

**PENGARUH PERILAKU INOVASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI  
(Studi pada Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo)**

**SKRIPSI**



Ditulis oleh:

Nama : Rahadhian Dipo Kusumo  
Nomer Mahasiswa : 14311412  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
YOGYAKARTA  
2020**

**PENGARUH PERILAKU INOVASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI  
(Studi pada Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo)**

**SKRIPSI**

Disusun dan diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam meraih Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Oleh:

Nama : Rahadhian Dipo Kusumo  
Nomer Mahasiswa : 14311412  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
YOGYAKARTA**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apa pun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 18 September 2020



Rahadhian Dipo Kusumo

**PENGARUH PERILAKU INOVASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI**

**(Studi pada Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo)**

Oleh:

Nama : Rahadhian Dipo Kusumo  
Nomer Mahasiswa : 14311412  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 18 September 2020

Telah disetujui dan disahkan oleh

**Dosen Pembimbing**



Andriyastuti Suratman, SE., MM.

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH PERILAKU INOVASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN PT. PUTRA UTAMA MOTOR SUKOHARJO)**

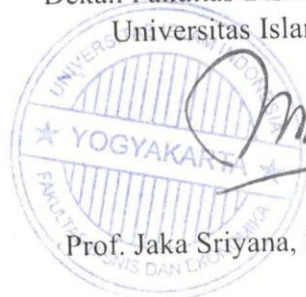
Disusun Oleh : **RAHADHIAN DIPO KUSUMO**  
Nomor Mahasiswa : **14311412**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**  
Pada hari, tanggal: Selasa, 10 November 2020

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Andriyastuti Suratman,,S.E., M.M.

Penguji : Achmad Sobirin,Drs.,M.B.A., Ph.D., Ak.

Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia

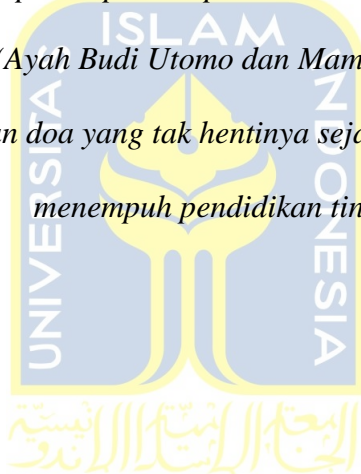


Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Skripsi ini penulis persembahkan untuk:*

*Kedua orangtua saya (Ayah Budi Utomo dan Mamah Nany Rudiati) atas segala dukungan, inspirasi, dan doa yang tak hentinya sejak kecil hingga selama penulis menempuh pendidikan tinggi.*



**PENGARUH PERILAKU INOVASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI  
(Studi pada Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo)**

**ABSTRAK**

(Rahadhian Dipo Kusumo, 14311412)

Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh perilaku inovasi dan kepribadian secara langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta pengaruh perilaku inovasi dan kepribadian secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Putra Utama Motor Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo yang berjumlah 86 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel. Metoda pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Hipotesis yang diajukan, diuji secara statistik dengan menggunakan teknik *Path Analysis* dengan program SPSS 20 untuk menguji hubungan masing-masing variabel.

Hasil penelitian menemukan bahwa 1) perilaku inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Perilaku inovasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 4) Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) Perilaku inovasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan Kepribadian individu secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo.

*Kata kunci : Perilaku Inovasi, Kepribadian, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan  
PT. Putra Utama Motor Sukoharjo*

**THE EFFECT OF INNOVATION AND PERSONALITY BEHAVIOR ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS  
A MEDIATION VARIABLES**

**(Study on Employees of PT. Putra Utama Motor Sukoharjo)**

**ABSTRACT**

**(Rahadhian Dipo Kusumo, 14311412)**

*This study aims to examine and analyze the influence of innovation behavior and personality directly on job satisfaction and employee performance as well as the indirect influence of innovation behavior and personality on employee performance through job satisfaction at PT. Putra Utama Motor Sukoharjo. The population in this study were all employees of PT. Putra Utama Motor Sukoharjo, amounting to 86 people. While the sampling technique uses the census method, which is to take all members of the population to be sampled. The method of collecting data in this study using a questionnaire. The hypothesis proposed was tested statistically using the Path Analysis technique with the SPSS 20 program to test the relationship of each variable.*

*The results of the study found that 1) innovation behavior has a significant effect on employee performance, 2) Personality has a significant effect on employee performance, 3) Innovation behavior has a significant effect on employee job satisfaction, 4) Personality has a significant effect on employee job satisfaction, 5) Job satisfaction has a significant effect. on employee performance, 6) Innovation behavior indirectly has a significant effect on employee performance through job satisfaction and individual personality indirectly has a significant effect on employee performance at PT. Putra Utama Motor Sukoharjo.*

*Keywords: Innovation Behavior, Personality, Job Satisfaction, Employee Performance PT. Putra Utama Motor Sukoharjo*



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening” ini dapat diselesaikan pada waktunya.

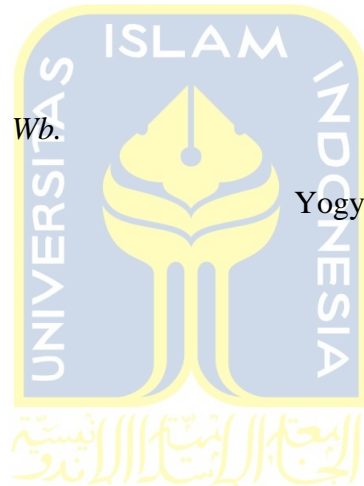
Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik berkat dukungan moril maupun materiil serta doa dari berbagai pihak. Untuk itu, ucapan terima kasih penulis sampaikan sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang Tua dan Keluarga atas dukungan yang selalu diberikan.
2. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., selaku dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia
3. Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen FBE Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Andriyastuti Suratman,,S.E., M.M., selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada segenap staf pengajar dan karyawan Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
6. Kepada teman – teman yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

7. Kepada para responden penelitian serta pihak – pihak lain yang tidak dapat disebutkan yang turut dalam membantu dan melancarkan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Pada akhirnya, selaku penulis memohon maaf atas segala kekurangan dan keterbatasan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*



Yogyakarta, 26 SEPTEMBER 2020

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rahadhian Dipo Kusumo', is placed over a light gray rectangular background.

Rahadhian Dipo Kusumo

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	7
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	11
2.1. Landasan Teori .....	11
2.1.1. Perilaku Inovasi .....	11
2.1.2. Pengertian Kepribadian ( <i>Personality</i> ) .....	14

2.1.3.	Kepuasan Kerja.....	23
2.1.4.	Kinerja Karyawan .....	26
2.2.	Penelitian Terdahulu .....	32
2.3.	Pengembangan Hipotesis .....	42
2.4.	Kerangka Pikir Penelitian .....	52
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>53</b>
3.1.	Jenis Penelitian .....	53
3.2.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	53
3.3.	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	54
3.4.	Jenis dan Sumber Data .....	58
3.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	59
3.6.	Skala Likert .....	60
3.7.	Uji Instrumen dan Teknik Analisis Data .....	61
3.8.	Teknik Analisis Data .....	62
3.8.1.	Analisis Deskriptif .....	62
3.8.2.	Analisis Jalur .....	62
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>66</b>
4.1.	Tingkat Pengambilan Kuesioner.....	66
4.2.	Deskripsi Karakteristik Responden .....	66
4.3.	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	71
4.3.1.	Uji Validitas .....	71
4.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	72
4.4.	Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian	73
4.5.	Pengujian Hipotesis .....	79

4.6.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	87
4.6.1.	Pengaruh Perilaku inovasi terhadap Kinerja Karyawan .....	87
4.6.2.	Pengaruh Perilaku inovasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan.....	88
4.6.3.	Pengaruh Kepribadian individu terhadap Kinerja Karyawan ....	89
4.6.4.	Pengaruh Kepribadian individu terhadap Kepuasan kerja Karyawan.....	90
4.6.5.	Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	92
4.6.6.	Pengaruh Perilaku inovasi Secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja.....	93
4.6.7.	Pengaruh kepribadian individu Tidak Langsung terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja.....	94
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	96
5.1.	Kesimpulan .....	96
5.2.	Saran .....	97
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	99
	<b>LAMPIRAN</b> .....	105

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Telaah Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	56
Tabel 4.1 Tingkat Kuesioner.....	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	69
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	70
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel 4.9 Ringkasan hasil pengujian reliabilitas.....	73
Tabel 4.10. Distribusi Responden Berdasarkan Perilaku Inovasi .....	74
Tabel 4.11. Distribusi Responden Berdasarkan Kepribadian .....	75
Tabel 4.12 Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja .....	76
Tabel 4.13. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan.....	78
Tabel 4.14. Hasil Regresi Linier Berganda Model I.....	79
Tabel 4.15. Hasil Regresi Linier Berganda Model II.....	81
Tabel 4.16. Rekapitulasi Pengujian Hipotesis .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Efektivitas Penjualan Sepeda Motor di PT. Putra Utama Motor	7
Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian.....	52
Gambar 3.1. Model Analisis Jalur (Path Analysis).....	63
Gambar 4.1. Hasil Model Analisis Jalur .....	86



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUESIONER .....	105
LAMPIRAN 2. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	110
LAMPIRAN 3. PROFIL RESPONDEN .....	114
LAMPIRAN 4. ANALISIS DESKRIPTIF .....	115
LAMPIRAN 5. HASIL ANALISIS JALUR .....	117
LAMPIRAN 6. TABULASI DATA PENELITIAN.....	119





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Sumberdaya manusia mempunyai peranan penting dalam kegiatan aktivitas perusahaan. Tanpa adanya sumberdaya manusia yang baik, kinerja perusahaan tidak mungkin dapat berjalan sesuai dengan rencana. Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan yang dimaksudkan dengan karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah maupun pada perusahaan-perusahaan atau pada usaha-usaha sosial di mana orang tersebut memperoleh suatu balas jasa tertentu. Karyawan atau tenaga kerja merupakan salah satu asset perusahaan yang sangat penting, oleh karena itu karyawan harus diberikan perhatian yang baik dan diarahkan dengan baik demi perkembangan dan kemajuan perusahaan itu sendiri nantinyaMangkunegara, (2017:9).

Melalui usaha dan kerja karyawan tersebutlah maka perusahaan dapat menjalankan roda kegiatan usahanya, yang pada akhirnya akan membawa keuntungan tersendiri bagi perusahaan. Dengan demikian karyawan memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan dari kinerja karyawannya(Simamora, 2014). Oleh karena itu, antara pihak manajemen

perusahaan dan karyawan harus tercipta suatu hubungan baik yang saling menguntungkan.

Dalam dunia usaha atau bisnis keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan terus ditingkatkan dari berbagai aspek baik dari segi sumber daya manusia, sarana dan prasarana, kesejahteraan maupun peraturan yang menjadi payung hukumnya. Pegawai yang telah memahami nilai organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi (Rediyono dan Ujianto,2013). Nilai-nilai tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu-individu dan organisasi yang baik. Dapat dikatakan bahwa pengukuran kinerja sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta sangat penting dilakukan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja

karyawan adalah inovasi karyawan (Bello dan Adeoye, *et al*, 2018), Dama dan Imelda (2018), Leonga and Amran, (2014), kepribadian ((Oppong *et al*. 2015; Haris dan Fleming, 2017; Indarti *et al*, 2017) dan pengaruh inovasi terhadap kepuasan karyawan (Sujarwo dan Wahjono, 2017; Triraharjo dkk, 2019; Yang *et al*, 2014; Haris dan Fleming, (2017), Suratman dan Supriyantiningih, (2019).

Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi untuk melihat kinerja karyawannya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri (Syafitri 2009). Kepribadian sendiri merupakan karakteristik yang terdapat pada diri individu untuk menggambarkan perilaku individu tersebut, yang digunakannya dalam melakukan interaksi di lingkungannya (Arianto dan Choliq, 2019). Adaptasi setiap individu tidak sama tergantung dari tipe kepribadian yang dimilikinya. Hasil akhir dari kemampuan beradaptasi ini akan terlihat dalam kinerja sebagai bentuk tanggung jawab (Robbin & Judge, 2013).

Pervin & John (2010) dalam teorinya *The Big Five Personality* menyatakan bahwa kepribadian dapat dibagi menjadi lima dimensi yaitu 1) *Neuroticism*, yaitu kepribadian individu dengan ciri-ciri yang mudah merasa cemas, mengalami stres, memiliki ide yang tidak realistis, memiliki respons koping yang mendasarinya, 2) *Extraversion*, yaitu individu dengan tipe kepribadian yang lebih komunikatif, antusias dalam aktivitas, bersifat ramah, dan lebih berbahagia, 3) *Openness to Experience*, merupakan tipe kepribadian dengan ciri cenderung lebih kreatif, imajinatif, intelektual, ingin tahu, dan berpikiran terbuka, 4) *Agreeableness*, yaitu tipe kepribadian dengan ciri kooperatif (mampu

bekerjasama), percaya diri, ramah, hangat dan lembut hati serta senang membantu, 5) *Conscientiousness*, pada umumnya lebih berhati-hati dalam mengambil suatu tindakan atau perhatian dalam mengambil keputusan, mereka juga memiliki disiplin diri yang tinggi dan dapat dipercaya. Ciri-ciri positif dalam dimensi tersebut adalah dapat dipercaya, bertanggung jawab, gigih, dan didorong oleh kinerja.

Menurut Leong dan Rasli (2013) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku inovasi. Perilaku inovatif juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Leong dan Rasli, 2014). Orang dengan perilaku inovatif akan selalu berusaha menyelesaikan masalah dengan cara yang berbeda, tetapi lebih efektif dan efisien (Purba, 2009). Menurut Rediyono dan Ujjianto, (2013) menemukan bahwa inovasi merupakan determinan kunci dari kinerja bisnis. Mereka menyatakan bahwa ada hubungan signifikan positif antara ukuran multidimensi inovasi dengan kinerja organisasi, sehingga sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu sukses tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, baik pada organisasi publik maupun swasta.

Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, dibandingkan dengan faktor lainnya. Perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara, misalnya dengan meningkatkan inovasi kerja. Jong & Hartog (2003) merinci lebih mendalam perilaku inovatif dalam melakukan proses inovasi menjadi empat tahap yaitu melihat peluang, mengeluarkan ide, memperjuangkan dan mengaplikasikan. Perilaku inovatif menjadi penting karena

berpengaruh besar dalam perilaku kerja pegawai. Adapun perilaku inovatif dapat dibangun oleh institusi dengan memberikan peluang untuk pelatihan dan pendidikan atau diinisiasi oleh pegawai sendiri dengan kontribusi berupa ide-ide kreatif yang membangun dalam mencapai visi dan misi organisasi. Selain kepribadian individu, yang perlu di perhatikan oleh organisasi adalah memunculkan atau menciptakan perilaku inovasi bagi karyawan.

