

JURNAL ARTIKEL
ELVI_SRIRAHAYU-1.docx
by

Submission date: 25-Feb-2021 01:04PM (UTC+0700)

Submission ID: 1517717316

File name: JURNAL ARTIKEL ELVI_SRIRAHAYU-1.docx (352.21K)

Word count: 3799

Character count: 24181

PENGARUH BUDAYA INOVASI, KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PERILAKU PRODUKTIF KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA IKM KERPIK PISANG TRENGGALEK.

Elvi Sritahayu¹⁾, Rifaat Abadiyah²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi : elvi.sritahayu@umsida.ac.id

Abstrack. *This study aims to determine the influence of the culture of innovation, work ability and work commitment to productive behavior with job satisfaction as an intervening variable in IKM Keripik Pisang Trenggalek. The population used was all employees of IKM Keripik Pisang Trenggalek, totaling 100 people, and in this study 100 people were used as samples. The sampling technique used in this study was saturated samples. Data collection was carried out by distributing questionnaires. To test the hypothesis, multiple correlation coefficient (R), determinant coefficient (R²), classical assumption test, F test and t test were used with the help of SPSS version 18.0, as well as validity and reliability tests. The results of this study prove that the culture of innovation, work ability, work commitment, affects the productive behavior of employees. Innovation culture, work ability, work commitment, affect employee job satisfaction. In addition, innovation culture, work ability, work commitment and job satisfaction have a direct and indirect influence on employee productive behavior.*

Keywords: *Innovation Culture, Work Ability, Work Commitment, Productive Behavior, Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Inovasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Perilaku Produktif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada IKM Keripik Pisang Trenggalek. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan IKM Keripik Pisang Trenggalek yang berjumlah sebanyak 100 orang, dan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Untuk menguji hipotesis digunakan alat koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinan (R²), uji asumsi klasik, uji F dan uji t dengan bantuan SPSS versi 18.0, serta uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya inovasi, kemampuan kerja, komitmen kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu Budaya inovasi, kemampuan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap perilaku produktif karyawan.

Kata kunci: Budaya Inovasi, Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Perilaku Produktif, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Mengingat perkembangan dunia bisnis dan ekonomi yang semakin pesat serta kondisi persaingan masa depan yang sulit diramalkan, menyebabkan pihak manajemen harus dapat memperbaiki dan menciptakan kebijakan atau strategi yang efektif dalam mengelola usahanya agar dapat bersaing di pasar global yang dinamis (Kuncoro 2006). UKM ini tidak luput dari banyaknya pesaing yang menjual produk yang sama, di industri pembuatan keripik pisang ini juga memberikan pelayanan yang prima terhadap konsumen, meningkatkan kualitas produk serta harga untuk menarik konsumen agar membeli produknya.

[1] Selain itu pada industri keripik pisang ini juga menerapkan Budaya Inovasi yang mana produk yang diciptakan memiliki berbagai macam rasa yang unik untuk menarik para konsumen agar tertarik membelinya, juga sebagai ciri bahwa keripik pisang disini memiliki Inovasi. [2] Dengan menjadi pribadi yang inovatif, maka juga akan menyorong pada perubahan perilaku produktif dan karyawan. Perilaku produktif menurut Suhartadin(2001) mencerminkan dua model perilaku, yaitu perilaku efektif dan perilaku efisien.

Perilaku produktif efektif adalah perilaku karyawan yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. [3] Komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. (Robbins 2002:284). Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memilih organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. [4] Komitmen juga didukung dengan kemampuan kerja, yang berarti kemampuan kerja adalah kesanggupan, kecakapan, kesatuan kita dalam berusaha melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. [5] Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Tabel 1.1. Data Omset Penjualan

Periode Tahun 2018.

