

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin dinamis, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi, karena kinerja yang optimal akan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara strategis agar mampu menghasilkan kinerja yang tinggi dan berkelanjutan.

Dalam konteks organisasi modern, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam berinovasi serta tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) menjadi salah satu aspek penting yang memungkinkan karyawan untuk menciptakan ide-ide baru, melakukan perbaikan proses kerja, serta meningkatkan efisiensi organisasi. Selain itu, keterikatan kerja (*work engagement*) juga berperan dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi.

Tabel 1.1 dibawah ini menunjukkan kondisi yang terjadi di PT XYZ dimana kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan merata di seluruh divisi.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan 2022-2024

Divisi	2022	2023	2024
<i>Corporate Culture & Knowledge Departement</i>	72,86	74,00	71,00
<i>Corporate Internal Audit</i>	82,86	85,00	84,30
<i>Corporate Legal & Group Legal</i>	95,05	92,00	90,60
<i>Corporate Planning & Management Development</i>	93,38	91,00	90,00
<i>Digital Transformation</i>	89,98	87,60	88,00
<i>Engineering</i>	86,23	89,00	91,00
<i>Finance & Administration</i>	85,13	83,00	81,00
<i>Human Capital & Learning</i>	86,49	85,30	83,00
<i>Corporate Information Systems Development</i>	86,66	84,66	81,00
<i>Lembaga Sertifikasi Profesi</i>	82,33	81,00	84,00
<i>Operation</i>	91,00	92,6	95,00
<i>Plant</i>	92,40	93,00	95,00
<i>Safety Health & Environment</i>	93,00	93,00	96,70
<i>Supply Management</i>	94,00	91,30	88,20
<i>Social Responsibility & General Services</i>	90,00	91,60	92,00
Rata - Rata	88,02	87,60	87,38

Sumber data: data internal PT XYZ, 2025.

Berdasarkan data internal perusahaan yang disajikan pada Tabel 1.1, terlihat bahwa kinerja karyawan selama periode 2022-2024 mengalami penurunan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan menurun dari 88,02 pada tahun 2022 menjadi 87,38 pada tahun 2024. Meskipun penurunan terlihat tipis secara angka, namun secara substansial terdapat beberapa divisi strategis yang mengalami penurunan konsisten di bawah target standar perusahaan (misalnya standar 90,00), seperti divisi *human capital & learning* yang turun dari 86,49 ke 83,00 dan *corporate information systems development* yang merosot hingga angka 81,00.

Ketidakseimbangan capaian antar divisi ini mengindikasikan adanya hambatan dalam optimalisasi potensi SDM di dalam perusahaan.

Permasalahan kinerja tersebut diduga kuat dipengaruhi oleh belum meratanya perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini tercermin dari data partisipasi inovasi tahun 2025 pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Data Partisipasi Inovasi 2025

Divisi	Karyawan	Jumlah Inovasi
<i>Corporate Culture & Knowledge Departement</i>	6	6
<i>Corporate Internal Audit</i>	26	54
<i>Corporate Legal & Group Legal</i>	17	44
<i>Corporate Planning & Management Development</i>	16	563
<i>Digital Transformation</i>	32	16
<i>Engineering</i>	59	176
<i>Finance & Administration</i>	76	281
<i>Human Capital & Learning</i>	55	630
<i>Corporate Information Systems Development</i>	56	143
<i>Lembaga Sertifikasi Profesi</i>	13	98
<i>Operation</i>	54	512
<i>Plant</i>	80	597
<i>Safety Health & Environment</i>	37	186
<i>Supply Management</i>	60	132
<i>Social Responsibility & General Services</i>	57	923

Sumber data: data internal PT XYZ, 2025.

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan ketimpangan yang mencolok. Divisi dengan jumlah inovasi tinggi seperti *social responsibility & general services* (923 inovasi) dibandingkan dengan divisi yang mengalami penurunan kinerja pada tabel 1.1, seperti *corporate culture & knowledge departement* yang hanya menghasilkan 6 inovasi. Fenomena ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif belum menjadi budaya yang

terinternalisasi secara menyeluruh, melainkan masih terfragmentasi di divisi tertentu saja disebabkan oleh beban kerja rutin. Minimnya inovasi pada divisi yang berhubungan dengan sistem informasi dan transformasi digital dapat menghambat efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

Selain faktor inovasi, keterikatan kerja karyawan juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja, dengan tingkat *turnover* menjadi salah satu cara untuk mengetahui keterikatan kerja. *Turnover* adalah keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Rivai, 2009).

Tabel 1.3 Data Turn Over Karyawan

2022	2023	2024
8,5%	9,8%	11,2%

Sumber data: data internal PT XYZ, 2025.