Selain itu yang bisa menjadi pendukung/mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (2006) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang menurut keyakinannya harus diterima. Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian, perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, dan lain sebagainya (Murti dan Srimulyani, 2013). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari pemenuhan keinginan dan kebutuhan yang berbeda melalui aktivitas kerja dengan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan penyelia dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan penjelasan tersebut maka kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel yang memediasi perilaku inovasi dan kepribadian terhadap kinerja. Hal ini didukung dengan penelitian Suratman dan Supriyantiningih (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti sebagai variabel mediasi budaya organisasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja. Yang

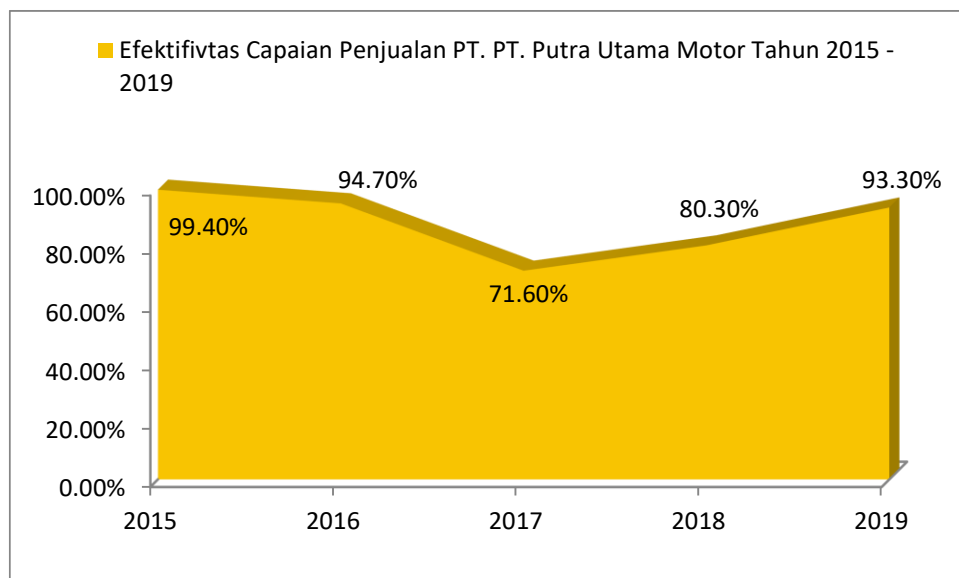
(2014) menemukan bahwa kepuasan kerja sebagai mediasi pada hubungan kepribadian dengan kinerja. Sementara Sujarwo dan Wahjono (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja sebagai mediasi pada hubungan perilaku inovasi dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada karyawan PT. Putra Utama Motor dengan alamat jalan Brigjen Slamet Riyadi 21, Sukoharjo, Jawa Tengah, Indonesia. PT. Putra Utama Motor adalah Main Dealer Yamaha untuk area Kabupaten Sukoharjo. PT. Putra Utama Motor merupakan perusahaan distribusi Yamaha yang berbasis penyediaan fasilitas lengkap untuk, sumber daya manusia yang kompeten, kreatif, inovatif dan berkomitmen tinggi dibidangnya, dengan dukungan *finance* yang kuat berikut sistem teknologi yang handal. Dengan mengedepankan kepuasan pelanggan sebagai komitmen perusahaan, PT. Putra Utama Motor senantiasa melakukan *upgrade* untuk mewujudkan VISI dan MISI perusahaan.

Misi PT. Putra Utama Motor adalah terus menerus mengoptimalkan kinerja pribadi di setiap divisi untuk kepuasan pelanggan. Ciptakan pola berpikir positif dengan setiap perubahan untuk kemajuan pribadi dan bisnis. Menghargai semua mitra bisnisnya. Visi Sumber PT. Putra Utama Motor adalah menjadi dealer yang dipercaya oleh semua mitra bisnis, berbasis bersinergi mutualisme. Perusahaan otomotif yang memberikan pelayanan terbaik dan terdepan demi kepuasan pelanggan. Perusahaan otomotif yang memiliki langkah bisnis: efisien, sistematis, fokus, dan inovatif. Tercapainya visi dan misi perusahaan sangat berkaitan erat dengan kinerja sehingga pengukuran kinerja dan

faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi itu diantaranya adalah perilaku inovasi, kepribadian dan kepuasan kerja. Hal ini diperlukan untuk mengetahui apakah karyawan sudah memberikan kinerja sesuai dengan yang diharapkan.

Fenomena kinerja pada PT. Putra Utama Motor masih menunjukkan kinerja yang belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari grafik realisasi penjualan yang belum mencapai target.



Gambar 1.1. Efektivitas Penjualan Sepeda Motor di PT. Putra Utama Motor  
Sumber : Bagian Pemasaran PT. Putra Utama Motor Sukoharjo

Dari tabel di atas pada PT. Putra Utama Motor setiap tahunnya cukup mengalami peningkatan penjualan tetapi realisasi penjualan masih jauh dari target penjualan yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Apakah kondisi ini dapat ditingkatkan dengan meningkatkan perilaku inovasi, kepribadian dan kepuasan kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan studi ilmiah yang meneliti terkait “**Pengaruh Perilaku Inovasi**

**dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo)”**.

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan adanya permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah perilaku inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Utama Motor Sukoharjo?
2. Apakah perilaku inovasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Putra Utama Motor Sukoharjo?
3. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Utama Motor Sukoharjo?
4. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Putra Utama Motor Sukoharjo?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Utama Motor Sukoharjo?
6. Apakah perilaku inovasi berpengaruh kepada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
7. Apakah kepribadian berpengaruh kepada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?



### **1.3. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengujikan menganalisis pengaruh perilaku inovasi terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Utama Motor Sukoharjo.
2. Untuk mengujikan menganalisis pengaruh perilaku inovasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Putra Utama Motor Sukoharjo.
3. Untuk mengujikan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Utama Motor Sukoharjo.
4. Untuk mengujikan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Putra Utama Motor Sukoharjo.
5. Untuk mengujikan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Utama Motor Sukoharjo.
6. Untuk mengujikan menganalisis pengaruh perilaku inovasi terhadap kepada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
7. Untuk mengujikan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kepada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi pihak Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan yang bermanfaat yang berkaitan SDM dalam meningkatkan

kinerja karyawan khususnya tentang pengaruh perilaku inovasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

## **2. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan mengenai pengaruh perilaku inovasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

## **3. Bagi Pihak Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta Pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh perilaku inovasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

## **4. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama. Khususnya masalah pengaruh perilaku inovasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Perilaku Inovasi**

###### **1. Pengertian Perilaku Inovasi**

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan (Kleysen dan street, 2001). Sesuatu yang menguntungkan meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide-ide baru atau teknologi-teknologi untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektifitas mereka (Kleysen dan street, 2001).

Menurut De Jong & Kemp (2003) perilaku inovatif adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru, yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi. Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas karyawan. Namun, keduanya memiliki konstruk perilaku yang berbeda. Di mana, kreativitas dapat dilihat pada tahap pertama dari proses perilaku inovatif yang dibutuhkan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru. Sedangkan perilaku inovatif memiliki proses yang lebih kompleks karena ide-ide tersebut akan sampai pada tahap aplikasi.

Sedangkan menurut Park *et al* (2016) yang mengikuti definisi inovasi produktif, bahwa inovasi mengacu pada yang lebih luas dari berbagai pendekatan inovatif, dari inovasi sosial hingga perspektif organisasi, kelembagaan, dan politik baru-baru ini. Dalam hal inovasi, definisi inovasi tampak serupa dalam banyak dimensi seperti produk, layanan, proses (Hartley 2005) atau bisnis model di sektor publik dan swasta. Namun, semakin banyak studi yang telah meneliti pengaruh inovasi terhadap kinerja atau hasil program di sektor publik selama dua dekade terakhir. Misalnya, perbedaan khas dalam bentuk inovasi di sektor publik diimplementasikan untuk mencapai peningkatan ekstensif dalam tata kelola, kinerja layanan (Salge and Vera 2012), dan efisiensi untuk meningkatkan nilai publik.

## **2. Indikator Perilaku Inovasi**

De Jong & Hartog (2003) merinci lebih mendalam perilaku inovatif dalam melakukan proses inovasi menjadi empat tahap:

- a. Melihat peluang; melihat peluang bagi karyawan untuk mengidentifikasi berbagai peluang / peluang yang ada. Peluang dapat muncul dari ketidaksesuaian dan diskontinuitas yang muncul karena adanya ketidaksesuaian dengan pola yang diharapkan, misalnya munculnya masalah pada pola kerja yang ada, kebutuhan konsumen yang belum terpenuhi, atau indikasi adanya perubahan trend.
- b. Mengeluarkan ide; dalam fase ini, karyawan mengeluarkan konsep baru dengan tujuan perbaikan. Hal ini meliputi mengeluarkan ide

sesuatu yang baru atau memperbarui pelayanan, pertemuan dengan klien dan teknologi pendukung. Kunci dalam mengeluarkan ide adalah mengkombinasikan dan mereorganisasikan informasi dan konsep yang telah ada sebelumnya untuk memecahkan masalah dan atau meningkatkan kinerja.

- c. Memperjuangkan; maksudnya disini untuk mengembangkan dan mengimplementasikan ide, karyawan harus memiliki perilaku yang mengacu pada hasil. Perilaku inovasi konvergen meliputi usaha menjadi juara dan bekerja keras. Seorang yang berperilaku juara mengeluarkan seluruh usahanya pada ide kreatif. Usaha menjadi juara meliputi membujuk dan mempengaruhi karyawan dan juga menekan dan bernegosiasi. Untuk mengimplementasikan inovasi sering dibutuhkan koalisi, mendapatkan kekuatan dengan menjual ide kepada rekan yang berpotensi.
- d. Aplikasi; dalam fase ini meliputi perilaku karyawan yang ditujukan untuk membangun, menguji, dan memasarkan pelayanan baru. Hal ini berkaitan dengan membuat inovasi dalam bentuk proses kerja yang baru ataupun dalam proses rutin yang biasa dilakukan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang memunculkan, mengenalkan, dan menerapkan sesuatu hal yang baru dan bermanfaat bagi suatu organisasi. Seseorang yang berperilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya selalu kritis dan selalu berusaha

mengubah lingkungan, yang ditujukan untuk pembaruan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum berkembang menjadi sikap yang sudah maju dan memperjuangkannya. Bahwa perubahan ini bermanfaat atau nilai tambah tertentu. Orang dengan perilaku inovatif akan selalu berusaha memecahkan masalah dengan cara yang berbeda dari biasanya, tetapi lebih efektif dan efisien.

### 2.1.2. Pengertian Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya Robbins & Judge (2013). Kepribadian sendiri merupakan karakteristik yang terdapat pada diri individu untuk menggambarkan perilaku individu tersebut, yang digunakannya dalam melakukan interaksi di lingkungannya (Arianto dan Choliq, 2019).

Dalam teori *The Big Five Personality*, menurut Pervin & John (2010) kepribadian memiliki lima dimensi yaitu :

#### 1. Neurotisme

Neurotisme menggambarkan ketidakstabilan emosi individu, individu yang mudah stres, memiliki ide yang tidak realistis, menginginkan sesuatu yang keterlaluan, dan respons koping yang tidak tepat. Mereka bergumul dengan hubungan dan kewajiban, dan mereka juga memiliki harga diri yang rendah. Individu dengan tipe ini rentan terhadap kecemasan,

depresi, kekhawatiran, kemarahan dan cenderung reaktif secara emosional. Individu yang mendapat skor tinggi pada tipe ini umumnya cemas, gugup, emosional, tidak aman, tidak memadai, cenderung tertekan dan sedih, sedangkan mereka yang mendapat skor rendah cenderung tenang, santai, tidak emosional, percaya diri, puas, dan tabah.

Berikut ini adalah jenis-jenis perilaku yang ada pada tipe kepribadian neurotisme: (Eysenck 1997)

- a. Kecemasan merupakan kecenderungan individu untuk merasa gelisah, khawatir, cemas, gugup, dan tegang. Orang dengan tingkat kecemasan tinggi sering kali mengkhawatirkan sesuatu tanpa alasan yang jelas.
- b. Permusuhan menggambarkan seseorang yang mudah tersinggung, frustrasi, dan penuh kebencian. Mereka akan memusuhi siapa pun yang tidak menyukai dan tidak menyukainya
- c. Depresi merupakan kecenderungan individu untuk mengalami depresi pada diri sendiri, merasa tidak berguna, mudah sedih, putus asa, dan kesepian. Orang yang depresi seringkali memiliki perasaan akan rasa bersalah dan kurang rasa berharga.
- d. *Self consciouesness* merupakan kecenderungan individu untuk mudah mengalami perasaan malu, merasa tidak nyaman

diantara banyak orang, terlalu sensitif, dan mudah merasa rendah diri. Mereka sensitif terhadap ejekan dan cemoohan, karena sering kali mereka merasa rendah diri.

e. *Impulsif* menggambarkan kecenderungan individu untuk bertindak laku yang didasarkan pada hawa nafsu dan keinginan yang kuat/berlebihan. Mereka cenderung rendah dalam kontrol diri, sehingga orang yang impulsif cenderung bereaksi berlebihan. Mereka tidak mampu mengontrol keinginan dan dorongan untuk melakukan sesuatu.

f. *Vulnerability* menggambarkan ketidakmampuan mengatasi stress. Orang yang memiliki sifat ini cenderung panik dalam situasi darurat, menegangkan, dan menjadi bergantung pada orang lain.