Bulan	Jenis barang	Volume (Kg)	Harga Satuan Per Kg	Jumlah (Rp)
Januari	Keripik pisang tawar dan manis	5.580 Kg	16.500 – 18.000	100.450.000
Februari	"	6.725 Kg	17.000 – 18.000	117.300.000
Maret	"	6.975 Kg	17.000 – 18.000	123.050.000
April	"	7.725 Kg	17.000 – 18.000	136.050.000
Mei	"	10.220 Kg	17.000 – 18.000	274.442.000
Juni	"	10.150 Kg	19.000 – 20.000	196.350.000
Juli	"	9.000 Kg	19.000 – 20.000	175.550.000
Agustus	"	7.250 Kg	18.000 – 20.000	136.600.000
September	"	6.675 Kg	17.000 – 20.000	117.663.000
Oktober	"	6.000 Kg	18.000 – 20.000	112.200.000
November	"	8.800 Kg	15.000 – 20.000	165.600.000
Desember	"	8.800 Kg	18.000 – 20.000	165.600.000

Sumber data : Dari UKM Keripik Pisang Trenggalek

Berdasarkan data penjualan dari UKM Keripik Pisang Wululimo, Trenggalek pada periode tahun 2018, yang mengalami fluktuasi penjualan. Pada bulan Mei terjadi kenaikan penjualan, akan tetapi pada bulan

Oktober terjadi penurunan penjualan Akan tetapi pada bulan-bulan berikutnya jumlah penjual relatif stabil. Penurunan penjualan yang dialami oleh UKM Keripik Pisang ini dapat juga dipengaruhi oleh persaingan yang ketat, selain itu dapat juga dipengaruhi oleh kurangnya inovasi pada produk tersebut. Selain itu faktor kemampuan kerja, komitmen kerja, perilaku produktif dan kepuasan kerja juga berperan dalam melakukan proses produksi dan juga dapat mempengaruhi penurunan dan peningkatan penjualan Keripik Pisang. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari UKM maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul Pengaruh Budaya Inovasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Perilaku Produktif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada UKM Keripik Pisang di Trenggalek.

Rumusan masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Inovasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Produktif?
2. Apakah Budaya Inovasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Budaya Inovasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Produktif melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening?

Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Inovasi, Kemampuan kerja dan Komitmen kerja terhadap Perilaku Produktif karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Inovasi, Kemampuan kerja dan Komitmen kerja terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Inovasi, Kemampuan kerja dan Komitmen kerja terhadap Perilaku Produktif melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

II. METODE

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di UKM Keripik Pisang yang berada di Dusun Karanggungso RT 34 RW 06, Desa Tasikmadu Kecamatan Watulimo Kabupaten Trenggalek 66382.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UKM Keripik Pisang di Desa Tasikmadu Kecamatan Watulimo sebanyak 100 orang.

3. Jenis dan Sumber data

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Adapun sumber data penelitian terbagi dalam 2 jenis yaitu data primer yang berasal dari data responden mengenai budaya inovasi, kemampuan kerja, komitmen kerja dan perilaku produktif terhadap kepuasan kerja pada UKM Keripik Pisang Trenggalek. Dan data sekunder diperoleh dari pengumpulan data-data yang diberikan perusahaan dan data-data lain yang berhubungan dengan penelitian ini yang dapat membantu proses dalam mengerjakan penelitian ini.

4. Teknik Pengambilan data

Teknik pengambilan data yang digunakan oleh peneliti menggunakan kuisioner atau angket.

5. Uji Validitas dan reliabilitas

Dalam mengukur validitas yaitu dengan menghitung validitas menggunakan *Correlation Pearson Moment* dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total, yaitu dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (r hitung) dengan 0,30. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung \geq 0,30. Demikian pula sebaliknya, maka dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengukur reliabel dapat diukur dengan membandingkan *Alpha Crumbach* atau α hitung dengan α tabel. Suatu

variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Demikian pula sebaliknya, maka dikatakan tidak reliabel. [6]

6. Pengujian Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan menggunakan software SPSS.18. Didalam penelitian ini terdapat pengujian uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

- A. Uji Asumsi klasik
 - 1) Uji Normalitas
 - 2) Uji Linieritas
 - 3) Uji Autokorelasi
 - 4) Uji Heteroskedastisitas
 - 5) Uji Multikolinieritas
- B. Analisis regresi linier berganda

7. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang di dapat signifikan. Ada empat jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu :

- 1) Analisis Jalur
- 2) Uji Simultan (uji F)
- 3) Koefisien Korelasi Berganda (R)
- 4) Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
- 5) Uji Intervening-Sobel Test