Hal ini didasarkan pada data internal perusahaan pada tabel 1.3 yang menunjukkan tingkat turnover karyawan mengalami peningkatan dari 8,5% pada tahun 2022 menjadi 9,8% pada tahun 2023 dan meningkat kembali menjadi 11,2% pada tahun 2024. Peningkatan *turnover* ini mengindikasikan rendahnya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja cenderung kehilangan motivasi untuk memberikan kinerja terbaik dan lebih memilih untuk mencari peluang di luar organisasi, yang pada akhirnya membebani perusahaan dengan biaya rekrutmen dan hilangnya karyawan potensial.

Secara teoretis, hubungan antara perilaku kerja inovatif, keterikatan kerja, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui *expectancy theory* yang dikemukakan oleh Victor Vroom. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan cenderung terdorong untuk berperilaku inovatif juga sebagai upaya meningkatkan kinerja dan mempertahankan keberlanjutan hubungan kerja dengan organisasi. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Niken (2023) yang menyatakan bahwa karyawan yang *engaged* dan berperilaku inovatif tentu akan memiliki kinerja yang tinggi.

Meskipun hubungan antara perilaku kerja inovatif, keterikatan kerja, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang beragam. Selain itu, penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks perusahaan pertambangan masih terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut. Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan penelitian yang mampu menganalisis secara empiris pengaruh perilaku kerja inovatif dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks PT XYZ. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) dan keterikatan kerja (*work engagement*) terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.

Berdasarkan uraian fenomena dan permasalahan tersebut, terlihat bahwa kinerja karyawan yang belum optimal, ketimpangan perilaku kerja inovatif, serta

indikasi rendahnya keterikatan kerja menjadi isu penting yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fakta tentang kinerja di PT XYZ, terdapat hal yang tidak sesuai dengan harapan, dimana terdapat penurunan rata-rata kinerja karyawan di PT XYZ, ketimpangan partisipasi inovasi antar divisi, serta tren peningkatan turnover karyawan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan adanya masalah pada efektivitas sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain;

1. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ?
2. Apakah keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ?
3. Apakah perilaku kerja inovatif dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan hasil yang ingin dicapai untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan

pada PT. XYZ.

2. Menganalisis pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.
3. Menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif dan keterikatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yang dijabarkan sebagai berikut:

- a. Implikasi Teoritis (*Theoretical Implication*)
 - Temuan dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
 - Temuan diharapkan mampu memperkaya kajian mengenai hubungan antara perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*), keterikatan kerja (*work engagement*), dan kinerja karyawan.
 - Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penerapan *expectancy theory* yang dikemukakan oleh Victor Vroom dalam menjelaskan hubungan perilaku inovatif, keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang mengkaji variabel-variabel serupa dalam konteks organisasi yang berbeda.

b. Implikasi Manajerial (*Managerial Implication*)

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT XYZ dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya mendorong perilaku kerja inovatif dan meningkatkan keterikatan kerja karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja.

c. Implikasi Sosial (*Social Implication*)

- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara sosial, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif.
- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan lain dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan daya saing organisasi secara luas serta memberikan dampak positif bagi perkembangan dunia kerja secara umum

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Kinerja Karyawan(*Performance*)

1.5.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Saleem et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja terukur yang dipengaruhi oleh aspek internal individu seperti keterampilan, pengalaman, dan komitmen. Sejalan dengan itu, López-Cabarcos et al. (2022) serta Pacheco (2023) menekankan pada kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar

melalui pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif, terutama di tengah dinamika lingkungan kerja yang fluktuatif.

Dari sudut pandang pencapaian organisasi, Purwanto et al. (2020) memandang kinerja sebagai representasi keberhasilan individu dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2016) yang menyatakan bahwa kinerja mencakup capaian kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Namun, kinerja tidak hanya terbatas pada hasil akhir. Jankelová et al. (2021) serta Sedayu dan Rushadiyahati (2024) menambahkan bahwa kinerja juga mencakup perilaku, tindakan, serta loyalitas karyawan yang merupakan bentuk timbal balik atas pengembangan sumber daya manusia oleh perusahaan.

Secara strategis, Marpaung dan Darmawan (2022) berpendapat bahwa kinerja individu adalah cerminan daya saing organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penilaian kinerja yang objektif untuk memberikan ruang pengembangan karier bagi karyawan. Menurut Irwan dan Irfan (2021), penilaian ini menjadi krusial sebagai instrumen evaluasi kompetensi, penentuan kompensasi, promosi, serta penegakan disiplin kerja guna mencapai target perusahaan yang optimal.

1.5.1.2 Faktor – Faktor Pendukung Kinerja Karyawan(*Performance*)

Kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Menurut Gibson et al. (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok variabel besar, yaitu:

1. Variabel Individual: Meliputi kemampuan dan keterampilan (fisik maupun mental), latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja, serta demografis.
2. Variabel Psikologis: Meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, keterikatan kerja dan motivasi.
3. Variabel Organisasional: Meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan.