## 2. Ekstraversi

Extraversion adalah tipe kepribadian yang mengukur jumlah dan intensitas interaksi antarpribadi, tingkat aktivitas, kebutuhan akan dukungan, dan kemampuan untuk bahagia. Dalam interaksinya, mereka akan cenderung memiliki kendali dan keintiman. Extraversion dicirikan oleh perilaku seperti antusiasme yang besar, sosial, energik, tertarik pada banyak hal, ambisius, pekerja keras dan baik kepada orang lain serta dominan di lingkungannya. Individu yang mendapat skor tinggi pada tipe ini umumnya sosial, aktif, banyak bicara, berorientasi pada hubungan



manusia, optimis, gembira dan setia, sedangkan mereka dengan skor rendah cenderung pendiam, tenang, tidak bahagia, terlepas, berorientasi pada tugas. Pemalu dan pendiam

Berikut ini adalah jenis-jenis perilaku yang ada pada tipe kepribadian ekstraversi: (Pervin & John, 2010)

- a. Kehangatan menggambarkan orang yang bersosialisasi dan berbagi kasih sayang. Mereka juga suka hidup berkelompok, itulah sebabnya mereka disebut bersosialisasi
- b. Suka berteman menggambarkan individu yang senang berada diantara orang banyak dan memiliki banyak teman. Mereka senang melakukan kegiatan bersama teman dan senang bergabung dalam suatu perkumpulan atau organisasi.
- c. *Assertive* menggambarkan kemampuan seseorang untuk menyampaikan keinginan dan perasaannya kepada orang lain tanpa hambatan. Mereka dikenal lebih terbuka atau blak-blakan. Mereka adalah pemimpin alami, mudah diatur, mengungkapkan apa yang menjadi perhatian mereka dan dengan mudah mengungkapkan perasaan dan keinginan mereka.
- d. Aktivitas menggambarkan keadaan masyarakat yang suka sibuk, penuh energi, aktif mengikuti berbagai kegiatan dan memiliki banyak semangat.

- e. Pencarian kesenangan menggambarkan individu yang menikmati mencari kesenangan dan lebih menyukai lingkungan yang memberi mereka umpan balik. Mereka akan cenderung mencari tempat di mana mereka dapat menghibur diri sendiri dan di mana mereka dapat melindungi diri dari orang lain ketika mereka terkena masalah.
- f. Emosi positif menggambarkan individu yang cenderung mengalami emosi positif seperti cinta, kebahagiaan, dan kegembiraan. Mereka cenderung berpikir positif tentang segala sesuatu yang terjadi di lingkungan mereka.

### 3. Keterbukaan terhadap pengalaman

Tipe ini adalah tipe kepribadian yang menggambarkan individu yang secara proaktif menghargai upaya mereka dan menghargai pengalaman untuk keuntungan mereka sendiri. Nilailah bagaimana dia mengeksplorasi sesuatu yang baru dan tidak biasa. Orang yang terbuka terhadap pengalaman dicirikan oleh toleransi yang mudah, penyerapan informasi yang mudah, fokus, kreatif, imajinatif, dan berpikiran terbuka. Menilai bagaimana ia menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa. Individu dengan keterbukaan terhadap pengalaman memiliki ciri mudah toleransi, mudah menyerap informasi, fokus, kreatif, imajinatif, dan berpikir luas.

Berikut ini adalah jenis-jenis perilaku yang ada pada tipe kepribadian keterbukaan terhadap pengalaman: (Pervin & John, 2010)

- a. Imajinatif menggambarkan individu yang memiliki imajinasi yang tinggi dan aktif. Daya imajinasinya yang tinggi membuatnya senang mengkhayalkan segala sesuatu.
- b. Estetika menggambarkan individu yang terbuka dan sensitif terhadap seni dan keindahan. Individu yang terbuka dan sensitif terhadap seni dan keindahan biasanya memiliki *artistic experience* yang lebih banyak dari pada orang lain.
- c. Perasaan menggambarkan individu yang menyadari dan menyelami perasaannya sendiri, memiliki perasaan yang kuat. Mereka menghargai pengalaman, melihat pengalaman sebagai sumber dari makna hidup.
- d. Aksi menggambarkan individu yang ingin selalu mencoba hal-hal baru. Mereka senang bereksperimen, menjelajahi tempat-tempat baru, makanan, dan tantangan-tantangan yang belum pernah mereka coba.
- e. Ide menggambarkan keterbukaan terhadap nilai-nilai, rasa ingin tahu, dan memiliki pemikiran yang diluar pemikiran orang lain (*out of the box thinking*). Mereka mudah untuk menghasilkan ide-ide cemerlang dibandingkan dengan orang lain di sekitarnya sehingga mereka dikenal sebagai orang yang kreatif.

#### 4. Keramahan

Tipe ini merupakan tipe kepribadian yang menilai kualitas orientasi kontinum individu dari yang ringan hingga antagonis dalam berpikir, merasa dan berperilaku. Tipe orang seperti ini mempercayai orang lain, percaya pada yang terbaik dari orang lain, dan jarang mencurigai tujuan tersembunyi. Mereka mempercayai orang lain, sehingga mereka melihat diri mereka sebagai orang yang dapat dipercaya yang ditandai dengan ketulusan mereka, namun seringkali harga diri mereka berkurang ketika menghadapi konflik karena tidak menyukai konflik dengan orang lain. Mereka yang mendapat skor tinggi pada tipe ini biasanya lembut, percaya, membantu, pemaaf, mudah tertipu, dan terus terang, sedangkan mereka yang mendapat skor rendah pada tipe ini sinis, kasar, curiga, tidak kooperatif, pendendam, kejam, mudah tersinggung dan manipulatif. Dengan karakteristik tersebut, tidak jarang mereka menghindari konflik. Berikut adalah jenis-jenis perilaku yang terjadi pada tipe kepribadian ramah: (Pervin & John, 2010)

- a. Kepercayaan menggambarkan tingkat kepercayaan individu terhadap orang lain. Individu yang memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap orang lain cenderung tidak memiliki perasaan cemas, khawatir, dan curiga terhadap orang-orang di sekitarnya.

- b. Sikap terus terang menggambarkan individu yang terus terang dan sungguh-sungguh dalam menyatakan sesuatu. Mereka berani untuk berkata jujur dan bukan orang yang pandai menutupi segala sesuatu.
- c. Altruisme menggambarkan individu yang murah hati dan senang membantu orang lain. Mereka adalah individu yang lebih mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingan dirinya sendiri.
- d. Mengalah tunduk dengan kerelaan menggambarkan orang yang penurut, mereka akan lebih memilih menunda keinginannya ketika dihambat daripada bertindak agresif. Mereka adalah orang yang berani mengakui kesalahan yang telah diperbuatnya.
- e. Kerendahan hati menggambarkan orang yang sederhana dan rendah hati. Orang yang mendapat skor rendah pada jenis perilaku ini dikatakan individu narsistik.
- f. Berhati lembut menggambarkan individu yang simpatik dan peduli kepada orang lain karena mudah tersentuh oleh penderitaan orang lain

### 3. Sikap hati-hati

Tipe ini merupakan tipe kepribadian yang menilai kemampuan individu dalam berorganisasi, ketekunan, dan motivasi untuk mencapai tujuan. Individu dengan tipe ini adalah individu

yang rasional, berorientasi pada informasi dan pada umumnya menganggap dirinya adalah orang yang kompeten. Mereka yang mendapat skor tinggi pada tipe ini biasanya dikenal oleh rekan-rekannya sebagai individu yang pandai mengatur, tepat waktu, dan ambisius, sedangkan mereka yang mendapat skor rendah pada tipe ini biasanya tidak memiliki tujuan, tidak dapat diandalkan, malas dan acuh tak acuh, lemah, lalai, berkemauan lemah, dan menyenangkan

Berikut ini adalah jenis-jenis perilaku yang ada pada tipe kepribadian sikap hati-hati: (Pervin & John, 2010)

- a. Kompetensi menggambarkan kesanggupan, keefektivitasan, dan kebijaksanaan dalam melakukan sesuatu. Mereka biasanya dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam melakukan segala sesuatu.
- b. Teratur menggambarkan kemampuan individu untuk mengatur sesuatu. Mereka adalah tipe orang yang selalu mempersiapkan dan merencanakan dengan baik sebelum bertindak
- c. Patuh menggambarkan individu yang mematuhi prinsip-prinsip kehidupan. Mereka tidak suka melanggar aturan dan akan merasa gelisah jika melanggar aturan di wilayah mereka.
- d. Pencapaian prestasi menggambarkan ambisi individu dalam mencapai kinerja. Bagi mereka, prestasi adalah hal yang sangat penting dalam hidup mereka, sehingga sebagian dari mereka

cenderung berambisi tentang obsesi yang besar untuk mencapai suatu prestasi.

- e. Disiplin diri menggambarkan individu yang dapat mengatur dirinya sendiri. Mereka selalu membuat mereka terlihat rapi, bersih dan bagus.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kepribadian merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam perilaku individu sehari-hari serta merupakan satu bagian yang tidak dapat terpisahkan dalam pembicaraan yang berhubungan dengan perilaku dalam organisasi, kemampuan individu dalam bertahan terhadap pekerjaannya bergantung pada kesuksesan mereka dalam melakukan adaptasi antara kepribadian dan juga lingkungan sekitarnya, kesesuaian antara kepribadian serta sifat seseorang merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu efektivitas kerja dalam meraih tujuan organisasi, setiap individu mendapati lingkungan yang kurang lebih sesuai dengan karakteristik kepribadian yang mereka milik. Menurut Arianto dan Choliq, (2019) kepribadian karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2013). Sedangkan menurut Robbins

(2006) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perkembangan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Beberapa pengertian kepuasan kerja dalam Wibowo (2010), Greenberg dan Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio (1995) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Menurut Park *et al* (2016) kepuasan kerja meliputi seberapa puas individu dengan pekerjaan mereka, atau di bawah perspektif mana mereka menyukai pekerjaan mereka: sifat pekerjaan atau manajemen. Banyak literatur sebelumnya mengindikasikan kepuasan pekerjaan itu melibatkan respons psikologis individu terhadap pekerjaan pada tingkat multidimensi atau berdasarkan pada kesejahteraan individu karyawan di tempat kerja (Judge & Klinger, 2007).

Menurut Krietner dan Kinick (2010), kepuasan merupakan *responsaffective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:



1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (perbedaan), kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan.
3. *Value attainment* (pencapaian nilai), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Equity* (keadilan), kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. *Dispositional/genetic component* (komponen genetik), didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagaimana merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Greenberg dan Baron (2003) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut:

1. Membuat pekerjaan menyenangkan
2. Orang dibayar dengan jujur
3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya
4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

Sejumlah penelitian telah menghasilkan bukti bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan organisasi hasil. Misalnya, semakin

tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin banyak pekerja cenderung memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka (Wang & Feng, 2003), dan semakin mereka dapat berkomitmen untuk organisasi (Park *et al* 2016). Oleh karena itu, kepuasan kerja telah menjadi topik sentral dalam banyak teori sebagai insentif untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi. Menurut Kaiser, et al, (2014), organisasi publik harus menyediakan lingkungan kerja yang menggembirakan dan praktik manajerial sehingga mereka dapat menanggapi kebutuhan karyawan, serta penggerak yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja, untuk menilainya dengan indikator pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanaannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi dan faktor internal pegawai (Wirawan 2009).

Menurut Wibowo (2010), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara untuk mengerjakannya. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja anggota untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi.

Manajemen kinerja adalah suatu proses yang disusun untuk meningkatkan kinerja organisasi, kinerja tim dan kinerja individu yang dimiliki dan dikendalikan oleh manajemen tingkat lini (Amstrong, 2010). Kinerja adalah semua yang dihasilkan seseorang setelah menjalankan pekerjaan atau tugasnya. Kinerja bersifat abstrak namun dapat diukur. Pengukuran kinerja digunakan untuk mengetahui apakah standar kinerja yang ditetapkan telah tercapai atau belum. Setiap organisasi memiliki standar kinerja yang berbeda-beda, sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Kinerja yang baik harus mampu memanfaatkan secara maksimal sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan pencapaian target sasaran kerja yang dilakukan. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Penilaian kinerja dapat digunakan

sebagai cara untuk mengetahui apakah standar kerja sudah memadai dan sebagai umpan balik pengembangan dan pelatihan kepada orang yang belum memaksimalkan kinerjanya.

Sedangkan menurut Dessler (2010) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Hasil kerja pegawai selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan output yang dihasilkan (Dessler, 2010). Indikator yang digunakan adalah:

1. Kualitas kerja, kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.
2. Kuantitas kerja, kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
3. Konsisten, melaksanakan pekerjaan secara berkelanjutan.
4. Sasaran kerja, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sasaran kerja yang telah dibuat.
5. Jangka waktu, lama penyelesaian pekerjaan.
6. Efektif, kemampuan untuk memanfaatkan semua sumber daya.

Prawirosentono (2012) menyatakan Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan berkaitan dengan produktivitas karyawan. Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah pekerjaan

yang dapat diselesaikan, tentunya kinerja karyawan bersangkutan harus dinilai baik, selama mutu setiap pekerjaannya juga baik.

b) Kualitas pekerjaan

Seorang karyawan harus mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan. Misalnya seorang pengetik yang berkinerja baik, dia akan dan harus mengecek ulang hasil pekerjaannya secara teliti sebelum diserahkan kepada atasannya. Pengecekan oleh dirinya sendiri atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan. Hal ini mempengaruhi kinerja pengetik bersangkutan.

c) Pengetahuan atas tugas

Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Misalnya tugas seorang sekretaris antara lain, selain pengetikan surat yang tidak boleh salah ketik juga melaksanakan sistem dokumentasi (*filling system*) yang baik. Sistem dokumentasi yang andal untuk surat-surat keluar dan surat-surat yang masuk, untuk memudahkan pencarian kembali dokumen tersebut, bila sewaktu-waktu diperlukan. Hal ini perlu dinilai karena akan mempengaruhi efisiensi pekerjaan administratif para manajer.

d) Kerjasama

Kemampuan bekerjasama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya. Seorang karyawan yang tidak dapat bekerjasama dengan karyawan lain cenderung

mempunyai kinerja tidak baik. Mengapa? Karena bekerjasama mencerminkan saling percaya antar teman. Seorang karyawan yang tidak dapat bekerjasama secara kolektif dengan koleganya, umumnya berkinerja tidak baik.

e) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sifat dari komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang peserta organisasi kepada anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja. Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Misalnya, seorang petugas di laboratorium kimia, umumnya mereka mempunyai pekerjaan yang secara simultan harus selesai dalam waktu bersamaan. Bagi karyawan laboratorium yang handal dia mampu mengatur jadwal kerjanya, sehingga hasil pekerjaannya optimal.

f) Sikap

Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan, kemampuan menjaga dengan teman sekerja dan kemampuan dalam bekerja sama

g) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu

menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju

h) Keterampilan Teknis

keterampilan teknis merupakan hal yang berkaitan dengan kecepatan karyawan dan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. keterampilan teknis merupakan hal yang wajib dimiliki oleh karyawan, karena untuk dapat bekerja lebih baik dibutuhkan skill yang matang.