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas

Variabel	Variabel (r-hitung)	kritis	Sig.	Keterangan
Variabel Budaya Inovasi	X _{1,1}	0,776	0,000	Valid
	X _{1,2}	0,726	0,000	Valid
	X _{1,3}	0,790	0,000	Valid
	X _{1,4}	0,694	0,000	Valid
	X _{2,1}	0,729	0,000	Valid
Variabel Kemampuan Kerja	X _{2,2}	0,735	0,000	Valid
	X _{2,3}	0,468	0,000	Valid
	X _{2,4}	0,733	0,000	Valid
	X _{2,5}	0,666	0,000	Valid
Variabel Komitmen Kerja	X _{3,1}	0,749	0,000	Valid
	X _{3,2}	0,802	0,000	Valid
	X _{3,3}	0,758	0,000	Valid

Variabel Perilaku Produktif	Y ₁	0,730	0,000	Valid
	Y ₂	0,698	0,000	Valid
	Y ₃	0,603	0,000	Valid
	Y ₄	0,671	0,000	Valid
	Y ₅	0,760	0,000	Valid
Variabel Kepuasan Kerja	Z ₁	0,647	0,000	Valid
	Z ₂	0,658	0,000	Valid
	Z ₃	0,752	0,000	Valid
	Z ₄	0,707	0,000	Valid

Pada hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan ku²neri dari variabel (X), variabel (Y) dan variabel (Z) memiliki nilai koefisien kore²lasi diatas 0,30 (>0,30) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan ku²esioner dari variabel (X), variabel (Y), dan variabel (Z) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk menggu²kan variabel yang telah diteliti.

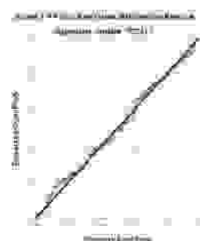
2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Item	Keterangannya
Budaya Inovasi	,734	0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja	,670	0,60	Reliabel
Komitmen Kerja	,657	0,60	Reliabel
Perilaku Produktif	,731	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	,630	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* pada variabel Budaya Inovasi sebesar 0,734, variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,670, variabel komitmen Kerja sebesar 0,657, variabel Perilaku Produktif sebesar 0,731, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,630. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* lebih besar 0,60, maka dapat dikatakan bahwa instrument ku²esioner yang digunakan dikatakan memiliki reliabilitas.

B. Uji Asumsi Klasik

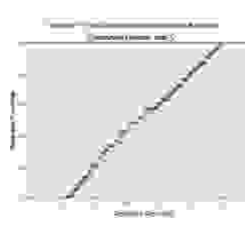
1. Uji Normalitas



X terhadap Y



X terhadap Z



Z terhadap Y

Dari hasil pengujian normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik *normal probability plot* yang mensyaratkan jika sebaran data tersebut terdapat pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas, maka hasil yang didapat memenuhi syarat *normal probability plot*, yang artinya data dalam penelitian tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

X terhadap Y

Variabel	F	Sig. <i>Linearity</i>	Kondisi	Kesimpulan
X1 → Y	10,202	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X2 → Y	9,173	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X3 → Y	7,252	0,000	Sig. < 0,05	Linier

X terhadap Z

Variabel	F	Sig. <i>Linearity</i>	Kondisi	Kesimpulan
X1 → Z	6,168	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X2 → Z	5,860	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X3 → Z	7,449	0,000	Sig. < 0,05	Linier

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai *sig. linearity* untuk variabel budaya inovasi, kemampuan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja menunjukkan nilai *sig. linearity* < 0,05, maka dikatakan hubungan antar variabel bersifat linier.

3. Uji Autokorelasi

X terhadap Y

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Dimension 1	.764	.584	.571	2,496	1,650

Z terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Dimension 0	.764	.584	.571	2,496	1,676

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel diatas diperoleh nilai *Durbin Watson* (DW) sebesar 1,676 dan 1,650 dengan $-2 < 1,676 < 3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

4. Uji Multikolinieritas

1
X terhadap Y

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Inovasi	.622	1.607
Kemampuan Kerja	.694	1.441
Komitmen Kerja	.720	1.388

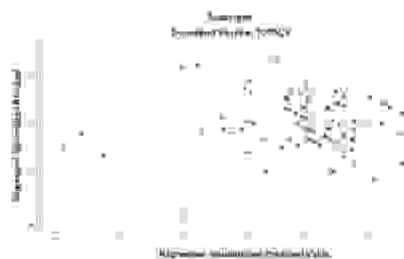
X terhadap Z

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Inovasi	.622	1.607
Kemampuan Kerja	.694	1.441
Komitmen Kerja	.720	1.388

