{**}	.493 ^{**}	1	.269 ^{**}	.267 ^{**}	0.149	.256 ^{**}	0.069	0.121	0.083	.475 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.001	0.010	0.000	0.611	0.001	0.000		0.000	0.001	0.057	0.001	0.377	0.123	0.289	0.000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
KE10	Pearson Correlation	.207 ^{**}	.205 ^{**}	.364 ^{**}	.333 ^{**}	.337 ^{**}	.244 ^{**}	.162	.391 ^{**}	.269 ^{**}	1	.459 ^{**}	.330 ^{**}	.262 ^{**}	0.088	.211 ^{**}	.203 ^{**}	.571 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.008	0.000	0.000	0.000	0.002	0.037	0.000	0.000		0.000	0.000	0.001	0.258	0.007	0.000	0.000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
KE11	Pearson Correlation	.343 ^{**}	.236 ^{**}	.305 ^{**}	.245 ^{**}	.279 ^{**}	0.133	0.119	.353 ^{**}	.267 ^{**}	.459 ^{**}	1	.338 ^{**}	.292 ^{**}	0.069	.240 ^{**}	.181	.548 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.000	0.002	0.000	0.088	0.128	0.000	0.001	0.000		0.000	0.000	0.376	0.002	0.020	0.000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
KE12	Pearson Correlation	.184 ^{**}	0.130	0.074	0.127	0.144	0.142	0.122	.319 ^{**}	0.149	.330 ^{**}	.338 ^{**}	1	.336 ^{**}	.228 ^{**}	0.090	0.099	.420 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.018	0.096	0.342	0.104	0.065	0.070	0.120	0.000	0.057	0.000	0.000		0.000	0.003	0.250	0.204	0.000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
KE13	Pearson Correlation	.175 ^{**}	.293 ^{**}	.270 ^{**}	.236 ^{**}	.258 ^{**}	.226 ^{**}	.180	.223 ^{**}	.256 ^{**}	.252 ^{**}	.292 ^{**}	.336 ^{**}	1	.274 ^{**}	.217 ^{**}	.245 ^{**}	.529 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.025	0.000	0.000	0.002	0.001	0.003	0.021	0.004	0.001	0.001	0.001	0.000		0.000	0.005	0.002	0.000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
KE14	Pearson Correlation	0.083 ^{**}	.169 ^{**}	0.113	.156 ^{**}	.270 ^{**}	.268 ^{**}	0.149	.205 ^{**}	0.069	0.088	0.069	.228 ^{**}	.274 ^{**}	1	.436 ^{**}	.251 ^{**}	.434 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.289	0.030	0.147	0.046	0.000	0.000	0.055	0.008	0.377	0.258	0.376	0.003	0.000		0.000	0.001	0.000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
KE15	Pearson Correlation	.267 ^{**}	.167 ^{**}	.209 ^{**}	.244 ^{**}	.302 ^{**}	.347 ^{**}	0.085	.254 ^{**}	0.121	.211 ^{**}	.240 ^{**}	0.090	.217 ^{**}	.436 ^{**}	1	.400 ^{**}	.523 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.032	0.007	0.002	0.000	0.000	0.279	0.001	0.123	0.007	0.002	0.250	0.005	0.000		0.000	0.000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
KE16	Pearson Correlation	.250 ^{**}	.312 ^{**}	.288 ^{**}	.270 ^{**}	.348 ^{**}	0.134	.193	.186 ^{**}	0.083	.230 ^{**}	.181	0.099	.245 ^{**}	.251 ^{**}	.400 ^{**}	1	.514 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.087	0.013	0.017	0.289	0.003	0.020	0.204	0.002	0.001	0.000		0.000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
X1	Pearson Correlation	.614 ^{**}	.613 ^{**}	.638 ^{**}	.649 ^{**}	.684 ^{**}	.530 ^{**}	.444 ^{**}	.680 ^{**}	.475 ^{**}	.571 ^{**}	.548 ^{**}	.420 ^{**}	.529 ^{**}	.434 ^{**}	.523 ^{**}	.514 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel Perilaku Kerja Inovatif (X2)