i) Kemampuan mengambil keputusan atau penyelesaian masalah

Merupakan kebijakan yang harus dimiliki seorang karyawan secara alamiah, karena karyawan memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan atas penilaian dan penyesuaian tugas untuk mendukung tujuan organisasi

j) Kepemimpinan

Untuk menilai sebuah kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan, khususnya bagi karyawan yang telah memiliki bakat memimpin dengan memobilisasi dan memotivasi rekan-rekan kerjanya agar dapat bekerja lebih baik

k) Kreativitas

Kreativitas dibutuhkan terutama dalam ide-ide dan gagasan yang disampaikan dalam sebuah rapat dan ini menjadi penilaian tersendiri dalam menilai kinerja karyawan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting dalam rangka penyusunan penelitian ini, untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Adalah ilmu yang dalam cara berpikir menghasilkan kesimpulan dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan didukung oleh fakta empiris. Adapun hasil penelitian sebelumnya dapat ditunjukkan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Telaah Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Teknik analisis Data	Hasil Penelitian
<b>Jurnal Hubungan Kepibadian terhadap Kepuasan Kerja</b>				
1	Balasuriya dan Perera (2016) <i>The Impact of Personality on Job Satisfaction: A Study of Executive Employees in Selected Private Hospitals in Colombo East, Sri Lanka</i>  <i>IJRDO-Journal of Business Management, Volume-2, Issue-12, p: 7 - 15</i>	<b>Independen :</b> Kepribadian ( <i>extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience</i> )  <b>Dependen:</b> Kepuasan kerja	<b>Sampel :</b> 175 karyawan rumah sakit di Kolombo Sri Lanka  Analisis Data: Analisis Regresi Linier Berganda	5 tipe kepribadian yang terdiri dari <i>extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, Dan openness to experience</i> berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kepuasan kerja
2	Roseno dkk (2018) <i>Effects Of Individual Characteristics And Compensation On Doctors' Satisfaction Of Private Hospital In Palembang, Indonesia</i> <i>Eurasian Journal of Social Sciences, 6(3), p: 9-17</i>	<b>Independen :</b> Karakteristik Individu Kompensasi  <b>Dependen:</b> Kepuasan Kerja	<b>Sampel :</b> 70 Dokter rumah sakit di Palembang  Analisis Data: Analisis Korelasi dan Regresi	Karakteristik individu dan kompensasi memiliki positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dokter
3	Steel, P., Schmidt, J.,	<b>Independen :</b>	<b>Sampel :</b>	Kepribadian berpengaruh



No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Teknik analisis Data	Hasil Penelitian
	<p>Bosco, F., &amp; Uggerslev, K. (2018).</p> <p><i>The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: A meta-analytic investigation accounting for bandwidth–fidelity and commensurability.</i> <i>Human Relations,</i> <i>001872671877146.</i> <i>doi:10.1177/0018726718771465</i></p>	<p>Kepribadian yang terdiri dari : <i>neuroticism</i> <i>extraversion</i> <i>openness</i> <i>agreeableness</i> <i>conscientiousness</i></p> <p><b>Dependen:</b> Kepuasan hidup</p> <p><b>Mediasi :</b> Kepuasan Kerja</p>	<p>12.682 karyawan</p> <p>Analisis Data: Analisis Structural Equation Modeling</p>	<p>signifikan terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya mempengaruhi kepuasan hidup karyawan.</p>
4	<p>Arianto dan Abdul Choliq (2019) “Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia”,</p> <p><i>Jurnal Ekonomi, Bisnis &amp; Entrepreneurship Vol. 13, No. 1, April 2019, 25-34</i></p>	<p><b>Independen :</b> Kepribadian</p> <p><b>Dependen:</b> Kepuasan Kerja</p>	<p><b>Sampel :</b> 60 karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia</p> <p><b>Analisis Data:</b> Analisis Regresi Sederhana</p>	<p>kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kepribadian.</p>
5	<p>Haris dan Fleming (2017)</p> <p><i>The productive service employee: personality, stress, satisfaction and performance, Journal of Services Marketing 31/6 (2017) 499–511</i></p>	<p><b>Independen :</b> <i>Personality</i> yang terdiri dari dimensi: <i>extraversion</i> <i>agreeableness</i> <i>openness</i> <i>conscientiousness</i> <i>instability</i></p> <p><b>Dependen:</b> Kinerja Layanan</p> <p><b>Intervening:</b> Produktivitas pelayanan karyawan front office Stres kerja</p>	<p><b>Sampel :</b> 128 karyawan front office di perusahaan perbankan dan Layanan kesehatan di Amerika Serikat</p> <p><b>Analisis Data:</b> Analisis SEM Lisrel dan Analisis Hierarki Regresi</p>	<p>Keprbadian pada dimensi <i>conscientiousness</i> berpengaruh signifikan <i>productivity propensity</i>, kepribadian pada dimensi <i>instability</i> berpengaruh signifikan <i>role ambiguity</i>, dimensi <i>instability</i> berpengaruh terhadap <i>role conflict</i>, kepribadian pada dimensi <i>instability</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i>, dan kepribadian pada dimensi <i>agreeableness</i> dan <i>conscientiousness</i> berpengaruh terhadap <i>self-rated performance</i>. Hasil yang lain kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan</p>

No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Teknik analisis Data	Hasil Penelitian
		Kepuasan kerja		terhadap kinerja karyawan
6	Yang C.L., Hwang M., (2014) <i>Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction</i> , Chinese Management Studies Vol. 8 No. 1, 2014 pp. 6-26	<b>Independen :</b> Kepribadian yang terdiri dari dimensi <i>agreeableness, conscientiousness, extraversion, emotional stability dan openness to experience</i>  <b>Dependen:</b> Kinerja  <b>Intervening:</b> Kepuasan kerja	<b>Sampel :</b> 392 karyawan bank di Taiwan  <b>Analisis Data:</b> Analisis SEM LISREL	kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan bilateral yang simultan saling berpengaruh. Semua sifat kepribadian pada lima dimensi ( <i>agreeableness, conscientiousness, extraversion, emotional stability dan openness to experience</i> ) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Extraversion adalah satu-satunya sifat kepribadian yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
<b>JURNAL-JURNAL KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA</b>				
7	Oppong <i>et al</i> (2015) <i>The Relationship between Personality Traits and Employee Performance: The Case of Barry Callebaut Ghana Limited</i> , <i>Elixir Hum. Res. Mgmt.</i> 89, p: 36911-36915	<b>Independen :</b> Kepribadian yang terdiri dari <i>extraversion</i> , dan <i>neuroticism</i> <b>Dependen:</b> Kinerja Karyawan	<b>Sampel :</b> 60 karyawan di Barry Callebaut Ghana  <b>Analisis Data:</b> Analisis Korelasi dan Regresi	menunjukkan korelasi terbalik yang lemah antara dua sifat kepribadian ( <i>Extraversion</i> , dan <i>Neuroticism</i> ) dengan kinerja. koefisien korelasi <i>extraversion</i> , <i>neuroticism</i> dan kinerja masing-masing $r = 0,1$ dan $r = 0,2$ . Ini menunjukkan bahwa <i>extraversion</i> dan <i>neuroticism</i> memiliki hubungan negatif yang lemah dengan kinerja tetapi <i>extraversion</i> memiliki hubungan negatif yang baik dengan kinerja dibandingkan dengan <i>neuroticism</i> atau <i>neuroticism</i> menunjukkan kebalikan yang lebih kuat hubungan dengan kinerja dibandingkan dengan <i>extraversion</i>
8	Haris dan Fleming (2017) <i>The productive service employee: personality, stress, satisfaction and</i>	<b>Independen :</b> <i>Personality</i> yang terdiri dari dimensi: <i>extraversion agreeableness</i>	<b>Sampel :</b> 128 karyawan <i>front office</i> di perusahaan perbankan dan	Keprbadian pada dimensi <i>conscientiousness</i> berpengaruh signifikan <i>productivity propensity</i> , kepribadian pada dimensi <i>instability</i> berpengaruh

No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Teknik analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>performance, Journal of Services Marketing 31/6 (2017) 499–511</i>	<i>openness</i> <i>conscientiousness</i> <i>instability</i>  <b>Dependen:</b> Kinerja Layanan  <b>Intervening:</b> Produktivitas pelayanan karyawan front office Stres kerja Kepuasan kerja	Layanan kesehatan di Amerika Serikat  <b>Analisis Data:</b> Analisis SEM Lisrel dan Analisis Hierarki Regresi	signifikan <i>role ambiguity</i> , dimensi <i>instability</i> berpengaruh terhadap <i>role conflict</i> , kepribadian pada dimensi <i>instability</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> , dan kepribadian pada dimensi <i>agreeableness</i> dan <i>conscientiousness</i> berpengaruh terhadap <i>self-rated performance</i> . hasil yang lain kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Indarti <i>et al</i> (2017)  <i>The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance,</i>  Journal of Management Development Vol. 36 No. 10, p:1283-1293	<b>Independen :</b> Kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja  <b>Dependen:</b> Kinerja  <b>Intervening:</b> ICB	<b>Sampel :</b> 275 Dosen tetap di Universitas Muslim Indonesia dan Universitas Muhammadiyah Makasar  <b>Analisis Data:</b> Analisis SEM AMOS	Hasil penelitian menemukan efek mediasi (efek tidak langsung) dari variabel OCB ditemukan secara signifikan terhadap hubungan antara kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Dosen, yang dengan demikian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja semakin tinggi kinerjanya, jika dimediasi, oleh perilaku kewarganegaraan organisasi yang tinggi
10	Yang C.L., Hwang M., (2014) <i>Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction,</i> Chinese Management Studies Vol. 8 No. 1, 2014 pp. 6-26	<b>Independen :</b> Kepribadian yang terdiri dari dimensi <i>agreeableness</i> , <i>conscientiousness</i> , <i>extraversion</i> , <i>emotional stability</i> dan <i>openness to experience</i>  <b>Dependen:</b> Kinerja	<b>Sampel :</b> 392 karyawan bank di Taiwan  <b>Analisis Data:</b> Analisis SEM LISREL	kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan bilateral yang simultan saling berpengaruh. Semua sifat kepribadian pada lima dimensi ( <i>agreeableness</i> , <i>conscientiousness</i> , <i>extraversion</i> , <i>emotional stability</i> dan <i>openness to experience</i> ) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>extraversion</i> adalah satu-

No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Teknik analisis Data	Hasil Penelitian
		<b>Intervening:</b> Kepuasan kerja		satunya sifat kepribadian yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
11	Yang Chunjiang, Yashuo Chen, Xinyuan (Roy) Zhao, Nan Hua (2020) <i>Transformational leadership, proactive personality and service performance</i> The mediating role of organizational embeddedness, International Journal of Contemporary Hospitality Management Vol. 32 No. 1, pp. 267-287	<b>Independen :</b> Kepemimpinan transformasional dan kepribadian  <b>Dependen:</b> Kinerja kontekstual dan kinerja tugas  <b>Intervening:</b> Organizational embeddedness	<b>Sampel :</b> 218 karyawan front office dan supervisor mereka dari sepuluh Hotel bintang lima di Cina  <b>Analisis Data:</b> Analisis SEM	Kepemimpinan transformasional dan kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tugas dan kinerja kontekstual melalui embeddedness organisasi. Pengaruh interaktif kepemimpinan transformasional dan kepribadian proaktif pada kinerja tugas dan kinerja kontekstual ditemukan signifikan dan negatif.
<b>JURNAL-JURNAL PERILAKU INOVASI TERHADAP KINERJA</b>				
12	Leonga Chan Tze and Amran Raslib (2014), <i>The Relationship between innovative work behavior on work role performance: An empirical study</i> , Procedia - Social and Behavioral Sciences 129 (2014) 592 – 600	<b>Independen :</b> Perilaku inovasi kerja karyawan  <b>Dependen:</b> Kinerja karyawan	<b>Sampel :</b> 300 karyawan pada perusahaan otomotif di Malaysia  <b>Analisis Data:</b> Analisis Regresi	Hasilnya menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan perilaku kerja yang inovatif dan kinerja berdasarkan gender dan pendidikan. Perilaku kerja inovatif karyawan berhubungan positif dengan kinerja karyawan
13	Dama Jihanti dan Ogi Imelda W.J (2018) "Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) TBK. Manado", <i>Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.41-50</i>	<b>Independen :</b> Inovasi Kreativitas  <b>Dependen:</b> Kinerja karyawan	<b>Sampel :</b> 60 karyawan Bank Mandiri Kanwil Manado  <b>Analisis Data:</b> Analisis Regresi	Inovasi dan Kreativitas secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Kanwil Manado

No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Teknik analisis Data	Hasil Penelitian
14	Berliana Vera dan Arsanti T.A., (2018)  “Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja”  <i>Jurnal Maksipreneur, Vol. 7 No. 2, Hal. 149–161</i>	<b>Independen :</b> Kapabilitas Self Efficacy  <b>Dependen:</b> Kinerja karyawan  <b>Mediasi:</b> Perilaku Kerja Inovatif	<b>Sampel :</b> 40 guru SLB Negeri di wilayah Salatiga  <b>Analisis Data:</b> Analisis Jalur	Kapabilitas dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovasi dan kinerja karyawan. Perilaku kerja inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan sekaligus menjadi variabel mediasi atas hubungan kapabilitas dan self efficacy dengan kinerja karyawan
15	Rediyono dan Ujianto (2013) “Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan Teamwork Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya Pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur”  <i>DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi &amp; Manajemen, Vol. 9 No.2. hal. 103 - 119</i>	<b>Independen :</b> Inovasi, budaya organisasi, teamwork  <b>Dependen:</b> Kinerja Bank  <b>Mediasi :</b> Kinerja Manajerial	<b>Sampel :</b> 136 karyawan BPR yang berlokasi di Provinsi Kalimantan Timur  <b>Analisis Data:</b> Analisis SEM	Inovasi, budaya perusahaan dan kerja tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Kinerja manajerial dan kerja tim juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sebaliknya, inovasi dan budaya perusahaan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan BPR di Provinsi Kalimantan Timur.
16	Canh <i>et al</i> (2019) <i>The Impact of Innovation on the Firm Performance and Corporate Social Responsibility of Vietnamese Manufacturing Firms</i>  Sustainability 2019, 11, 3666, p: 1 -14	<b>Independen :</b> Tipe Inovasi  <b>Dependen:</b> Kinerja Perusahaan dan Kinerja CSR  <b>Moderasi :</b> Open Inovasi	<b>Sampel :</b> 8386 perusahaan manufaktur di Vietnam  <b>Analisis Data:</b> Analisis Regresi Moderasi	Inovasi produk dan inovasi proses berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan maupun CSR. Open inovasi merupakan variabel yang memoderasi secara signifikan terhadap hubungan Inovasi produk dan inovasi proses terhadap kinerja perusahaan maupun CSR.
<b>JURNAL-JURNAL PERILAKU INOVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA</b>				
17	Park, S., Tseng, Y., dan Kim, S. (2016).	<b>Independen :</b> Inovasi	<b>Sampel :</b> 376.000	praktik organisasi terhadap inovasi memiliki pengaruh



