

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Innovation Culture, Work Ability and Work Commitment on Productive Behavior with Job Satisfaction as Intervening Variable

Pengaruh Budaya Inovasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Perilaku Produktif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Elvi Srirahayu, elvirahayu012@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the Influence of Innovation Culture, Work Ability and Work Commitment on Productive Behavior with Job Satisfaction as an Intervening Variable in Trenggalek Banana Chips IKM. The population used was all 100 employees of Trenggalek Banana Chips IKM, and in this study 100 people were used as samples. The sampling technique used in this study was a saturated sample. Data was collected through the distribution of questionnaires. To test the hypothesis used multiple correlation coefficient (R), determinant coefficient (R²), classical assumption test, F test and t test with the help of SPSS (Statistical Program for Social Science) version 18.0. The primary data in this study were obtained from a questionnaire whose measurement was using a Likert scale which was tested for validity and reliability. The results of this study prove that the culture of innovation (X1), work ability (X2), work commitment (X3) affect the productive behavior of employees (Y). Culture of innovation (X1), work ability (X2), work commitment (X3) affect employee job satisfaction (Z). In addition, innovation culture (X1), work ability (X2), work commitment (X3) and job satisfaction (Z) have direct and indirect effects on employee productive behavior (Y).

Published date: 2021-10-30 00:00:00

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). IKM 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 mendorong pada perubahan perilaku produktif dari karyawan . Perilaku produktif menurut Suhariadim(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 memihak 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, kekuatan 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.

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	117.665.000
Oktober	-	6.000 Kg	18.000 - 20.000	112.200.000
November	-	8.800 Kg	18.000 - 20.000	165.600.000
Desember	-	8.800 Kg	18.000 - 20.000	165.600.000

Table 1. Data Omset Penjualan Periode Tahun 2018. Sumber data : Dari IKM Keripik Pisang Trenggalek

Berdasarkan data penjualan dari IKM Keripik Pisang Watulimo, 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 penjualan relatif stabil. Penurunan penjualan yang dialami oleh IKM 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 IKM 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 IKM 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.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

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

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan IKM 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 dianalisis 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 IKM 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 Reabilitas

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 $> 0,30$. Demikian pula sebaliknya, maka dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengukur reliabel dapat diukur dengan membandingkan *Alpha Cronbach* atau alpha hitung dengan alpha 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 Heteroskedasitas
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*

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas

Variabel	Variabel (r-hitung)	kritis	Sig.	Keterangan		
Variabel Budaya Inovasi	X 1.1	0,776	0.30	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	
	Variabel Kemampuan Kerja	X 2.1			0,729	0,000
		X 2.2			0,735	0,000
		X 2.3			0,468	0,000
		X 2.4			0,733	0,000
		X 2.5			0,666	0,000
	Variabel Komitmen Kerja	X 3.1				0,749
		X 3.2				0,802
		X 3.3				0,758
	Variabel Perilaku Produktif	Y .1				
		Y .2				
		Y .3				

					Y .4
					Y .5
					Variabel Kepuasan Kerja

Table 2.

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

2. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha Croncbach	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Inovasi	.734	0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja	.670	0,60	Reliabel
komitmenmKerja	.657	0,60	Reliabel
Perilaku Produktif	.731	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	.630	0,60	Reliabel

Table 3.

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 kuisoner 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 harus terletak 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 Lineritas

Variabel	F	Sig. Linearity	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

Table 4. X terhadap Y

Variabel	F	Sig. Linearity	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

Table 5. X terhadap Z

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 ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson Dimension 0

Table 6.

Z terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson Dimension 0

Table 7.

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel diatas diperoleh nilai *DurbinWatson* (DW) sebesar 1,676 dan 1650 dengan $-2 < 1,676 < 3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

4. Uji Multikolinieritas

X terhadap Y X terhadap Z

Coefficients a	
Model	Collinearity Statistics
1	(Constant)
	Budaya inovasi

	Kemampuan kerja
	Komitmen Kerja

Table 8.

Coefficients a		
Model	Collinearity Statistics	
1	(Constant)	
	Budaya inovasi	
	Kemampuan kerja	
	Komitmen Kerja	

Table 9.

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.

Uji Heteroskedasitas

X terhadap Y X terhadap Z

Berdasarkan gambar yang ada diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola tertentu dan scatterplot titik - titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical 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
1	(Constant)	2,037		1,581	1,288
	TOTALX1	,458		,094	,406

		TOTALX2	,284	,084	,266
		TOTALX3	,374	,110	,264

Table 10.

X terhadap Z

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)		3,528	1,572	2,244
	TOTALX1		,191	,094	,204
	TOTALX2		,182	,084	,206
	TOTALX3		,433	,109	,369

a. Dependent Variable: TOTALZ

Table 11.