		Correlations												
		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12	X2
PK1	Pearson Correlation	1	.320**	.238**	.402**	.334**	.275**	.245**	.297**	.288**	.302**	.335**	.302**	.577**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
PK2	Pearson Correlation	.320**	1	.450**	.433**	.296**	.367**	.261**	.343**	.300**	.400**	.213**	.331**	.629**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
PK3	Pearson Correlation	.238**	.450**	1	.427**	.285**	.250**	.251**	.304**	.231**	.183	.218**	.258**	.538**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000		0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,003	0,019	0,005	0,001	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
PK4	Pearson Correlation	.402**	.433**	.427**	1	.450**	.332**	.306**	.398**	.321**	.397**	.255**	.307**	.671**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
PK5	Pearson Correlation	.334**	.296**	.285**	.450**	1	.416**	.321**	.323**	0,144	.263**	0,137	.236**	.552**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,065	0,001	0,080	0,002	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
PK6	Pearson Correlation	.275**	.367**	.250**	.332**	.416**	1	.562**	.480**	.298**	.288**	.262**	.328**	.657**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
PK7	Pearson Correlation	.245**	.261**	.251**	.306**	.321**	.562**	1	.529**	.289**	.201**	.403**	.260**	.627**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,010	0,000	0,001	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
PK8	Pearson Correlation	.297**	.343**	.304**	.398**	.323**	.480**	.529**	1	.343**	.421**	.322**	.332**	.692**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
PK9	Pearson Correlation	.288**	.300**	.231**	.321**	0,144	.298**	.289**	.343**	1	.449**	.347**	.296**	.593**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,003	0,000	0,065	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
PK10	Pearson Correlation	.302**	.400**	.183	.397**	.263**	.288**	.201**	.421**	.449**	1	.373**	.433**	.652**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,019	0,000	0,001	0,000	0,010	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
PK11	Pearson Correlation	.335**	.213**	.218**	.255**	0,137	.262**	.403**	.322**	.347**	.373**	1	.479**	.597**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,006	0,005	0,001	0,080	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
PK12	Pearson Correlation	.302**	.331**	.258**	.307**	.236**	.328**	.260**	.332**	.296**	.433**	.479**	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,002	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
X2	Pearson Correlation	.577**	.629**	.538**	.671**	.552**	.657**	.627**	.692**	.593**	.652**	.597**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165

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

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

4. Variabel Kepuasan Kerja (M)

		Correlations																	M	
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17		
KK1	Pearson Correlation	1	.506 ^{**}	.298	.334	.398	.176	.234	.381	.398	.376	.343	.296	.285	.387	.375	0,080	0,130	.603 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,024	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,305	0,095	0,000
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
KK2	Pearson Correlation	.506 ^{**}	1	.279	.268 [*]	.254 [*]	.243	.198	.222	.254	.262	.238	.321	.240	.240	.303	0,075	0,052	.502 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,001	0,002	0,011	0,004	0,001	0,001	0,002	0,000	0,002	0,002	0,000	0,338	0,507	0,000	
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	
KK3	Pearson Correlation	.298	.279	1	.325 [*]	.172	0,099	0,043	0,108	.307 ^{**}	.277 ^{**}	0,146	.169	0,087	.351 ^{**}	.274 ^{**}	-0,085	0,011	.389 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,028	0,206	0,581	0,168	0,000	0,000	0,062	0,030	0,266	0,000	0,000	0,280	0,890	0,000	
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	
KK4	Pearson Correlation	.334	.268 [*]	.279	1	.297 ^{**}	0,142	.298	.336	.338	.319	0,139	.319	.170	.238	.344	.166	.291	.549 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,068	0,000	0,000	0,000	0,000	0,075	0,000	0,029	0,002	0,000	0,033	0,000		
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	
KK5	Pearson Correlation	.398	.254 [*]	.172	.297 ^{**}	1	.379	.284	.308	.367 [*]	.331	.317 [*]	.178	.220	.203	.252	.204	0,131	.546 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,028	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,022	0,005	0,009	0,001	0,009	0,095		
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	
KK6	Pearson Correlation	.176	.243 [*]	0,099	0,142	.379 ^{**}	1	.496 ^{**}	.381 ^{**}	.249	.249	.316 [*]	.301 [*]	.310	.213	.288	.245	.178	.553 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,002	0,206	0,068	0,000		0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,001	0,022		
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	
KK7	Pearson Correlation	.234	.198	0,043	.298	.284	.496 ^{**}	1	.499	.235	.250	.284	.266	.426	.291 ^{**}	.308	.163	.577 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,011	0,581	0,000	0,000	0,000		0,000	0,002	0,001	0,001	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,037		
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165		
KK8	Pearson Correlation	.381	.222	0,108	.336	.308	.381	.499	1	.382	.427	.177	.331	.351	.339	.355	.238	.194	.624 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,004	0,168	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,023	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,012		
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165		
KK9	Pearson Correlation	.398	.254 [*]	.307 ^{**}	.338 ^{**}	.367 [*]	.249	.235	.382 ^{**}	1	.556 ^{**}	.414 ^{**}	.289	.318	.352 [*]	.389	.280	.158	.642 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,002	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,042		
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165		
KK10	Pearson Correlation	.376	.262	.277	.319	.331 [*]	.249	.250	.427	.556 ^{**}	1	.384	.300	.324	.439	.406	.290	.180	.655 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,021		
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165		
KK11	Pearson Correlation	.343	.238	0,146	0,139	.317	.316	.264	.177	.414	.384	1	.477	.473	.235	.338	.248	.172	.587 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,062	0,075	0,000	0,000	0,001	0,023	0,000	0,000		0,000	0,000	0,002	0,000	0,001	0,027		
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165		
KK12	Pearson Correlation	.296	.321 [*]	.169	.319	.178	.301	.266	.331 [*]	.289	.300	.477 ^{**}	1	.395	.371	.364	.165	.207	.598 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,030	0,000	0,022	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,034	0,008		
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165		
KK13	Pearson Correlation	.285	.240	0,087	.170	.220	.310	.426	.351	.318	.324	.473	.395	1	.410	.309	.252	.240	.611 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,266	0,029	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,001	0,002		
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165		
KK14	Pearson Correlation	.387	.240	.351 ^{**}	.238	.203 [*]	.213	.264	.339	.352 [*]	.439	.235	.371	.410	1	.508	.234	.242	.627 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,000	0,002	0,009	0,006	0,001	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000		0,000	0,002	0,002		
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165		
KK15	Pearson Correlation	.375	.303	.274	.344	.252	.288	.291	.355	.389	.406	.338	.364	.309	.508	1	.413	.284	.674 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000		
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165		
KK16	Pearson Correlation	0,080	0,075	-0,085	.166	.204 [*]	.245	.308	.238	.280	.290	.248	.165	.252	.234	.413	1	.374	.477 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,305	0,338	0,280	0,033	0,009	0,001	0,000	0,002	0,000	0,000	0,001	0,034	0,001	0,002	0,000		0,000		
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165		
KK17	Pearson Correlation	0,130	0,052	0,011	.291	0,131	.178	.163	.194	.158	.180	.172	.207	.240	.242	.284	.374	1	.433 [*]	
	Sig. (2-tailed)	0,095	0,507	0,890	0,000	0,095	0,022	0,037	0,012	0,042	0,021	0,027	0,008	0,002	0,002	0,000	0,000	0,000		
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165		
M	Pearson Correlation	.603	.502	.389	.549	.546 ^{**}	.553	.577 ^{**}	.624	.642	.655	.587	.598	.611	.627	.674	.477	.433	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas

1. KINERJA (Y)

a. Kinerja Kontekstual

**Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,737	5

b. Kinerja Tugas

**Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,748	5

2. KEMAMPUAN (X1)

a. Kemampuan Intelektual

**Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,792	7

b. Kemampuan Fisik

**Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,746	9

3. PERILAKU KERJA INOVATIF (X2)

a. *Opportunity Exploration*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,603	3

b. *Idea Generation*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,661	3

c. *Championing*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,653	3

d. *Application*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,688	3

4. KEPUASAN KERJA (M)

a. *The Work It Self*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,662	4

b. *Pay***Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,654	3

c. *Promotions***Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,713	3

d. *Supervision***Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,721	4

e. *Work Group***Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,621	3

Lampiran 5: Hasil Analisis Regresi Termediasi

1. Tahap 1 : (X - M)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	0,387	0,383	5,116

a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2690,368	1	2690,368	102,808	.000 ^b
	Residual	4265,535	163	26,169		
	Total	6955,903	164			

a. Dependent Variable: M

b. Predictors: (Constant), X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,271	4,510		4,494	0,000
	X1	0,735	0,072	0,622	10,139	0,000

a. Dependent Variable: M

2. Tahap 2 : (X1 - Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	0,478	0,474	2,836

a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1198,949	1	1198,949	149,025	.000 ^b
	Residual	1311,379	163	8,045		
	Total	2510,327	164			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,463	2,501		3,384	0,001
	X1	0,491	0,040	0,691	12,208	0,000

a. Dependent Variable: Y

3. Tahap 3 : (X2 – M)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	0,447	0,443	4,859

a. Predictors: (Constant), X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3107,238	1	3107,238	131,599	.000 ^b
	Residual	3848,665	163	23,611		
	Total	6955,903	164			

a. Dependent Variable: M

b. Predictors: (Constant), X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,457	3,799		5,911	0,000
X2	0,920	0,080	0,668	11,472	0,000

a. Dependent Variable: M

4. Tahap 4 : (X2 – Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	0,427	0,424	2,970

a. Predictors: (Constant), X2

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1072,888	1	1072,888	121,661	.000 ^b
Residual	1437,439	163	8,819		
Total	2510,327	164			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,390	2,322		5,767	0,000
X2	0,540	0,049	0,654	11,030	0,000

a. Dependent Variable: Y

5. Tahap 5 : (M – Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	0,283	0,279	3,322

a. Predictors: (Constant), M

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	711,274	1	711,274	64,444	.000 ^b
Residual	1799,054	163	11,037		
Total	2510,327	164			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), M

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,824	2,635		6,765	0,000
M	0,320	0,040	0,532	8,028	0,000

a. Dependent Variable: Y

6. Tahap 6 : (X1 – M – Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	0,495	0,489	2,798

a. Predictors: (Constant), X1, M

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1241,956	2	620,978	79,313	.000 ^b
	Residual	1268,371	162	7,829		
	Total	2510,327	164			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,428	2,615		2,458	0,015
	M	0,100	0,043	0,167	2,344	0,020
	X1	0,417	0,051	0,587	8,233	0,000

a. Dependent Variable: Y

7. Tahap 7 : (X2 – M – Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	0,444	0,437	2,936

a. Predictors: (Constant), X2, M

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1114,142	2	557,071	64,637	.000 ^b
	Residual	1396,185	162	8,618		
	Total	2510,327	164			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, M

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,065	2,529		4,374	0,000
M	0,104	0,047	0,172	2,188	0,030
X2	0,445	0,065	0,539	6,837	0,000

a. Dependent Variable: Y