No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Teknik analisis Data	Hasil Penelitian
	<p><i>The Impact of Innovation on Job Satisfaction: Evidence from U.S. Federal Agencies.</i></p> <p>Asian Social Science; Vol. 12, No. 1, p:274-286</p>	<p><b>Dependen:</b> Kepuasan Kerja</p> <p>Kontrol status pengawasan, jenis kelamin, etnis minoritas, tingkat pembayaran, lama pengalaman kerja, dan usia sebagai dummy atau serangkaian variabel dummy</p>	<p>karyawan Federal di Amerika Serikat melalui 57 sub-lembaga</p> <p><b>Analisis Data:</b> Analisis Faktor, Analisis regresi dan Regresi Moderasi</p>	<p>positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, pengawas, kelompok yang kurang terwakili seperti perempuan dan etnis minoritas, dan karyawan yang lebih tua memandang bahwa inovasi memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja. Namun, karyawan dengan level yang lebih tinggi pengalaman kerja dan tingkat pembayaran percaya bahwa inovasi mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar. Apalagi karyawan di badan pengawas menganggap bahwa inovasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, sementara karyawan di agensi distributif memandang bahwa inovasi berhubungan positif dengan kepuasan kerja</p>
18	<p>Nikpour Amin, (2018) Psychological Empowerment and Organizational Innovation: Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment, International Journal of Organizational Leadership; Ardabil Vol. 7, Iss. 2, (2018): 106-119.</p>	<p><b>Independen :</b> Psychological Empowerment</p> <p><b>Dependen:</b> Inovasi Organisasi</p> <p><b>Mediasi:</b> Kepuasan kerja dan komitmen organisasi</p>	<p><b>Sampel :</b> 244 karyawan di bank Refah kota Kerman</p> <p><b>Analisis Data:</b> Analisi SEM Amos</p>	<p>Pemberdayaan psikologi berpengaruh langsung terhadap inovasi organisasi, dan berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap inovasi organisasi</p>
19	<p>Sujarwo dan Wahjono (2017) "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi</p>	<p><b>Independen :</b> Perilaku kerja dan perilaku inovasi</p> <p><b>Dependen:</b> Kinerja karyawan</p>	<p><b>Sampel :</b> 95 karyawan LKP Alfabank Semarang</p> <p><b>Analisis Data:</b> Analisis Jalur / Path Analisis</p>	<p>motivasi kerja berpengaruh signifikan kepuasan kerja, perilaku inovatif juga berpengaruh positif kepada kepuasan kerja, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh</p>

No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Teknik analisis Data	Hasil Penelitian
	(Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang)”, <i>INFOKAM Nomor I Th. XIII, p: 63-71</i>	<b>Mediasi :</b> Kepuasan kerja		positif terhadap kinerja karyawan, perilaku inovatif mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan, ada pengaruh mediasi kepuasan kerja antara pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.
20	García-Buades M.E, Ramis-Palmer C., Manassero-Mas M.A, (2015) <i>Climate for innovation, performance, and job satisfaction of local police in Spain, Policing: An International Journal of Police Strategies &amp; Management Vol. 38 No. 4, pp. 722-737</i>	<b>Independen :</b> Iklim Inovasi  <b>Dependen:</b> Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan	<b>Sampel :</b> 175 petugas LP di Spanyol <b>Analisis Data:</b> Hierarchy Regression Analisis	mengembangkan iklim untuk inovasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan polisi LP dan kinerja yang dirasakan
21	Türeli Nesrin Ş., Vildan Durmaz., Yağmur Sacide Bahçecik , Senem Seda Akay (2019) An Analysis of Importance of Innovatice Behaviors of Ground Handling Human Resources in Ensuring Customer Satisfaction, <i>Procedia Computer Science 158 , 1077–1087</i>	<b>Independen :</b> Perlaku inovasi organisasi  <b>Dependen:</b> Kepuasan	<b>Analisis Data:</b> Analisis Kualitatif	Dari faktor-faktor dalam mendapatkan layanan pekerja layanan darat nilai dalam memenuhi tuntutan dan kebutuhan yang berubah dari layanan terminal bandara di mana teknologi inovatif berada di garis depan. Itu telah ditentukan bahwa faktor organisasi, faktor pekerjaan penanganan lahan - termasuk karakteristik tim dan hubungan dan faktor individu dapat meningkatkan dampak pembentukan ide, promosi gagasan, dan realisasi gagasan yang memiliki pengaruh positif pada pemberdayaan, penciptaan nilai bersama, penyesuaian dan kualitas yang dirasakan sehingga menghasilkan kepuasan

No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Teknik analisis Data	Hasil Penelitian
				penumpang
<b>JURNAL-JURNAL KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA</b>				
22	Sujarwo dan Wahjono (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang), <i>INFOKAM Nomor 1 Th. XIII, p: 63-71</i>	<b>Independen :</b> Perilaku kerja dan perilaku inovasi  <b>Dependen:</b> Kinerja karyawan  <b>Mediasi :</b> Kepuasan kerja	<b>Sampel :</b> 95 karyawan LKP Alfabank Semarang  <b>Analisis Data:</b> Analisis Jalur / Path Analisis	motivasi kerja berpengaruh signifikan kepuasan kerja, perilaku inovatif juga berpengaruh positif kepada kepuasan kerja, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, perilaku inovatif mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan, ada pengaruh mediasi kepuasan kerja antara pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.
23	Triraharjo, Joko; Havidz Aima; Sutawijaya, Achmad (2019),  <i>The Effect of Servant Leadership and Breakthrough Leadership on Organization Performance with Employee Satisfaction as Intervening Variable at IDX-listed (Indonesia Stock Exchange) Coal Mining Companies in Indonesia,</i>  <i>International Review of Management and Marketing; Mersin Vol. 9, Iss. 3, (2019): 166-172.</i>	<b>Independen :</b> Servant leadership Kepemimpinan terobosan  <b>Dependen:</b> Kinerja  <b>Mediasi :</b> Kepuasan kerja	<b>Sampel :</b> 112 orang 113 Supervisi direktur pada 12 perusahaan pertambangan di BEI  <b>Analisis Data:</b> Analisis Structural Equation Modelling dengan program AMOS	Kepuasan karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi tetapi tidak memediasi hubungan <i>servant leadership</i> dan kepemimpinan terobosan terhadap kinerja organisasi
24	Fidyah, Diana Nurul; Setiawati, Trias. 2020, <i>Influence of Organizational Culture and Employee</i>	<b>Independen :</b> Budaya organisasi dan keterlibatan karyawan	<b>Sampel :</b> 52 karyawan PT Telkom Indonesia di Yogyakarta	kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan



No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Teknik analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable, Review of Integrative Business and Economics Research; Hong Kong Vol. 9, Iss. 4, (2020): 64-81.</i>	<p><b>Dependen:</b> Kinerja karyawan</p> <p><b>Mediasi :</b> Kepuasan kerja</p>	<p><b>Analisis Data:</b> Analisis Jalur / Path Analisis</p>	
25	Yang C.L., Hwang M., (2014) <i>Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction,</i> Chinese Management Studies Vol. 8 No. 1, 2014 pp. 6-26	<p><b>Independen :</b> Kepribadian yang terdiri dari dimensi Agreeableness, Conscientiousness, Extraversion, Emotional stability dan Openness to experience</p> <p><b>Dependen:</b> Kinerja</p> <p><b>Intervening:</b> Kepuasan kerja</p>	<p><b>Sampel :</b> 392 karyawan bank di Taiwan</p> <p><b>Analisis Data:</b> Analisis SEM LISREL</p>	kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan bilateral yang simultan saling berpengaruh. semua sifat kepribadian pada lima dimensi (agreeableness, conscientiousness, extraversion, emotional stability dan openness to experience) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan extraversion adalah satu-satunya sifat kepribadian yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
26	Haris dan Fleming (2017) <i>The productive service employee: personality, stress, satisfaction and performance,</i> Journal of Services Marketing 31/6 (2017) 499–511	<p><b>Independen :</b> <i>Personality</i> yang terdiri dari dimensi: <i>extraversion agreeableness openness conscientiousness instability</i></p> <p><b>Dependen:</b> Kinerja Layanan</p> <p><b>Intervening:</b> Produktivitas pelayanan karyawan front office Stres kerja Kepuasan kerja</p>	<p><b>Sampel :</b> 128 karyawan front office di perusahaan perbankan dan Layanan kesehatan di Amerika Serikat</p> <p><b>Analisis Data:</b> Analisis SEM Lisrel dan Analisis Hierarki Regresi</p>	Keprbadian pada dimensi <i>conscientiousness</i> berpengaruh signifikan productivity propensity, kepribadian pada dimensi instability berpengaruh signifikan role ambiguity, dimensi instability berpengaruh terhadap role conflict, kepribadian pada dimensi instability berpengaruh terhadap job satisfaction, dan kepribadian pada dimensi agreeableness dan conscientiousness berpengaruh terhadap self-rated performance. Hasil yang lain kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Teknik analisis Data	Hasil Penelitian
27	<p>Suratman Andriyastuti dan Supriyantiningih Lilis (2019)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,</p> <p><i>Jurnal Kajian Bisnis Vol. 27, NO. 1, hal: 46 - 60</i></p>	<p><b>Independen :</b> Budaya organisasi dan keselamatan kerja</p> <p><b>Dependen:</b> Kinerja</p> <p><b>Intervening:</b> Kepuasan kerja</p>	<p><b>Sampel :</b> 103 guru SMKN 1 Bawang</p> <p><b>Analisis Data:</b> Analisis Regresi, Analisis Jalur dan Sobel Test</p>	<p>ada pengaruh budaya organisasi dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial, ada pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial dan ada pengaruh budaya organisasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.</p>

### 2.3. Pengembangan Hipotesis

#### 2.3.1. Pengaruh Perilaku Inovasi terhadap Kinerja

Kinerja karyawan adalah suatu kegiatan nyata berupa perwujudan karyawan untuk mencapai prestasi kerja sesuai dengan peranannya di sebuah perusahaan. Sebagai bagian dari faktor yang mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan (Sujarwo dan Wahjono 2017). Orang yang inovatif akan berupaya memecahkan permasalahan dengan menggunakan cara beda dengan yang biasa orang lakukan tetapi akan menghasilkan keefektifan dan efisien (Purba, 2009). Hal ini didukung dengan pendapat Berliana dan Arsanti (2018) yang menyatakan bahwa Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas melalui inovasi yang dihasilkan.

Leonga dan Raslib (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa perilaku kerja inovatif karyawan berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hasil ini didukung dengan penelitian Dama dan Imelda (2018) yang menemukan bahwa inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bello *et al* (2018) menemukan bahwa inovasi organisasi pada gilirannya memiliki korelasi positif dengan kinerja organisasi. Hal ini didukung dalam penelitian Dama dan Imelda (2018), Leonga and Amran, (2014) yang menemukan bahwa Perilaku inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan argumentasi dan temuan penelitian sebelumnya maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1. Perilaku inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo

### **2.3.2. Pengaruh Perilaku Inovasi terhadap Kepuasan Kerja**

Di dalam perilaku inovatif sangatlah berhubungan dengan inovasi. Perilaku inovatif dan inovasi sendiri ialah berupa perubahan sosial, hanya bedanya ditekankan pada ciri perubahannya. Sedangkan Inovasi penekanannya terletak di hal yang dilihat sebagai suatu yang baru baik dari individu maupun masyarakat. Sedang, perilaku inovatif merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru dan berguna kepada kelompok atau organisasi. Seseorang dengan perilaku inovatif akan terlihat pada sikap kehidupan sehari-harinya

yang memiliki pikiran yang kritis, akan selalu berusaha untuk membuat perubahan muncul di lingkungannya dan selalu ada sesuatu yang baru terjadi dari kehidupan tradisional ke kehidupan modern, atau terlihat di penentuan postur yang tersisa. Menuju sikap yang lebih maju dan mengupayakan agar upaya perubahan dapat bermanfaat dan menambah nilai. Sehingga seseorang yang berperilaku inovatif akan berusaha menyelesaikan masalah tersebut dengan menggunakan cara yang tidak sama dengan orang biasa, tetapi akan lebih efektif dan efisien. Hal ini tentunya akan meningkatkan kepuasan yang dirasakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Sujarwo dan Wahjono, 2017).

Dalam penelitian Sujarwo dan Wahjono (2017) menemukan bahwa perilaku inovasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan penelitian Frianto (2016) yang menemukan bahwa inovasi organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, dan penelitian Park *et al* (2016) yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman lebih tinggi menunjukkan adanya hubungan positif terhadap kepuasan kerja yang lebih besar. Begitu juga dalam penelitian García-Buades *et al* (2015) menemukan bahwa inovasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja polisi LP. Berdasarkan argumentasi dan temuan penelitian sebelumnya maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2: Perilaku inovasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo

### 2.3.3. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja

Kepribadian merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepribadian merupakan faktor yang berperan penting dalam perilaku individu sehari-hari dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari percakapan yang berkaitan dengan perilaku dalam organisasi. Kepribadian individu tersusun dari seluruh sifat yang ada pada dirinya. Sifat itu bermacam-macam (Sobur, 2003), antara lain: (1) ada yang berkaitan dengan cara orang berperilaku, seperti sabar, rajin, dan cekatan; (2) ada yang mencerminkan sikap, seperti kemampuan bersosialisasi dengan individu lain serta identitas dan realitas diri; (3) ada yang berkaitan dengan kegemaran, seperti keindahan, atletis, dan lain-lain. (4) Dan faktor paling penting adalah temperamen emosional, meliputi harapan baik, ketidak yakinan, mudah terpancing, dan juga ketenangan (Arianto dan Choliq, 2019). Yang and Hwang (2014) membagi kepribadian karyawan menjadi 5 faktor penting yaitu *agreeableness* (kesetiaan), *conscientiousness* (ketekunan), *extraversion* (kesungguhan), *emotional stability* (kestabilan emosi ) dan *openness to experience* ((keterbukaan untuk pengalaman).

Salah satunya adalah *extraversion* (kesungguhan) di mana karyawan dealer, yang membutuhkan orientasi detail untuk itu seorang bekerja harus memiliki sifat kehati-hatian dalam bekerja. Sifat ekstraversi yaitu seseorang yang mampu bersosialisasi, ekspresif dan percaya

diri. Karyawan harus mempunyai sifat keramahan dengan kata lain seorang karyawan harus berperilaku baik, kooperatif, dan mempercayai. Karyawan juga bekerja dengan tekanan waktu untuk itu seorang karyawan bekerja harus mempunyai sifat kehati-hatian yaitu seorang karyawan yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, konsisten dan teratur.