Sejalan dengan hal tersebut, Mangkunegara (2017) menyederhanakan faktor pengaruh kinerja menjadi dua kategori utama:

- Faktor Kemampuan (*Ability*): Terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pengetahuan dan keterampilan).
- Faktor Motivasi (*Motivation*): Terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif seperti industri alat berat dan pertambangan, Hadi et al. (2020) menekankan bahwa kinerja juga sangat ditentukan oleh faktor proaktif seperti perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Karyawan yang mampu menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru memberikan kontribusi lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan karyawan yang hanya bekerja secara rutin. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi kompleks antara kompetensi individu, kondisi psikologis seperti keterikatan kerja, dan perilaku proaktif seperti inovasi yang didukung oleh lingkungan organisasi yang kondusif.

1.5.1.3 Indikator Kinerja Karyawan(*Performance*)

Indikator untuk mengukur keterikatan kerja menurut Robbins (2016) antara lain:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas

1.5.1.4 Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori Harapan oleh Victor Vroom (1964) menyatakan bahwa individu akan berperilaku inovatif dan merasa terikat apabila mereka mempersepsikan adanya hubungan antara usaha, kinerja dan imbalan yang diberikan perusahaan. Vroom mengemukakan tiga variabel kunci dalam teori ini:

1. Harapan (*Expectancy*): Keyakinan individu bahwa upaya yang dikerahkan akan menghasilkan kinerja yang diharapkan.
2. Instrumentalitas (*Instrumentality*): Keyakinan bahwa jika seseorang menunjukkan kinerja yang baik, maka ia akan mendapatkan imbalan atau pengakuan dari organisasi.
3. Valensi (*Valence*): Seberapa besar nilai atau daya tarik imbalan tersebut bagi karyawan.

Kinerja Karyawan di PT XYZ merupakan hasil dari interaksi ketiga komponen tersebut. Jika karyawan merasa perilaku inovatifnya tidak membuahkan pengakuan (instrumentalitas rendah) atau jika mereka tidak merasa terikat secara emosional

dengan tujuan perusahaan (valensi rendah), maka motivasi untuk berkinerja tinggi akan menurun.

1.5.2 Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior*)

1.5.2.1 Definisi Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior*)

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai rangkaian tindakan sengaja yang dilakukan individu untuk mengenali hambatan, menciptakan gagasan baru, serta mengimplementasikan prosedur atau produk baru guna meningkatkan efektivitas organisasi (Nurdin, 2020). Xu (2022) mempertegas bahwa aspek fundamental dari perilaku ini adalah adanya unsur "kesengajaan" (*intentionality*) untuk memberikan manfaat nyata bagi peran kerja, tim, maupun organisasi secara keseluruhan.

Secara prosedural, perilaku kerja inovatif dipandang sebagai proses multidimensi yang melampaui sekadar kreativitas. Scott dan Bruce (1994) serta Phanniphong (2025) membagi fenomena ini ke dalam tiga tahapan krusial, yaitu: penciptaan ide (*idea generation*), promosi ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*). Penekanan pada tahapan ini menunjukkan bahwa inovasi menuntut upaya proaktif karyawan untuk meyakinkan pemangku kepentingan dan mewujudkan ide tersebut menjadi solusi praktis (Afsar et al., 2020).

1.5.2.2 Karakteristik Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior*)

George dan Zhou (2001: 513-524) menyatakan tentang karakter dari individu yang memiliki perilaku inovatif adalah:

1. Mencari tahu teknologi baru, proses, teknik dan ide-ide baru.

2. Menghasilkan ide-ide kreatif.
3. Memajukan dan memperjuangkan ide-ide ke orang lain.
4. Meneliti dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru.
5. Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru tersebut.
6. Kreatif.

1.5.2.3 Indikator Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior*)

Indikator untuk mengukur perilaku kerja inovatif menurut Scott & Bruce (1994) antara lain:

1. Penciptaan Ide (*Idea Generation*)
2. Promosi Ide (*Idea Promotion*)
3. Realisasi Ide (*Idea Realization*)

1.5.3 Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

1.5.3.1 Definisi Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Keterikatan kerja (*work engagement*) dipahami sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan mendalam terhadap pekerjaan (Schaufeli et al., 2002). Konsep yang bermula dari pemikiran Kahn (1990) mengenai ekspresi diri secara fisik, kognitif, dan emosional ini terus berkembang. Harter (2002) serta Saks (2006) menghubungkannya dengan kepuasan dan kinerja peran, sementara Macey dan Schneider (2008) melihatnya sebagai dorongan untuk menginvestasikan diri secara total.