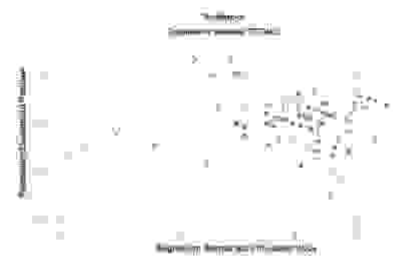
Dari hasil pengujian multikolinieritas dapat diperoleh semua nilai VIF variabel Budaya inovasi, kemampuan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja (<10) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan jika regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas

2
X terhadap Y



X terhadap Z



Berdasarkan gambar yang ada diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan scatterplot titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol, atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal, atau sumbu Y, maka dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linier Berganda.

Regresi linier berganda digunakan untuk memodelkan hubungan antar variabel dependen dan variabel independen, dengan jumlah variabel independen lebih dari satu.

X terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Beta		
1	(Constant)	2,037	1,581			1,288	,201
	TOTALX1	,658	,104	,606	,436	1,400	,160
	TOTALX2	,284	,104	,266	,371	,717	,473
	TOTALX3	,274	,110	,264	,348	,758	,451

X terhadap Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,528	1,572			2,244	,037
	TOTALX1	,191	,090	,300		2,091	,044
	TOTALX2	,082	,080	,100		2,170	,032
	TOTALX3	-,433	,199	-,360		-3,075	,000

a. Dependent Variable: TOTALZ

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel

1) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + c$$

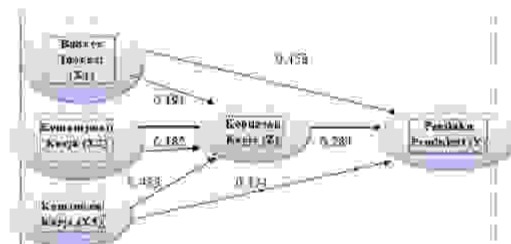
$$Y = 2,037 + 0,458 X_1 + 0,284 X_2 + 0,374 X_3$$

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + c$$

$$Z = 3,528 + 0,191 X_1 + 0,082 X_2 + 0,433 X_3$$

D. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Jalur:



2. Uji Simultan (Uji F)

X terhadap Y

Model		Sum of Squares	ANOVA ^a		Mean Square	F	Sig.
			df				
1	Regression	340,703	3		280,234	44,968	,000
	Residual	598,237	96		6,232		
	Total	1438,960	99				

X terhadap Z

Model		Sum of Squares	ANOVA ^a		Mean Square	F	Sig.
			df				
1	Regression	980,085	3		132,695	21,543	,000 [*]
	Residual	359,305	96		3,759		
	Total	980,390	99				

Berdasarkan hasil dari tabel diatas diperoleh nilai signifikan sebesar **0,000**. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara terkat dan simultan terhadap variabel terkat.

3. Koefisien Korelasi Berganda (Uji R)

X terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Dimension 0	.764 ¹	.584	.571	2.696	1.650

X terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Dimension 0	.634 ¹	.402	.384	2.482	1.676

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda diatas dengan bantuan statistik menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar = 0,764 dan 0,634. Berdasarkan kriteria korelasi diatas, maka dapat dinyatakan bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel lainnya.

4. Koefisien Determinan R

X terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Dimension 0	.764 ¹	.584	.571	2.696	1.650

X terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Dimension 0	.634 ¹	.402	.384	2.482	1.676

Sumber : Output Data SPSS, 25.0

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistik SPSS diperoleh nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0.584 dan 0.402. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya inovasi, kemampuan kerja, komitmen kerja dapat mempengaruhi perilaku produktif sebesar 58,4% sedangkan 41,6% di pengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian, sebesar 40,2% sedangkan 59,8% di pengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

5. Uji Intervening.

- a. Pengaruh budaya inovasi (X₁) terhadap perilaku produktif (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening

Adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan Sobel Test sebagai berikut:

Standar error dari koefisien *indirect effect* (S_{ab}):