Menurut García-Buades *et al* (2015) peluang untuk mengembangkan dan menerapkan keterampilan di tempat kerja dan berinovasi sangat penting bagi kepuasan orang-orang di tempat kerja, sangat penting untuk efektivitas organisasi dalam lingkungan yang sangat menuntut dan kompetitif. Iklim untuk inovasi mengacu pada sejauh mana ide-ide baru dirangsang, dan menekankan pencarian informasi baru di lingkungan. Tampaknya memiliki suara dalam proses inovasi dapat meningkatkan pekerjaan dalam metode dan proses dan sekaligus mengurangi konsekuensi negatif akan tuntutan pada kinerja dan kesejahteraan karyawan (King *et al.* 2007).

Haris dan Fleming (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepribadian pada dimensi *conscientiousness* berpengaruh signifikan *Productivity*. Sedangkan Yang *et al* (2020) menemukan bahwa kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Hal ini didukung dalam penelitian Yang *et al* (2014) yang menemukan bahwa Semua sifat kepribadian pada lima dimensi (*agreeableness, conscientiousness, extraversion, emotional stability dan*

*openness to experience*) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan argumentasi dan temuan penelitian sebelumnya maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo

#### **2.3.4. Pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja**

Yang *et al* (2014) menunjukkan bahwa banyak meta-analisis telah menunjukkan ciri-ciri kepribadian tidak hanya terkait dengan kinerja karyawan saja, tetapi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Mereka percaya bahwa kesesuaian berkaitan dengan kebahagiaan, dan individu itu dengan sifat kesesuaian yang signifikan ramah dan mudah didekati. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kesesuaian berkorelasi positif dengan kepuasan hidup. Jika demikian studi direplikasi untuk kepuasan kerja, hasil yang sama dapat diperoleh. Karena ramah dan orang yang mudah didekati lebih mungkin memenuhi kebutuhan sosial mereka dari pekerjaan mereka, dengan demikian, mereka lebih cenderung menghasilkan kepuasan kerja.

Selain itu, Organ dan Lingl (1995) menunjukkan bahwa kesesuaian berkontribusi secara signifikan terhadap perbedaan yang dijelaskan dalam kepuasan kerja. Mereka juga menunjukkan bahwa individu dengan sifat hati nurani lebih banyak sangat terlibat dengan

pekerjaan dan memiliki peluang lebih besar untuk dihargai pada pekerjaan mereka, dengan demikian memiliki kepuasan kerja yang lebih besar secara keseluruhan. Tokar dan Subich (1997) mengusulkan bahwa, dengan extraversion yang lebih kuat, datang kepuasan kerja yang lebih besar; ini mungkin ada hubungannya dengan data empiris ditunjukkan oleh Watson dan Clark (1997), penelitian mereka menunjukkan itu orang-orang yang ekstrovert cenderung memiliki lebih banyak teman daripada introvert, dan lebih lebih cenderung menghabiskan waktu bersosialisasi; itu akan menciptakan lingkungan kerja yang baik, dampaknya akan menghasilkan kepuasan kerja. Hal ini didukung dalam penelitian Balasuriya dan Perera (2016) yang menemukan bahwa 5 tipe Kepribadian yang terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Roseno dkk (2018) menemukan bahwa karakteristik individu memiliki positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dokter. Hasil yang sama dalam penelitian Steel *et al* (2018) menemukan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan argumentasi dan temuan penelitian sebelumnya maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



H4. Kepribadian berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan  
PT. Putra Utama Motor Sukoharjo

### **2.3.5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja**

Robbins (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Suratman dan Supriyantiningih (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan menciptakan suasana positif pada karyawan yang membuat mereka lebih baik dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dengan demikian Kualitas kepuasan akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga dapat dikatakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kinerja yang baik adalah adanya kepuasan kerja yang baik.

Hasil penelitian Sapada *et al.* (2017), Sujarwo dan Wahjono (2017), Sujarwo dan Wahjono (2017), Komara dan Nelliawati (2014) serta penelitian Suratman dan Supriyantiningih (2019) yang secara konsisten membuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan argumentasi dan temuan penelitian sebelumnya maka hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo.

### **2.3.6. Pengaruh Perilaku Inovasi dengan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Kinerja karyawan merupakan kegiatan nyata berupa karyawan untuk mencapai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat kepuasan kerja (Sapada *et al* (2017)). Kepuasan kerja ialah merupakan sikap dari individu kepada pekerjaannya atau penilaian karyawan tentang seberapa puas atau tidaknya dengan pekerjaannya (Robbins, 2006). Perilaku inovatif juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Sujarwo dan Wahjono 2017) dan juga kepuasan kerja Frianto (2016). Orang yang inovatif akan berupaya memecahkan permasalahan dengan menggunakan cara beda dengan yang biasa orang lakukan tetapi akan menghasilkan keefektifan dan efisien (Purba, 2009). Hal ini didukung dengan pendapat Tidd (2001) yang menyatakan bahwa kesuksesan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh ukuran seberapa inovatif sebuah organisasi, atau seberapa banyak inovasi yang dilakukan oleh sebuah organisasi.

Hasil penelitian Sujarwo dan Wahjono (2017) menemukan bahwa ada pengaruh tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja antara pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Berdasarkan argumentasi dan temuan penelitian sebelumnya

maka hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6. Perilaku inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo

### **2.3.7. Pengaruh Perilaku Inovasi dengan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

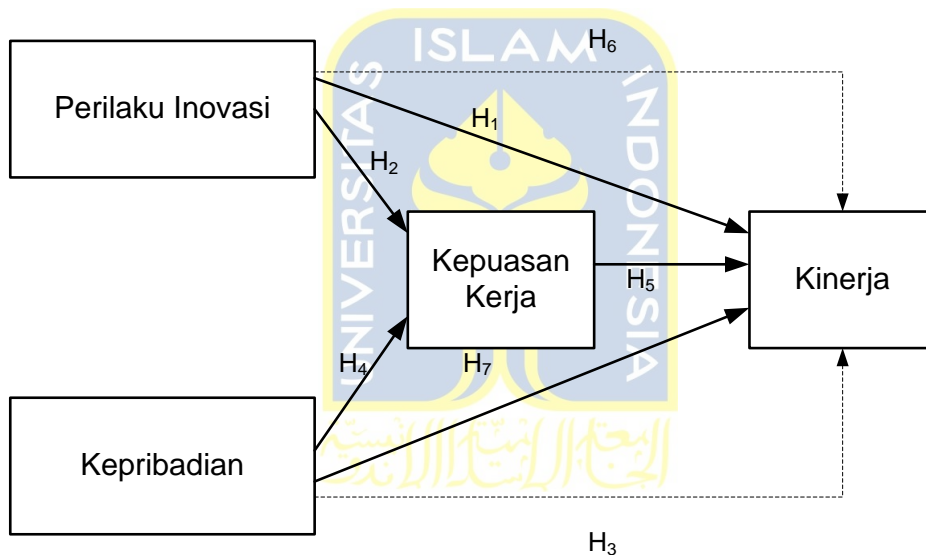
Kepribadian adalah sebuah karakteristik di dalam diri individu yang relatif menetap, bertahan, yang mempengaruhi penyesuaian diri individu terhadap lingkungan, menurut Haris dan Fleming (2017) lima faktor model adalah sebuah kesepakatan diantara pendekatan teoritis yang mengacu pada lima faktor kepribadian yang terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *openness*, *conscientiousness* dan *instability*. keterbukaan terhadap pengalaman mewakili kecenderungan seseorang untuk menjadi kreatif dan terbuka untuk ide dan variasi baru. *Extraversion* mewakili kecenderungan seseorang menuju *socialability* dan *outwardness*. *Conscientiousness* atau keramahan menggambarkan kecenderungan seseorang untuk terorganisir, efisien dan berorientasi tugas. *Agreeableness* menilai kecenderungan seseorang untuk baik, simpatik dan pengertian terhadap orang lain.

Hasil penelitian Haris dan Fleming (2017) menemukan bahwa kepribadian berpengaruh secara tidak langsung terhadap penilaian diri kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan argumen tersebut maka hipotesis ketujuh penelitian ini adalah sebagai berikut:

H7: Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo

#### 2.4. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir yang penulis gunakan dalam penelitian ini mengetahui pengaruh dari perilaku inovasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PT. Putra Utama Motor Sukoharjo dapat digambarkan sebagai berikut:



→ : Pengaruh Langsung  
---> : Pengaruh tidak langsung

**Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Rancangan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini peneliti merumuskan masalah yang baru dengan mengidentifikasi melalui hipotesis yaitu jawab sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada proposal atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010). Teknik pengambilan sampel dengan metode sensus dengan seluruh populasi yaitu pegawai yang melaksanakan kegiatan administrasi sejumlah 36 orang yang bertanggungjawab atas kinerja organisasi maupun kinerja individu.

#### **3.2. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi sekaligus objek sensus pada penelitian ini adalah karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo di seluruh cabang yang berjumlah 86 karyawan.

Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) yaitu metode pengambilan sampel dengan memasukkan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini sebanyak 86 karyawan.

### 3.3.Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel independen (bebas) yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2010) dalam penelitian ini variabel independen adalah perilaku inovasi (X1) dan kepribadian (X2)
- b. Variabel Mediasi secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel mediasi adalah kepuasan kerja (Z)
- c. Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

- a. Perilaku Inovasi, dijabarkan dengan indikator yang disampaikan De Jong & Kemp (2003) berupa indikator tentang melihat peluang, mengeluarkan ide, memperjuangkan dan mengaplikasikan ide. Butir pernyataan sebagai berikut :
- i. Indikator melihat peluang diukur dengan menggunakan 2 (dua) item pernyataan.
  - ii. Indikator mengeluarkan ide diukur dengan menggunakan 2 (dua) item pernyataan.
  - iii. Indikator memperjuangkan diukur dengan menggunakan 2 (dua) item pernyataan.
  - iv. Indikator mengaplikasikan dengan menggunakan 2 (dua) item pernyataan.
- b. Kepribadian, dalam penelitian ini menggunakan salah satu indikator kepribadian yang sesuai dengan kondisi pada karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo yaitu indikator *openness*, Haris dan Fleming (2017) yang diukur dengan menggunakan (tiga) item pernyataan.
- c. Menurut Gibson dan Ivancevich (2010) memberikan definisi yang menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang dimiliki seorang individu tentang pekerjaannya Variabel kepuasan diukur menggunakan 20 item pertanyaan mengacu pada metode *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* (Weiss and Dawis 1966). Butir pernyataan sebagai berikut :

- i. IndikatorIntrinsik, diukur dengan menggunakan 12 (dua belas) item pernyataan.
- ii. Indikatorekstinsik diukur dengan menggunakan 6 (enam) item pernyataan.
- iii. Indikatorgeneral satisfaction diukur dengan menggunakan 2 (dua) item pernyataan.

d. Kinerja karyawan

Kinerja dijabarkan dalam 11 pertanyaan mengacu pada Prawirosentono (2012) yang terdiri dari :

- i. Indikator penilaian umum diukur dengan menggunakan 7 (tujuh) item pernyataan.
- ii. Indikator penilaian atas keterampilan diukur dengan menggunakan 4 (empat) pernyataan.

**Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
1	Perilaku Inovasi	Melihat Peluang	1. pendukung kuat pembaruan perubahan.
			2. menganggap proyek inovatif sebagai tantangan
		Mengeluarkan Ide	3. dalam pekerjaan sering menghasilkan ide.
			4. mencoba berbagai hal dengan cara baru
		Memperjuangkan	5. seseorang yang suka melakukan hal-hal baru di mata rekan kerja.
			6. suka berkontribusi pada implementasi ide orang lain.
		Mengaplikasikan	7. memprakarsai banyak inisiatif untuk perbaikan.
			8. mengikuti tren dan perkembangan dalam pekerjaan dengan membaca majalah, menghadiri konferensi, kursus , pelatihan,



No.	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
			dan lainnya
2	Kepribadian (Haris dan Fleming, 2017)	<i>Openness</i>	1. suka berimajinasi 2. lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan 3. lebih original daripada yang lain

No.	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
3	Kepuasan Kerja  Dawis, R.V., Weiss, D.J., Lofquist, L.H., England, G.W., (1966)	Intrinsik	1. prestasi pekerjaan yang diterima sesuai dengan kinerjanya 2. wewenang pekerjaan saat ini sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab 3. merasa terhormat dapat bekerja di organisasi ini
		Ekstrinsik	4. kebijakan perusahaan cukup adil 5. perusahaan memberikan dukungan penuh pada setiap karyawannya 6. kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban pekerjaan dan jabatannya
		General Satisfaction	7. perusahaan menghargai setiap karyawannya 8. keadaan dan desain kantor saat ini cukup nyaman untuk bekerja 9. terdapat team work yang kompak di perusahaan saya saat ini

No.	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
4	Kinerja Karyawan (Prawirosentono 2012)	Penilaian Umum	1. mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan. 2. mampu menyelesaikan tugas dengan mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja. 3. mampu menjaga sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas 4. berusaha membangun inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru.
		Penilaian atas	1. memiliki keahlian teknis untuk menyelesaikan

No.	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
		keterampilan	pekerjaan.
			2. mampu mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah tanpa harus menunggu dari keputusan atasan.
			3. mampu mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.
			2. memiliki kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan tipe dan sifatnya, data dibedakan menjadi data kualitatif dan kuantitatif ;

#### 1. Data kualitatif

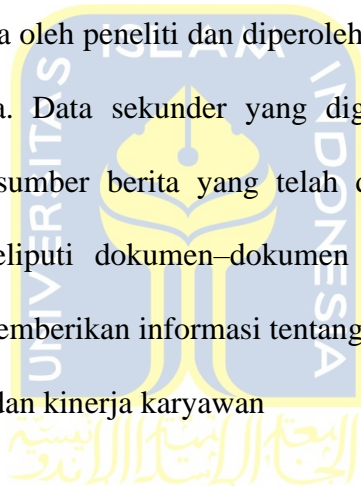
Dalam penelitian ini data kualitatif meliputi data yang berupa hasil wawancara peneliti dengan pihak manajemen PT. Putra Utama Motor Sukoharjo

#### 2. Data Kuantitatif

Dalam penelitian ini data kuantitatif diperoleh dari hasil jawaban kuesioner. Data ini berupa angka-angka yang selanjutnya untuk diolah sebagai bahan untuk melakukan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan sumbernya, data dapat dibedakan menjadi data internal atau berasal dari dalam institusi penulis sendiri, sedangkan data eksternal berasal dari luar institusi penulis. Data eksternal dibagi menjadi dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Maka dari itu, peneliti mengambil data dari data eksternal yang dibagi menjadi dua sumber yaitu :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer ini disebut juga dengan data tangan pertama. Sumber obyek yang diteliti dalam penelitian ini melalui pengamatan atau observasi, kuesioner dan wawancara atau interview langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan, sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
2. Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti dan diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber berita yang telah dipublikasikan melalui media sosial yang meliputi dokumen–dokumen perusahaan, dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang perilaku inovasi, kepribadian, kepuasan kerja dan kinerja karyawan



### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti melalui dua tahap penelitian adalah :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data kepustakaan merupakan metode pengambilan data sekunder dari PT. Putra Utama Motor Sukoharjo, serta dari kajian literatur dengan

cara dokumentasi. Data ini diambil dari berbagai buku, jurnal dan data sekunder lainnya.