Ismail et al. (2021) menambahkan bahwa keterikatan kerja merupakan faktor kunci yang mengubah beban kerja menjadi tantangan yang memotivasi. Hal ini diperkuat oleh Bhardwaj et al. (2023) yang mendefinisikan keterikatan sebagai komitmen psikologis yang kuat yang muncul ketika individu merasa pekerjaannya memiliki makna dan nilai strategis. Selain itu, Chen (2025) menekankan bahwa dalam lingkungan kerja digital, keterikatan kerja tercermin dari tingkat fokus dan dedikasi yang konsisten meskipun dalam kondisi kerja yang fleksibel. Secara keseluruhan, keterikatan kerja mencerminkan keselarasan antara pikiran, perasaan, dan tindakan individu dalam mendukung keberhasilan organisasi.

1.5.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Schaufeli et al., (2002) menjelaskan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor fundamental. Faktor-faktor tersebut diklasifikasikan ke dalam tiga kategori utama:

a. Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

Mencakup aspek fisik, sosial, maupun organisasional yang menuntut upaya berkelanjutan, baik secara fisiologis maupun psikologis, guna mencapai dan mempertahankan standar kerja yang ditetapkan.

b. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*)

Menitikberatkan pada elemen organisasi, sosial, dan fisik yang berfungsi sebagai instrumen bagi individu untuk mereduksi tekanan tuntutan kerja, merealisasikan target profesional, serta menstimulasi pertumbuhan dan pengembangan diri.

c. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Merujuk pada karakteristik internal karyawan, termasuk kepribadian, usia, dan evaluasi diri positif. Faktor ini merefleksikan resiliensi serta kemampuan individu dalam mengendalikan dan memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerjanya.

1.5.3.3 Indikator Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Indikator untuk mengukur keterikatan kerja menurut Schaufeli et al. (2002)

antara lain:

1. *Vigor* (Semangat),
2. *Dedication* (Dedikasi),
3. *Absorption* (Penghayatan Terhadap Pekerjaan)

1.6 Pengaruh Antar Variabel

1.6.1 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan.

Perilaku kerja inovatif merupakan determinan krusial dalam mengakselerasi kinerja karyawan, mengingat perilaku ini adalah manifestasi nyata dari inisiatif individu dalam memperkenalkan gagasan, metode, maupun solusi baru yang bernilai bagi organisasi. Yuan et al. (2010) menjelaskan bahwa perilaku inovatif merefleksikan upaya proaktif karyawan untuk mentransformasi ide baru menjadi perbaikan proses kerja dan capaian hasil yang lebih optimal. Hal ini selaras dengan pandangan Kim et al. (2017) yang memposisikan perilaku inovatif sebagai indikator langsung dari kinerja individu, karena mencerminkan kapasitas adaptasi, kreativitas, dan kontribusi riil terhadap tujuan strategis perusahaan. Lebih lanjut, Demircioglu dan Audretsch (2017)

menekankan bahwa aktivitas inovatif berfungsi sebagai stimulan motivasi intrinsik yang mendorong karyawan mencapai performa unggul. Secara empiris, penelitian Hadi et al. (2020) mengonfirmasi bahwa perilaku inovatif secara signifikan meningkatkan kinerja melalui cara-cara penyelesaian tugas yang lebih efektif dan solutif.

H1 = Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1.6.2 Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja

Kahn (1990) berpendapat bahwa karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi memiliki kapasitas energi, fokus, serta resiliensi mental yang superior. Kontribusi mereka melampaui sekadar penyelesaian tugas rutin, di mana sikap proaktif dan dedikasi menjadi motor penggerak untuk meraih capaian terbaik. Energi positif tersebut secara langsung terakselerasi menjadi performa yang lebih tinggi, baik dalam lingkup tugas utama maupun kontribusi ekstra bagi organisasi.

Sejalan dengan pemikiran tersebut, penelitian oleh Rustina et al. (2025) mengonfirmasi bahwa karyawan yang terikat cenderung mengalokasikan upaya lebih dan fokus pada target strategis, yang secara akumulatif memberikan dampak positif pada peningkatan produktivitas serta hasil kerja secara menyeluruh.

H2: Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

1.6.3 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja

Hadi et al. (2020) mengemukakan bahwa integrasi antara perilaku kerja inovatif dan keterikatan kerja menciptakan sinergi organisasional yang kuat. Keterikatan kerja

berperan sebagai penyedia energi, dedikasi, dan fokus mental yang fundamental, sementara perilaku inovatif menawarkan metodologi baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan tantangan kerja. Potensi kinerja karyawan akan mencapai titik optimal ketika semangat kerja yang tinggi dibarengi dengan kemampuan aktif dalam mengusulkan serta mengimplementasikan gagasan baru.