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,549)^2(0,087)^2 + (0,467)^2(0,082)^2 + (0,087)^2(0,082)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,00228131) + (0,00146643) + (0,0005089)}$$

$$S_{ab} = 0,003799$$

Dimana:

S_{ab} = Standar error tidak langsung

a = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X_1 terhadap Z

b = Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

S_a = Standar error dari koefisien b

S_b = standar error dari koefisien a

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung uji t -statistik pengaruh *intervening* dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}} = \frac{0,467 \times 0,549}{0,003799} = 67,49357$$

Dengan mengikuti tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,660, maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($67,49357 > 1,660$) yang berarti bahwa koefisien *intervening* sebesar 0,749357 signifikan dan ada pengaruh *intervening* kepuasan kerja dalam hubungan variabel budaya inovasi terhadap perilaku produktif.

b. Pengaruh kemampuan kerja (X_2) terhadap perilaku produktif (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*.

Adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan *Sobel Test* sebagai berikut:

Standar error dari koefisien *indirect effect* (S_{ab}):

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,627)^2(0,092)^2 + (0,411)^2(0,079)^2 + (0,092)^2(0,079)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,00332744) + (0,00105424) + (0,0005282)}$$

$$S_{ab} = 0,004435$$

Dimana:

S_{ab} = Standar error tidak langsung

a = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X_2 terhadap Z

b = Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

S_a = Standar error dari koefisien b

S_b = standar error dari koefisien a

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung uji statistik pengaruh *intervening*, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{s_{ab}} = \frac{0,411 \times 0,627}{0,004435} = 58,1118$$

Dengan mengikuti tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yang sebesar 1,660 maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($58,1118 > 1,660$) yang berarti bahwa koefisien *intervening* sebesar 58,1118 signifikan dan ada pengaruh *intervening* kepuasan kerja dalam hubungan variabel kemampuan kerja terhadap perilaku produktif.

C. Pengaruh komitmen kerja (X_3) terhadap perilaku produktif (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*.

Adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan *Sobel Test* sebagai berikut:

Standart error dari koefisien *indirect effect* (S_{ab}).

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,651)^2 (0,098)^2 + (0,629)^2 (0,102)^2 + (0,098)^2 (0,102)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,00407018 + 0,00411625 + 0,0009992}$$

$$S_{ab} = 0,008286$$

Dimana:

S_{ab} = Standart error tidak langsung.

a = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X_1 terhadap Z

b = Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

s_a = Standart error dari koefisien b

s_b = standan error dari koefisien a

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung uji statistik pengaruh *intervening*, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{s_{ab}} = \frac{0,651 \times 0,629}{0,008286} = 49,41607$$

Dengan mengikuti tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yang sebesar yaitu sebesar 1,660 maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($49,41607 > 1,660$) yang berarti bahwa koefisien *intervening* sebesar 49,41607 signifikan dan ada pengaruh *intervening* kepuasan kerja dalam hubungan variabel komitmen kerja terhadap perilaku produktif.

E. Pembahasan.

1. **Hipotesis Pertama : Budaya Inovasi (X1), Kemampuan kerja (X2), dan Komitmen kerja (X3) berpengaruh terhadap Perilaku produktif.**

Hasil analisis data membuktikan bahwa Budaya Inovasi (X1), Kemampuan kerja (X2), dan Komitmen kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku produktif pada IKM kripik pisang di trenggalek.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amastasia Ekawati (2014), Syafruddin Chauha(2017), Noerhayati Amirullah(2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya inovasi, kemampuan kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan. budaya inovasi yang baik akan membawa dampak pada perilaku produktif karyawan yang meningkat, begitu juga komitmen kerja dan kemampuan kerja yang baik juga akan membawa dampak yang baik pada perilaku produktif karyawannya.

Dengan demikian, ini dapat dinyatakan budaya inovasi, kemampuan kerja, dan komitmen kerja yang terus di tingkatkan dan semakin di kembangkan akan mendorong perilaku produktif IKM kripik pisang di trenggalek. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya inovasi, kemampuan kerja dan komitmen kerja yang baik akan membawa dampak yang positif bagi perilaku produktif di IKM kripik pisang di trenggalek.