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

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

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_2$$

$$Z = 3,528 + 0,191 X_1 + 0,182 X_2 + 0,433 X_3$$

D. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Jalur

2. Uji Simultan (Uji F)

X terhadap Y

ANOVA a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	840,703	3	280,234	44,968
	Residual	598,257	96	6,232	
	Total	1438,960	99		,000b

Table 12.

X terhadap Z

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398,085	3	132,695	21,543	,000b
	Residual	591,305	96	6,159		
	Total	989,390	99			

Table 13.

Berdasarkan hasil dari tabel diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana F_{tabel} diketahui sebesar 2,70. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara terkait dan simultan terhadap variabel terikat.

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

Table 14.

X terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson Dimension 0

Table 15.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda diatas dengan bantuan statistic 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

Table 16.

X terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson Dimension 0

Table 17. Sumber : Output Data SPSS, 25.0

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistic 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 ini.

5. Uji Intervening

a. Pengaruh budaya inovasi (X_1) 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* (Sab).

$$Sab = \sqrt{\sigma_{ab}^2 + \sigma_a^2 + \sigma_b^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0.549)^2(0.087)^2 + (0.467)^2(0.082)^2 + (0.087)^2(0.082)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0.0022813) + (0.00146643) + (0.00005089)}$$

$$Sab = 0.003799$$

Dimana :

Sab = Standar error tidak langsung

a = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X_1 terhadap Z

b = Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

Sa = Standart error dari koefisien b

Sb = standart error dari koefisien a

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

$ab \ 0,467 \times 0,549 \ t = = = 67,49357 \ sab \ 0,003799$

Table 18.

Dengan mengikuti t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,660, maka dapat disimpulkan bahwa thitung > ttabel (67,49357 > 1.660) yang berarti bahwa koefisien *intervening* sebesar 67,49357 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:

Standart error dari koefisien *indirect effect* (Sab).

$$Sab = \sqrt{\sigma_{ab}^2 + \sigma_a^2 + \sigma_b^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0.627)^2(0.092)^2 + (0.411)^2(0.079)^2 + (0.092)^2(0.079)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0.00332744) + (0.00105424) + (0.00005282)}$$

$$Sab = 0.004435$$

Dimana :

Sab = Standar error tidak langsung

a = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X_2 terhadap Z

b = Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

Sa = Standart error dari koefisien b

Sb = standart error dari koefisien a

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

$$ab \ 0,411 \times 0,627t = = 58,1118 \ sab \ 0,004435$$

Table 19.

Dengan mengikuti t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu 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* (Sab).

$$Sab = \sqrt{\square\square\square\square\square\square\square + \square\square\square\square\square\square\square + \square\square\square\square\square\square\square\square}$$

$$Sab = \sqrt{(0.651)^2(0.098)^2 + (0.629)^2(0.102)^2 + (0.098)^2(0.102)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,00407018) + (0,00411625) + (0,00009992)}$$

$$Sab = 0,008286$$

Dimana :

Sab = Standar error tidak langsung

a = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X_3 terhadap Z

b = Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

Sa = Standart error dari koefisien b

Sb = standart error dari koefisien a

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

$$ab \ 0,651 \times 0,629t = = 49,41607sab \ 0,008286$$

Table 20.

Dengan mengikuti t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu 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 (X_1), Kemampuan kerja (X_2), dan Komitmen kerja (X_3) berpengaruh terhadap Perilaku produktif.

Hasil analisis data membuktikan bahwa Budaya Inovasi (X_1), Kemampuan kerja (X_2), dan Komitmen kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku produktif pada IKM kripik pisang di trenggalek.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anastasia Ekawati ,(2014), Syafruddin Chan3.(2017), Noerhayati Amirullah4.(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 kemitmen 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 kerjayang baik akanmembawaodampakpyang positif bagi perilakuproduktif di IKM kripik pisang di trenggalek.

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

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwaPBudaya Inovasi (X1), Kemampuan kerja (X2), dan Komitemen kerja (X3)berpengaruhsecara 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 Amri Rizqina1, 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 (Bpks)”. 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 Komitemen 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 kerjalberpengaruh secara langsung (*direct affect*)dan berpengaruhtidak 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 diperusahaan baik maka akan menciptakan perilaku produktif karyawan yang baik, yang tentunya akan mempengaruhi kepuasan karyawan yang meingkat.

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*.

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*.

References

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, Nadzirah Iksari dkk. 2017. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan melalui Perilaku Produktif Karyawan. Universitas Muslim Indonesia. JIEM Vol.2 No.1, April 2017.
 4. Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
 5. Dudung 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 : BPFE.
 7. Hasibuan, Melayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia , Jakarta : Bumi Aksara.
 8. Achmad Badjuri Jaeni. 2013. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Stikubank. 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. Andi Offset.