Temuan dalam penelitian Hadi et al. (2020) berjudul "Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" mengonfirmasi bahwa secara konseptual, kombinasi kedua variabel ini merupakan aset strategis bagi organisasi. Kontribusi gabungan dari faktor inovasi dan keterikatan diprediksi memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap performa dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Dengan demikian, organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang inovatif sekaligus terikat secara emosional cenderung memiliki tingkat adaptabilitas, efisiensi, dan produktivitas yang jauh lebih tinggi.

H3 = Perilaku Kerja Inovatif dan Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

1.7 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang mendasari penyusunan penelitian ini:

Tabel 1.4 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode, Populasi & Sampel	Kesimpulan
-----------	----------------------	--------------	--------------------------------------	-------------------

1	Ponggohong, I., Rumawas, W., & Punuindoong, A. (2025)	<i>The Effect of Innovative Work Behavior and Work Engagement on Employee Performance at Advent Hospital Manado</i>	X1: Perilaku Inovatif X2: Keterikatan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa Perilaku kerja inovatif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Keterikatan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2	Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020)	Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Perilaku Inovatif X2: Keterikatan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Perilaku inovatif (X1) dan Keterikatan kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3	Lamato, R. M., & Liwang, A. W. D. (2024)	Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai	X1: Perilaku Inovatif X2: Keterikatan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Model penelitian menguji pengaruh langsung X1 dan X2 terhadap Y secara bersamaan
4	Sriasih, A. A. K., Wartana, I. M., Yudana, A. I. K., & Suthanaya, I. P. B. (2025)	<i>The Transformative Impact of Innovative Work Behavior on Organizational Performance</i>	X1: Perilaku Kerja Inovatif Y: Kinerja Organisasi	Perilaku kerja inovatif (X) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Y).
5	Khan, M., Raya, R., & Viswanathan, R. (2021)	<i>Enhancing employee innovativeness and job performance through a culture of workplace innovation</i>	X: Inovasi Karyawan Y: Kinerja Perusahaan	Terdapat hubungan positif yang kuat antara inovasi karyawan (X) dan kinerja pekerjaan (Y).
6	Tico, R. R., et al. (2023)	Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada	X: Perilaku Kerja Inovatif Y: Kinerja Karyawan	Perilaku kerja inovatif (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo		pegawai (Y).
7	Siregar, B. A., & Suma, D. (2024)	Pengaruh Kapabilitas Kerja Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kota Medan	X1: Kapabilitas Kerja X2: Perilaku Kerja Inovatif Y: Kinerja Karyawan	Perilaku kerja inovatif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
8	Khusanova, R., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2021)	<i>Work Engagement Among Public Employees: Antecedents and Consequences</i>	X1: Keterikatan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Keterikatan kerja (X) memiliki konsekuensi positif yang signifikan terhadap kinerja (Y).
9	Hoxha, S., & Ramadani, R. (2024)	<i>The Impact of Intrinsic Motivation on the Sustainable Extra- Role Performance with the Mediating Role of Job Engagement</i>	X1: Keterikatan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Keterikatan kerja (X) ditemukan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja (Y).
10	Naqshbandi, M. M., Kabir, I., Ishak, N. A., & Islam, M. Z. (2023)	<i>The future of work: work engagement and job performance in the hybrid workplace</i>	X1: Keterikatan Kerja Y: Kinerja Perusahaan	Keterikatan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) di lingkungan kerja hybrid.

Sumber: data diolah, 2026

Terdapat beberapa celah penelitian (*research gap*) yang mendasari pentingnya penelitian ini dilakukan. Pertama, terdapat perbedaan konteks objek penelitian, dimana mayoritas penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor pelayanan publik, kesehatan, dan otomotif. Penelitian ini dilakukan di PT XYZ yang bergerak di industri kontraktor pertambangan dengan karakteristik beban kerja operasional yang tinggi dan sistem perbaikan berkelanjutan yang spesifik. Kedua, terdapat fenomena berbeda di PT XYZ

di mana unit kerja berbasis digital justru menunjukkan indikasi perilaku inovatif terendah dibandingkan unit operasional, yang mana hal ini belum banyak dieksplorasi oleh peneliti terdahulu seperti Khan et al. (2021) atau Naqshbandi et al. (2023). Terakhir, penelitian ini mengintegrasikan *Expectancy Theory* dari Victor Vroom sebagai *grand theory* untuk menjelaskan bagaimana persepsi harapan dan nilai imbalan mempengaruhi perilaku inovatif dan keterikatan kerja, sebuah sudut pandang teoretis yang masih terbatas digunakan dalam model hubungan variabel tersebut di atas.