## 2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Metode pengumpulan data melalui studi lapangan dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung tentang kondisi PT. Putra Utama Motor Sukoharjo, dengan metode kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung (Sugiyono, 2010). Bobot yang digunakan dalam setiap pernyataan adalah:


1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Netral
4. Tidak setuju
5. Sangat tidak setuju

### **3.6. Skala Likert**

Menurut Sugiyono (2010), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh

peneliti yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner dengan metode skala likert.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sugiyono (2010), instrument penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist. Berikut ini katagori-katagori dari sekala likert :

- 
1. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot = 1
  2. Tidak Setuju (TS) diberi bobot = 2
  3. Netral (N) diberi bobot = 3
  4. Setuju (S) diberi bobot = 4
  5. Sangat Setuju (SS) diberi bobot = 5

### 3.7. Uji Instrumen dan Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Validitas

Menurut Sugiyono (2010) valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Metode yang digunakan untuk uji validitas adalah korelasi pearson.

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki

nilai signifikansi di bawah 0,05 (5%) atau item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai thitung lebih besar ttabel. Pengujian validitas ini kemudian dilakukan dengan komputer program SPSS.

b. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010) reliabilitas adalah derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu. Meotde yang digunakan dalam reliabilitas ini adalah teknik alpha. Uji reliabilitas dengan menghitung cronbach alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach  $\geq 0,60$ .

### **3.8. Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1. Analisis Deskriptif**

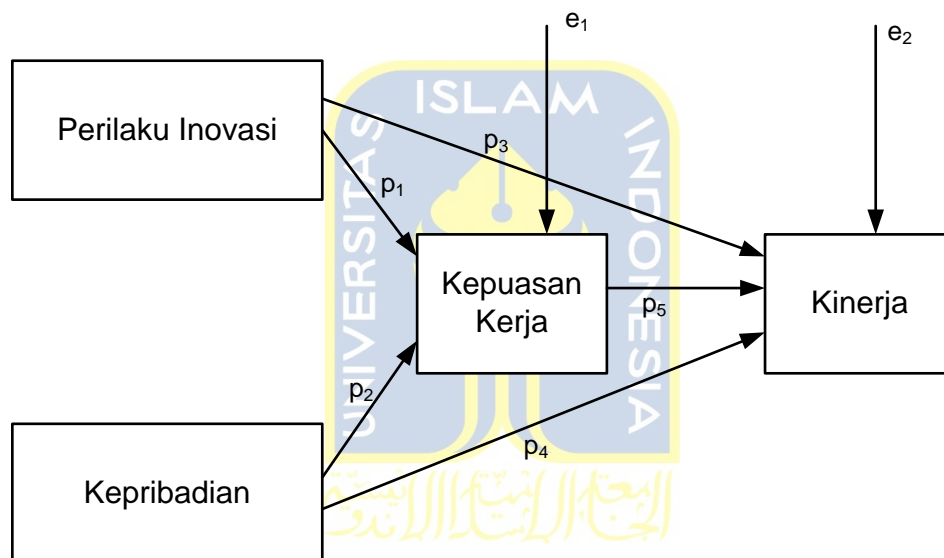
Teknik analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atas generalisasi (Sugiyono, 2010). Analisis ini bersifat uraian yang menjelaskan tentang identitas dari responden dan penilaian responden terhadap variabel penelitian.

#### **3.8.2. Analisis Jalur**

Analisis jalur (*Path Analysis*) adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011). Merupakan

metode multivariate (lebih dari satu variabel dependen) yang dapat digunakan untuk mengestimasi pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara beberapa variabel (Ghozali, 2011).

Adapun model pengaruh kepribadian, perilaku inovasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja dalam bentuk diagram path pada gambar 3.1



Gambar 3.1. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan :

P1 : Koefisien pengaruh perilaku inovasi terhadap kepuasan kerja

P2 : Koefisien pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja

P3 : Koefisien pengaruh perilaku inovai terhadap kinerja karyawan

P4 : Koefisien pengaruh kepribadian terhadap Kinerja karyawan

P5 : Koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

€ : Error

Model pada gambar 2 variabel perilaku inovasi dan kepribadian sebagai variabel independen, kepuasan kerja merupakan variabel mediasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dapat ditulis model persamaan sebagai berikut

$$1. Z = X_1 + X_2 + \epsilon_1$$

$$2. Y = Z + X_1 + X_2 + \epsilon_2$$

di mana :

Z = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Perilaku Inovasi

X<sub>2</sub> = Kepribadian

Y = Kinerja karyawan

€ = Error

Koefisien path (P1, P2, P3, P4 dan P5) adalah koefisien regresi bentuk standar (*Standardized coefficient beta*) yang mencerminkan *direct effect* variabel eksogen terhadap variabel endogen dan variabel endogen terhadap variabel endogen lainnya dalam model. *Indirect effect* suatu variabel terhadap variabel lain dihitung dengan mengalihkan tiap-tiap koefisien path, yang menghubungkan dengan kedua variabel tersebut (P1, P2, P3, P4 dan P5). *Total effect* dapat diperoleh dengan penjumlahan *direct effect* dan *indirect effect*. Ini sama dengan koefisien regresi beta variabel eksogen tanpa variabel mediating. Nilai € atau variasi yang tak terjelaskan, jika diperlukan dapat dihitung dengan rumus  $1-R^2$  di mana



$R^2$  adalah koefisien yang diperoleh dari hasil estimasi masing-masing persamaan regresi.

Sedangkan pengujian hipotesis diuji statistik dengan melihat tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5% (0,05). Hipotesis diterima apabila koefisiensi jalur signifikan  $\leq 5\%$ .



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuesioner ini disebarakan kepada PT. Putra Utama Motor Sukoharjo yang berjumlah 86 karyawan. Kuesioner yang disebarakan kepada responden semua kembali dan semua kuesioner yang kembali dapat atau layak dianalisis. Dengan demikian tingkat pengembalian kuesioner ini adalah 100%. Hasil pengembalian kuesioner dapat ditunjukkan pada Tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Tingkat Pengembalian Kuesioner**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	86	100%
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
3	Jumlah kuesioner yang kembali	86	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

#### 4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik Responden yang akan dipaparkan berikut ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan, lama kerja dan pendapatan.

##### 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 86 responden penelitian, dapat diketahui jenis kelamin responden dengan deskripsi sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.2.

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - laki	55	64%
Perempuan	31	36%
Total	86	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut, diketahui responden yang menjadi subyek penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 55 orang (64%) dan perempuan sebanyak 31 orang (36%). Ini menunjukkan responden penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Tenaga kerja laki – laki kebanyakan menempati bagian *marketing* dan *service*.

## 2. Deskripsi Responden berdasar Usia

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 86 responden penelitian, dapat diketahui usia responden sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.3.

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 - 29 tahun	25	29.1%
30 - 39 tahun	37	43.0%
40 - 49 tahun	24	27.9%
Total	86	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Hasil Tabel 4.3. tersebut, diketahui responden yang menjadi subyek penelitian ini terdiri usia antara 20 - 29 tahun sebanyak 25 orang (29,1%), berusia 30 – 39 tahun sebanyak 37 orang (43%), dan berusia antara 40 – 49 tahun sebanyak 24 orang (27,9%). Responden penelitian sebagian besar berusia antara 30 - 39 tahun. Artinya karyawan didealer motor tersebut

kebanyakan masih muda, karyawan yang masih muda cenderung berpikiran dinamis dan ingin terus berkembang, sehingga diharapkan mereka memiliki perilaku inovasi yang tinggi.

### 3. Deskripsi Responden berdasar Pendidikan Terakhir

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 86 responden penelitian, dapat diketahui tingkat pendidikan responden sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.4.

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/D1	53	61.6%
D3	7	8.1%
S1	26	30.2%
Total	86	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.4. tersebut, diketahui responden yang menjadi subyek penelitian ini yang berpendidikan SMA/D1 sebanyak 53 orang (61,6%), D3 sebanyak 7 orang (8,1%), dan S1 sebanyak 26 orang (30,2%). Responden penelitian sebagian besar berpendidikan SMA/D1, PT. Putra Utama Motor Sukoharjo mayoritas mengambil tenaga kerja dari jurusan teknik mesin baik SMA/K maupun lulusan D1 perguruan tinggi, karena sesuai dengan *job deskripsi* yang dibutuhkan yaitu bagian *service* mesin kendaraan roda dua.

#### 4. Deskripsi Responden berdasar Status pernikahan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 86 responden penelitian, dapat diketahui tingkat pendidikan responden sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.5.

Tabel 4.5  
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Menikah	69	80.2%
Belum menikah	17	19.8%
Total	86	100.0%

Sumber: *Data Primer Diolah 2020*

Berdasarkan Tabel 4.5. tersebut, diketahui responden yang menjadi subyek penelitian ini yang menikah sebanyak 69 orang (80,2%), dan belum menikah sebanyak 17 orang (19,8%), eesponden penelitian sebagian besar sudah menikah. Karyawan yang sudah menikah dan lajang/belum menikah biasanya memiliki cara sudut pandang yang berbeda dalam mencapai kinerja, di mana karyawan yang sudah menikah sudah memiliki beban tanggungan dan kebutuhan hidup yang lebih tinggi dibandingkan yang masih lajang, sehingga mereka akan bekerja lebih keras/giat dalam menyelesaikan tugasnya dan mereka mengharapkan bonus jika melebihi target kerja.

#### 5. Deskripsi Responden berdasar Masa Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 86 responden penelitian, dapat diketahui masa kerja responden dengan deskripsi sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.6.

Tabel 4.6  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
2 - 9 tahun	48	55.8%
10 - 17 tahun	28	32.6%
18 - 25 tahun	10	11.6%
Total	86	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Hasil Tabel 4.6. tersebut, diketahui responden penelitian ini yang sudah bekerja dengan masa kerja antara 2 – 9 tahun sebanyak 48 orang (55,8%), masa kerja antara 10 – 17 tahun sebanyak 28 orang (32,6%), dan masa kerja antara 18 – 25 tahun sebanyak 10 orang (11,6%). Responden penelitian sebagian besar memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun, ini menunjukkan bahwa karyawan belum lama bekerja di dealer tersebut.

## 6. Deskripsi Responden berdasar Pendapatan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 86 responden penelitian, dapat diketahui pendapatan responden dengan deskripsi sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.7.

Tabel 4.7  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Frekuensi	Persentase
Rp.1.500.000 - Rp.3.500.000	67	77.9%
Rp.3.500.000 - Rp.5.000.000	14	16.3%
> Rp.5.000.000	5	5.8%
Total	86	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Hasil Tabel 4.7 tersebut, diketahui responden penelitian ini yang memiliki pendapatan antara Rp.1.500.000 - Rp.3.500.000 sebanyak 67 orang (77,9%), pendapatan antara Rp.3.500.000 - Rp.5.000.000 sebanyak

14 orang (16,3%), dan pendapatan lebih dari > Rp.5.000.000 sebanyak 5 orang (5,8%). Responden penelitian sebagian besar memiliki pendapatan antara Rp.1.500.000 - Rp.3.500.000, karena memang PT. Putra Utama Motor Sukoharjo untuk awal masa kerja memberi gaji standar UMR Kabupaten Sukoharjo.

### 4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### 4.3.1. Uji Validitas

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) dengan  $r_{tabel}$ . Dengan jumlah sampel (N) sebanyak 86 responden maka dapat ditentukan besarnya  $r_{tabel}$  yaitu 0,212.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	keterangan
Perilaku inovasi	PI1	0.615	0.212	valid
	PI2	0.680	0.212	valid
	PI3	0.724	0.212	valid
	PI4	0.278	0.212	valid
	PI5	0.589	0.212	valid
	PI6	0.416	0.212	valid
	PI7	0.566	0.212	valid
	PI8	0.464	0.212	valid
Kepribadian	K1	0.420	0.212	valid
	K2	0.584	0.212	valid
	K3	0.538	0.212	valid
Kepuasan kerja	KK1	0.610	0.212	valid
	KK2	0.709	0.212	valid
	KK3	0.322	0.212	valid
	KK4	0.768	0.212	valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	keterangan
	KK5	0.609	0.212	valid
	KK6	0.722	0.212	valid
	KK7	0.494	0.212	valid
	KK8	0.508	0.212	valid
	KK9	0.538	0.212	valid
Kinerja	KIN1	0.699	0.212	valid
	KIN2	0.528	0.212	valid
	KIN3	0.774	0.212	valid
	KIN4	0.701	0.212	valid
	KIN5	0.500	0.212	valid
	KIN6	0.582	0.212	valid
	KIN7	0.379	0.212	valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan terdiri dari 8 butir pertanyaan untuk variabel perilaku inovasi, 3 butir pertanyaan untuk kepribadian, 9 butir pertanyaan untuk kepuasan, dan 7 butir pertanyaan untuk kinerja seluruhnya mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,212$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid.

#### 4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Program SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel penelitian, dapat diringkas sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut ini.



**Tabel 4.9**  
**Ringkasan hasil pengujian reliabilitas**

Variabel	Alpha Crobach	Nilai minimum	Keterangan
Perilaku inovasi	0.814	0.6	Reliabel
Kepribadian	0.691	0.6	Reliabel
Kepuasan kerja	0.854	0.6	Reliabel
Kinerja	0.826	0.6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,6. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.4. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Penilaian deskripsi variabel perilaku inovasi, kepribadian, kepuasan kerja dan kinerja karyawan berdasarkan nilai rata-rata (*mean*), selanjutnya nilai rata-rata tersebut dikategorikan dalam kriteria sangat rendah (1) atau sangat tinggi (5) dengan ketentuan sebagai berikut :

Dengan membagi kelas interval sebanyak 5 kelas maka nilai interval:

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Nilai rata-rata 1,00 s/d 1,79 = Sangat Rendah

Nilai rata-rata 1,80 s/d 2,59 = Rendah

Nilai rata-rata 2,60 s/d 3,39 = Sedang

Nilai rata-rata 3,40 s/d 4,19 = Tinggi

Nilai rata-rata 4,20 s/d 5,00 = Sangat Tinggi

### 1. Variabel Perilaku Inovasi

Variabel perilaku inovasi diukur dengan 8 item pernyataan. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 86 responden, setelah ke-8 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan berdasar indikator, maka distribusi responden berdasarkan variabel perilaku inovasi dapat disajikan dalam Tabel 4.10.