2. **Hipotesis Kedua : Budaya Inovasi (X1), Kemampuan kerja (X2), dan Komitmen kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.**

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Budaya Inovasi (X1), Kemampuan kerja (X2), dan Komitmen kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada IKM kripik pisang di trenggalek.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewie Triwijayanti Wardono (2014) yang berjudul "Budaya Inovasi dan Kemampuan kerja terhadap Kepuasan kerja" didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Zakiul Anni Rizqiana, Muhammad (2017) yang berjudul "Pengaruh Budaya Inovasi, Kemampuan Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (Bpkas)". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya inovasi, Kemampuan kerja dan Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, ini dapat dinyatakan budaya inovasi, kemampuan kerja, dan komitmen kerja yang terus di tingkatkan dan semakin di kembangkan akan mendorong kepuasan kerja yang akan berdampak pada kemajuan usaha, sehingga perusahaan akan semakin menciptakan ide-ide yang inovatif di IKM kripik pisang di trenggalek. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya inovasi, kemampuan kerja, dan komitmen kerja yang baik akan membawa dampak yang positif bagi kepuasan kerja di IKM kripik pisang di trenggalek.

3. **Hipotesis Ketiga: Budaya Inovasi (X1), Kemampuan kerja (X2), dan Komitmen kerja(X3) berpengaruh terhadap Perilaku produktif (Y) melalui Kepuasan kerja (Z) sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa budaya inovasi, kemampuan kerja, dan komitmen kerja berpengaruh secara langsung (*direct affect*) dan berpengaruh tidak langsung (*indirect affect*) terhadap perilaku produktif dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Variabel budaya inovasi, kemampuan kerja, dan komitmen kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta ada pengaruh tidak langsung antara variabel budaya inovasi, kemampuan kerja, dan komitmen kerja terhadap perilaku produktif melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nadzirah Ikasari, Taufik Nur, Noerhayati Amirullah (2017) yang berjudul "Pengaruh kemampuan kerja, Komitmen kerja terhadap Perilaku Produktif dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening* dengan kemampuan kerja karyawan yang baik begitu juga komitmen karyawan untuk bekerja dipertusahaan baik maka akan menciptakan perilaku produktif karyawan yang baik, yang tentunya akan mempengaruhi kepuasan karyawan yang meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya inovasi, Kemampuan Kerja, dan Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku produktif karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data, hipotesis penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Inovasi, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Produktif Karyawan

2. Budaya Inovasi, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Budaya Inovasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh secara langsung dan berpengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku produktif dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini antara lain HKM Kriptik Pisang Trenggalek yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Semoga penelitian yang sederhana ini dapat menambah pengetahuannya baru dan semoga bermanfaat bagi para pembaca.

REFERENSI

- [1] Anastasia, Ekawati,dkk. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Inovatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya Jurnal Ilmu Manajemen Vol 2, nomor 3 Juli 2014.
- [2] Luthans, Fred . 2012. Perilaku Organisasi Edisi ke 10 . Yogyakarta : ANDI,Mangkunegara. Anwar Prabu . 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke - 14. Bandung . PT Remaja Rosdakarya.
- [3] Nurul Chairany, Nadzrah Hasan dkk.2017. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan melalui Perilaku Produktif Karyawan .Universitas Mustika Indonesia, JIEM Vol 2 No.1, April 2017.
- [4] Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [5] Dzulung Abdullah.2016.Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Jurnal Ilmiah Manajemen & Akutansi tahun 2016 Vol.3 No.2 ISSN:2356-3923
- [6] Handoko, Hani ., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta ; BPTU.
- [7] Husibuan, Melayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia , Jakarta : Bumi Aksara.
- [8] Achmad Budjuri Jaeni.2013. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Sukabank. JBE, September 2013. Hal.150-170/ISSN :1412-3126
- [9] Sugiono . 2016. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta.
- [10] Suparyadi, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia „Edisi kesatu, Yogyakarta .CV. Anil Offset.

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

21%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ijler.umsida.ac.id

Internet Source

5%

2

Muhammad Sugito, Slamet Harjatno. "The Effect of Job Satisfaction, Motivation, and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior (Ocb) with Participatory Leadership Styles in Employees of Pt. Surabaya Sentosa Laundry In Gempol - Pasuruan", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2019

Publication

5%

3

eprints.umsida.ac.id

Internet Source

3%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%