1.8 Hipotesis

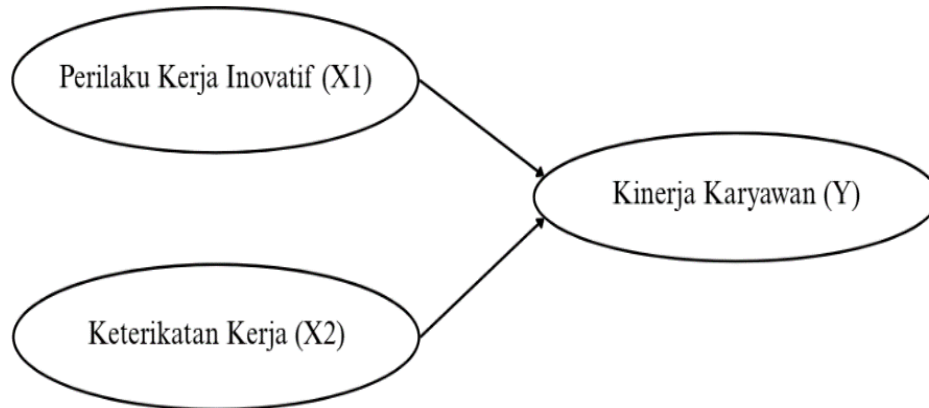
Berdasarkan kerangka teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ ($H_1: \beta_1 > 0$)

H2: Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ ($H_2: \beta_2 > 0$)

H3: Perilaku Kerja Inovatif dan Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ ($H_3: F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$)

.Gambar 1.2 Kerangka Penelitian



1.9 Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan abstraksi yang dirumuskan untuk membantu menyamakan pemahaman dalam suatu penelitian agar pembahasan masalah tidak terjadi kekaburan dan ketidakjelasan mengenai pengertian masing masing variabel penelitian. Adapun definisi konseptual dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.9.1 Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior*)

Mengacu pada pandangan Scott dan Bruce (1994), perilaku kerja inovatif dipahami sebagai rangkaian tindakan kompleks yang meliputi proses identifikasi hingga penerapan ide, prosedur, atau produk baru yang dirancang untuk memberikan kontribusi positif bagi efektivitas organisasi.

1.9.2 Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Berdasarkan definisi Schaufeli et al. (2002), keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis positif karyawan yang ditandai dengan manifestasi energi tinggi, antusiasme, serta konsentrasi mendalam terhadap pekerjaan. Hal ini mencerminkan

investasi total individu secara kognitif, emosional, dan fisik ke dalam peran profesionalnya.

1.9.3 Kinerja Karyawan (*Performance*)

Menurut Robbins (2016), kinerja karyawan adalah capaian nyata baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan individu dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.

1.10 Definisi Operasional

Pengertian definisi operasional menurut Sugiyono (2023) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional dari variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5 Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Perilaku Kerja Inovatif (X1)	Tindakan proaktif karyawan PT XYZ dalam mengidentifikasi peluang perbaikan, menciptakan solusi kreatif, serta merealisasikannya melalui partisipasi dalam program inovasi perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penciptaan Ide 2. Promosi Ide 3. Realisasi Ide
Keterikatan Kerja (X2)	Kondisi psikologis karyawan yang merasa berenergi, bangga, dan fokus sepenuhnya saat bekerja di PT XYZ, sehingga melihat kontribusi pada perbaikan perusahaan sebagai hal yang bernilai (<i>valence</i>).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat 2. Dedikasi 3. Penghayatan
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja nyata karyawan dalam memenuhi target KPI yang ditetapkan PT XYZ, baik secara rutin maupun kontribusi tambahan melalui jumlah output ide perbaikan yang tervalidasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas

Sumber: Data diolah, 2025

1.11 Metode Penelitian

1.11.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research). Tujuan utamanya adalah untuk menguji dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen, yaitu perilaku kerja inovatif (X1) dan keterikatan kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Melalui pendekatan ini, peneliti menyusun hipotesis sebagai kerangka asumsi awal untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel tersebut.

1.11.2 Populasi dan Sampel

1.11.2.1 Populasi

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari (Sugiyono, 2023). Populasi dalam studi ini adalah seluruh karyawan tetap PT XYZ yang tercatat per November 2025, yakni sebanyak 656 orang.

1.11.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian kecil yang merepresentasikan jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut (Sugiyono, 2023). Penentuan ukuran sampel dilakukan menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan (margin of error) sebesar 5%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{656}{1 + 656(0,05)^2} = 249$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 249 responden.

1.11.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Probability Sampling dengan metode *Proportional Stratified Random Sampling*. Metode ini dipilih karena karakteristik populasi yang heterogen, yang terbagi ke dalam 17 departemen. Dengan teknik ini, peneliti memastikan bahwa setiap departemen terwakili secara proporsional sesuai dengan bobot jumlahnya terhadap populasi total, guna menjamin validitas eksternal dan keterwakilan data. Setelah proporsi tiap departemen ditentukan, responden dipilih secara acak (*simple random sampling*). Pengumpulan data dilakukan secara digital melalui penyebaran kuesioner via *Google Form*.

Tabel 1.6 Proporsi Sampel

Departemen	Jumlah Karyawan	Jumlah Perwakilan*
<i>Corporate Culture & Knowledge Management</i>	6	2%
<i>Corporate Internal Audit</i>	26	10%
<i>Corporate Legal & Group Legal</i>	16	6%
<i>Corporate Planning & Management Development</i>	16	6%
<i>Digital Transformation</i>	33	13%
<i>Engineering</i>	58	23%
<i>Finance & Administration</i>	76	31%

<i>Human Capital & Learning</i>	55	22%
<i>Corporate Information Systems Development</i>	56	22%
Lembaga Sertifikasi Profesi	13	5%
<i>Operation Plant</i>	51	20%
<i>Safety Health & Environment</i>	77	31%
<i>Supply Management</i>	36	14%
<i>Social Responsibility & General Services</i>	59	24%
<i>Bussines Development</i>	53	21%
<i>Board of Direction</i>	19	8
	6	2

***keterangan:**

Jumlah perwakilan = $(\text{jumlah anggota}/656) \times 249$

Sumber: data diolah, 2025

1.11.4 Jenis dan Sumber Data

1.11.4.1 Jenis data

Data yang digunakan adalah data kuantitatif, yakni informasi dalam bentuk angka-angka yang merepresentasikan jumlah karyawan serta skor jawaban responden atas variabel yang diteliti dari PT. XYZ.

1.11.4.2 Sumber Data

Penelitian ini mengandalkan data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber aslinya (Sugiyono, 2023). Pemerolehan data primer ini dilakukan melalui teknik observasi, wawancara awal, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT XYZ.

1.11.5 Skala Pengukuran

Variabel penelitian diukur menggunakan kuesioner dengan skala Rating Scale berjenjang Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju. Setiap instrumen pertanyaan dijabarkan dari indikator variabel yang telah ditetapkan. Responden memberikan respon terhadap pernyataan dari tingkat paling positif hingga paling negatif, yang kemudian dikonversikan menjadi skor angka untuk keperluan analisis statistik sebagai berikut:

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

1.11.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner Dalam kuesioner ini, peneliti memberikan pilihan jawaban atas pertanyaan, dan responden hanya dapat memilih jawaban yang tersedia. Peneliti menggunakan google form sebagai media penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT. XYZ.

1.11.7 Teknik Pengolahan Data

Data yang telah terkumpul diproses melalui tahapan sistematis sebagai berikut:

1. *Editing*

Melakukan verifikasi kelengkapan dan konsistensi jawaban responden untuk memastikan data layak diproses.

2. Tabulasi

Melakukan pengkodean dan pengelompokan jawaban ke dalam bentuk tabel yang teratur guna mempermudah analisis statistik.

1.11.8 Instrumen penelitian

Instrumen penelitian dirancang menggunakan kuesioner yang mencakup pertanyaan terbuka untuk data profil dan pernyataan tertutup untuk pengukuran variabel.

Kuesioner perilaku kerja inovatif (X1) mengadopsi instrumen dari Scott & Bruce (1994) berjumlah 6 item, kuesioner keterikatan kerja (X2) menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) berjumlah 9 item dari Schaufeli et al. (2002), dan kuesioner kinerja karyawan (Y) mengadopsi 5 item penilaian dari Robbins & Judge (2016).

1.11.9 Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan metode analisis yang menggunakan angka-angka yang dapat diukur dengan tujuan untuk memperkirakan secara kuantitatif sejauh mana dampak suatu perubahan terhadap satu atau lebih peristiwa lain dengan menggunakan alat analisis statistik menggunakan uji statistik (SPSS).

1.11.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1.11.9.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung yang dapat dilihat pada *corrected item-total correlation* dengan r tabel. Mencari r tabel yaitu dengan

menggunakan *degree of freedom* (df)= n-2 dengan tingkat signifikan 5%. Untuk menghitung butir validitas ini akan dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23.

Sedangkan dalam mengukur item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

- a. Jika r hitung bernilai positif dan r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut valid.
- b. Jika r hitung bernilai negatif D dan r hitung \leq r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid.

1.11.9.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan dalam menguji indikator dapat dipercaya atau tidak. Instrumen yang reliabel akan memberi hasil data yang dapat diandalkan juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Kuesioner dikatakan reliabel jika hasil uji statistik Alpha $\alpha > 0,70$. Pada penelitian ini memakai perhitungan dengan metode *Alpha Cronbach*. Perhitungan yang menggunakan *Alpha Cronbach* dapat alat bantu program komputer berupa SPSS *for windows* 23 dengan menggunakan model Alpha. Adapun kriteria pengujian yang dimaksud sebagai berikut :

- a. Jika Cronbach Alpha $> 0,70$ maka variabel dinyatakan reliabel.
- b. Jika Cronbach Alpha $< 0,70$ maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

1.11.9.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan validitas data sehingga model analisis yang dipilih tepat dan akurat. Uji ini berfungsi untuk membuktikan apakah persamaan garis regresi yang dihasilkan bersifat linear dan memiliki kemampuan prediksi yang andal. Adapun rangkaian uji asumsi klasik yang diterapkan meliputi:

1.11.9.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menganalisis apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Prosedur pengujian dilakukan dengan menetapkan hipotesis sebagai berikut:

H₀: Data residual berdistribusi normal

H_a: Data residual tidak berdistribusi normal

Kriteria:

- a. Jika signifikan $> \alpha$ (0,05) maka dapat dinyatakan H₀ diterima yang berarti data residual terdistribusi normal.
- b. Jika signifikan $< \alpha$ (0,05) maka dapat dinyatakan H₀ ditolak yang berarti data residual tidak terdistribusi normal

1.11.9.2.2 Uji Multikolonieritas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas dilakukan untuk

mendeteksi apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang ideal seharusnya tidak memiliki korelasi yang signifikan di antara variabel bebasnya. Deteksi multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*.

Tolerance berfungsi mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah berbanding terbalik dengan nilai VIF yang tinggi ($VIF = 1/Tolerance$). Batasan (cut-off) yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya multikolinieritas adalah :

- a. Jika $tolerance \leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$ maka terjadi multikolinieritas.
- b. Jika $tolerance \geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

1.11.9.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Kondisi di mana varians residual bersifat tetap disebut sebagai homoskedastisitas, sedangkan jika varians tersebut berbeda-beda disebut sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang ideal adalah model yang bersifat homoskedastisitas atau terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Deteksi terhadap gejala ini dilakukan melalui analisis visual pada grafik *scatterplot* dengan memperhatikan plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) pada sumbu X dan nilai residualnya (SRESID) pada sumbu Y. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika terdapat pola tertentu yang teratur pada titik-titik koordinat (seperti pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

1.11.9.3 Analisis Data

1.11.9.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besarnya hubungan linear antara satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menentukan arah hubungan (positif atau negatif) serta memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang diolah dalam analisis ini umumnya berskala interval atau rasio. Adapun rumus umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bx$$

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

1.11.9.3.2 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi arah hubungan (positif atau negatif) bagi setiap variabel bebas secara parsial, sekaligus memprediksi perubahan nilai variabel dependen ketika variabel-variabel independen mengalami fluktuasi (kenaikan atau penurunan). Dalam pengujian ini, data yang digunakan harus memiliki skala pengukuran interval atau rasio.

Peneliti memilih teknik ini karena relevan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk membuktikan besarnya pengaruh variabel Perilaku Kerja Inovatif (X_1) dan Keterikatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' jika $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

1.11.9.4 Uji Koefisien

1.11.9.4.1 Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut Ghazali

$$KD = R^2 \times 100\%$$

(2018), nilai koefisien determinasi berada di rentang nol hingga satu. Nilai R^2 yang rendah mengindikasikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati angka satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen. Untuk menghitung besaran kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan rumus sebagai berikut:

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Determinasi

Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Nilai koefisien determinasi yang dianalisis merujuk pada angka *Adjusted R Square* yang terdapat pada tabel *Model Summary*, guna mendapatkan estimasi yang lebih akurat dalam model regresi linear berganda.

1.11.9.4.2 Uji Koefisiensi korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Angka korelasi menunjukkan seberapa erat hubungan antar variabel tersebut tanpa memperhatikan hubungan kausalitas. Untuk menginterpretasikan tingkat keeratn hubungan atau koefisien korelasi, peneliti merujuk pada tabel kriteria interpretasi berikut:

Tabel 1.6 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkatan Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, (2023)

Dalam menguji korelasi dapat digunakan dengan bantuan program SPSS *for windows 23*, dengan *Analyze Regression Linear*. Nilai Koefisien Korelasi pada output SPSS, dapat dilihat pada kolom R, tabel *Model Summary*.

1.11.9.5 Uji Hipotesis

1.11.9.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Prosedur ini bertujuan untuk menentukan apakah setiap variabel bebas secara individu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, atau lebih praktis dengan memeriksa nilai signifikansi (*p-value*) pada *output* SPSS. Pengambilan keputusan akan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) yang dihasilkan oleh SPSS, dengan kriteria jika Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

1.11.9.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen dalam model penelitian, yaitu Perilaku Kerja Inovatif (X1) dan Keterikatan Kerja (X2) secara

bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sama halnya dengan uji t, dasar pengambilan keputusan pada uji F merujuk pada nilai signifikansi yang dihasilkan dari tabel ANOVA pada output SPSS. Pengambilan keputusan akan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) yang dihasilkan oleh SPSS, dengan kriteria jika Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.