Tabel 4.10. Distribusi Responden Berdasarkan Perilaku Inovasi

Indikator Perilaku Inovasi	Mean	Kategori
Karyawan yang mendukung kuat setiap pembaruan perubahan yang ada di organisasi ini.	3.81	Tinggi
Menganggap bahwa proyek inovatif sebagai tantangan dalam menyelesaikan setiap tugas	3.93	Tinggi
Sering menghasilkan ide-ide baru ketika dalam bekerja.	4.01	Tinggi
Suka mencoba berbagai hal dengan cara baru, ketika mendapat tugas dari atasan	3.90	Tinggi
Di mata rekan-rekan kerja, dianggap seseorang yang suka melakukan hal-hal baru dalam penyelesaian tugas.	3.95	Tinggi
Suka berkontribusi dalam membantu mewujudkan ide-ide orang lain.	3.91	Tinggi
Memprakarsai banyak inisiatif untuk perbaikan organisasi ini.	3.88	Tinggi
Mengikuti tren dan perkembangan dalam pekerjaan dengan membaca majalah, menghadiri konferensi, kursus , pelatihan, dan lainnya	3.85	Tinggi
Rata - rata total variabel perilaku inovasi	3.91	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.10. tersebut, diketahui bahwa indikator sering menghasilkan ide-ide baru ketika dalam bekerja memiliki nilai rata-rata jawaban responden paling tinggi sebesar 4,01 dan termasuk dalam penilaian tinggi (berada pada rentang 3,40 s/d 4,19) Sedangkan indikator karyawan yang mendukung kuat setiap pembaruan perubahan yang ada di organisasi ini memiliki nilai rata-rata jawaban responden paling rendah

yaitu sebesar 3,81. Secara keseluruhan penilaian responden pada variabel perilaku inovasi adalah 3,91 (berada pada rentang 3,40 s/d 4,19), menunjukkan penilaian yang tinggi (setuju). Hal ini menunjukkan karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo mendukung setiap terjadi perubahan, menganggap bahwa proyek inovatif sebagai tantangan dalam menyelesaikan setiap tugas, menghasilkan ide-ide baru ketika dalam bekerja, mencoba berbagai hal dengan cara baru, ketika mendapat tugas dari atasan, suka melakukan hal-hal baru dalam penyelesaian tugas, berkontribusi dalam membantu mewujudkan ide-ide orang lain, memprakarsai banyak inisiatif untuk perbaikan organisasi ini, mengikuti tren dan perkembangan dalam.

## 2. Variabel Kepribadian

Variabel kepribadian diukur dengan indikator *Openness* terdiri dari 3 item pernyataan. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 86 responden, setelah ke-3 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan berdasar indikator, maka distribusi responden berdasarkan variabel kepribadian dapat disajikan dalam Tabel 4.11.

Tabel 4.11. Distribusi Responden Berdasarkan Kepribadian

Indikator Kepribadian	Mean	Kategori
Suka berimajinasi dan bercita-cita tinggi	3.70	Tinggi
Lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan	3.81	Tinggi
Dalam bersikap, lebih original daripada yang lain	4.29	Sangat tinggi
Rata - rata total variabel kepribadian	3.93	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.11. tersebut, diketahui bahwa indikator dalam bersikap lebih original dibandingkan orang lain memiliki nilai rata-rata jawaban responden paling tinggi sebesar 4,29 dan termasuk dalam

penilaian sangat tinggi (berada pada rentang 4,20 s/d 5,00) Sedangkan indikator Suka berimajinasi dan bercita-cita tinggi memiliki nilai rata-rata jawaban responden paling rendah yaitu sebesar 3,70. Secara keseluruhan penilaian responden pada variabel kepribadian adalah 3,93 (berada pada rentang 3,40 s/d 4,19), menunjukkan penilaian yang tinggi (setuju). Hal ini menunjukkan karyawan PT. Putra Utama Motor dengan tipe kepribadian yang menggambarkan individu yang secara proaktif menghargai upaya mereka dan menghargai pengalaman untuk keuntungan mereka sendiri, sehingga karyawan yang terbuka terhadap pengalaman akan memiliki toleransi yang mudah, penyerapan informasi yang mudah, fokus, kreatif, imajinatif, dan berpikiran terbuka.

### 3. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel perilaku inovasi diukur dengan 9 item pernyataan. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 86 responden, setelah ke-9 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan berdasar indikator, maka distribusi responden berdasarkan variabel perilaku inovasi dapat disajikan dalam Tabel 4.12.

Tabel 4.12  
Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja	Mean	Kategori
Prestasi pekerjaan yang terima sesuai dengan kinerja	3.59	Tinggi
Wewenang pekerjaan saat ini sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab	3.90	Tinggi
Merasa terhormat bekerja di kantor ini	3.67	Tinggi
Kebijakan perusahaan cukup adil	3.80	Tinggi
Perusahaan memberikan dukungan penuh pada setiap karyawannya	3.69	Tinggi
Kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan	3.81	Tinggi

beban pekerjaan dan jabatannya		
Perusahaan menghargai setiap karyawannya	3.93	Tinggi
Keadaan dan desain kantor saat ini cukup nyaman untuk bekerja	3.95	Tinggi
Terdapat tim work yang kompak di perusahaan saat ini	4.00	Tinggi
Rata - rata total variabel kepuasan kerja	3.82	Tinggi

*Sumber: Data Primer Diolah 2020*

Berdasarkan Tabel 4.12. tersebut, diketahui bahwa indikator terdapat team work yang kompak di perusahaan saat ini memiliki nilai rata-rata jawaban responden paling tinggi sebesar 4,00 dan termasuk dalam penilaian tinggi (berada pada rentang 3,40 s/d 4,20). Sedangkan indikator prestasi pekerjaan yang terima sesuai dengan kinerja memiliki nilai rata-rata jawaban responden paling rendah yaitu sebesar 3,59. Secara keseluruhan penilaian responden pada variabel kepuasan kerja adalah 3,82 (berada pada rentang 3,40 s/d 4,19), menunjukkan penilaian yang tinggi , karena insentif yang diterima sesuai dengan kinerja, wewenang pekerjaan sesuai dengan jabatan, perusahaan memberikan dukungan penuh pada karyawan untuk mengembangkan ide/gagasan baru dalam menyelesaikan tugas, dan di dalam perusahaan terdapat *teamwork* yang kompak.

#### **4. Variabel Kinerja**

Variabel kinerja diukur dengan 7 item pernyataan. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 86 responden, setelah ke-7 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan berdasar indikator, maka distribusi responden berdasarkan variabel Kinerja dapat disajikan dalam Tabel 4.13.

Tabel 4.13. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja	Mean	Kategori
Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan.	3.95	Tinggi
Mampu menyelesaikan tugas dengan mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja	4.07	Tinggi
Mampu menjaga sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas	4.06	Tinggi
Berusaha membangun inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru.	4.02	Tinggi
Memiliki keahlian teknis untuk menyelesaikan pekerjaan.	3.64	Tinggi
Mampu mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah tanpa harus menunggu dari keputusan atasan.	3.56	Tinggi
Mampu mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.	3.73	Tinggi
Rata - rata total variabel kinerja	3.86	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.13. tersebut, diketahui bahwa indikator mampu menyelesaikan tugas dengan mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja memiliki nilai rata-rata jawaban responden paling tinggi sebesar 4,07 dan termasuk dalam penilaian tinggi (berada pada rentang 3,40 s/d 4,19). Sedangkan indikator mampu mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah tanpa harus menunggu dari keputusan atasan nilai rata-rata jawaban responden paling rendah yaitu sebesar 3,56. Secara keseluruhan penilaian responden pada variabel kinerja adalah 3,86 (berada pada rentang 3,40 s/d 4,19), menunjukkan penilaian yang tinggi, karena karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dapat bekerjasama dengan rekan kerja, membangun inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang relatif baru, memiliki keahlian teknis, dapat mengambil keputusan sendiri tanpa menunggu keputusan

atasan, dan dapat mengarahkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

#### 4.5. Pengujian Hipotesis

Analisis yang akan dilakukan ditujukan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu: 1) perilaku inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) perilaku inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dan 4) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

##### a. Pengaruh perilaku inovasi dan kepribadian terhadap kepuasan kerja

Hasil rangkuman hasil analisis regresi linear berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Model persamaannya

$$Z = p_1X_1 + p_2X_2$$

Hasil regresi linier berganda model I adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14. Hasil Regresi Linier Berganda Model I**

Variabel	Koefisien	Beta	t hitung	Sig-t
(Constant)	1.405			
Perilaku Inovasi (X <sub>1</sub> )	0.425	0.461	5.042	0.000
Kepribadian (X <sub>2</sub> )	0.192	0.287	3.142	0.002

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disusun persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Z = 1,405 + 0,461X_1 + 0,287 X_2$$

Hasil koefisien jalur (koefisien beta) perilaku inovasi sebesar 0,461, menunjukkan bahwa variabel perilaku inovasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ), yang artinya semakin tinggi perilaku inovasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Hasil perhitungan statistik diperoleh  $t$  hitung sebesar 5,042 dan probabilitas kesalahan sebesar 0,000 yang berarti jauh di bawah 0,05 ( $p=0,000 < 0,05$ ) di mana angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan perilaku inovasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ).

Hasil koefisien jalur (koefisien beta) kepribadian sebesar 0,287, menunjukkan bahwa variabel kepribadian ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ), yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kepribadian akan semakin meningkat. Hasil perhitungan statistik diperoleh  $t$  hitung sebesar 3,142 dan probabilitas kesalahan sebesar 0,002 yang berarti jauh di bawah 0,05 ( $p=0,002 < 0,05$ ) di mana angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepribadian ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ).

**b. Pengaruh perilaku inovasi, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Analisis regresi linier berganda pertama untuk mengetahui pengaruh perilaku inovasi, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



Hasil rangkuman analisis regresi linear berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Model persamaannya

$$Y = p_1X_1 + p_2X_2 + p_3Z_3$$

Dari analisis data pada lampiran dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.15. Hasil Regresi Linier Berganda Model II**

Variabel	Koefisien	Beta	t hitung	Sig-t
(Constant)	0.719			
Perilaku Inovasi (X <sub>1</sub> )	0.374	0.383	3.987	0.000
Kepribadian (X <sub>2</sub> )	0.134	0.190	2.132	0.036
Kepuasan Kerja (Z)	0.303	0.287	2.840	0.006

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disusun persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 0,719 + 0,383X_1 + 0,190X_2 + 0,287Z$$

Hasil koefisien jalur (koefisien beta) perilaku inovasi sebesar 0,383, menunjukkan bahwa variabel perilaku inovasi (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y), artinya semakin tinggi perilaku inovasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil perhitungan statistik diperoleh t hitung sebesar 3,388 dan probabilitas kesalahan sebesar 0,000 yang berarti jauh di bawah 0,05 ( $p=0,000 < 0,05$ ) di mana angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan.

Hasil koefisien jalur (koefisien beta) kepribadian sebesar 0,190, menunjukkan bahwa variabel kepribadian (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y), artinya semakin tinggi kepribadian maka

kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil perhitungan statistik diperoleh t hitung sebesar 2,132 dan probabilitas kesalahan sebesar 0,036 yang berarti jauh di bawah 0,05 ( $p=0,036<0,05$ ) di mana angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan.

Hasil koefisien jalur (koefisien beta) kepuasan kerja sebesar 0,287, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y), artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil perhitungan statistik diperoleh t hitung sebesar 2,840 dan probabilitas kesalahan sebesar 0,006 yang berarti jauh di bawah 0,05 ( $p=0,006<0,05$ ) di mana angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan.

**c. Analisis Jalur / Path Analysis**

Hasil perhitungan pengaruh langsung (*direct effect*), tidak langsung (*indirect effect*) kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi:

*Direct Effect*

$X1 \rightarrow Y$	= 0,383
$X2 \rightarrow Y$	= 0,190
$X1 \rightarrow Z$	= 0,461
$X2 \rightarrow Z$	= 0,287
$Z \rightarrow Y$	= 0,287

*Indirect Effect*

$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	
$0,461 \times 0,287$	= 0,1322

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$0,287 \times 0,287 = 0,0824$$

*Total Effect*

$$\text{Direct Effect} + \text{Indirect Effect} = 0,383 + 0,132 = 0,515$$

$$\text{Direct Effect} + \text{Indirect Effect} = 0,190 + 0,082 = 0,272$$

**1. Perilaku Inovasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Baru Motor**

- 1) Pengaruh langsung  $X_1$  ke  $Y = \beta_3$

Pengaruh variabel perilaku inovasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,383

- 2) Pengaruh langsung  $Z$  ke  $Y = \beta_5$

Pengaruh variabel kepuasan kerja ( $Z$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,287

- 3) Pengaruh langsung  $X_1$  ke  $Z = \beta_1$

Pengaruh variabel perilaku inovasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) adalah sebesar 0,461

- 4) Pengaruh tidak langsung  $X_1$  ke  $Y$  melalui  $Z = \beta_1 \times \beta_5$

Pengaruh variabel perilaku inovasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) melalui komitmen organisasi ( $Z$ ) adalah sebesar  $0,461 \times 0,287 = 0,132$  atau sebesar 13,2%.

- 5) Pengaruh total perilaku inovasi terhadap kinerja karyawan secara langsung dan secara tidak langsung yaitu sebesar  $0,383 + 0,132 =$

0,515 atau sebesar 15,5%

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) perilaku inovasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan statistik  $t_{hitung}$  dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{p_1 p_2}{\sqrt{(p_2^2 S_{p_1}^2 + p_1^2 S_{p_2}^2 - S_{p_1}^2 S_{p_2}^2)}}$$

Dengan demikian  $t_{hitung}$  adalah sebesar :

$$t_{hitung} = \frac{(0,461)(0,287)}{\sqrt{(0,461)^2 \times (0,107)^2 + (0,287)^2 \times (0,084)^2 - (0,084)^2 \times (0,107)^2}}$$
$$Z_{hitung} = \frac{0,1322}{0,0541} = 2,4438$$

Karena nilai  $t_{hitung} = 2,4438 > t_{tabel} (1,64)$  berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## **2. Kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Baru Motor**

1) Pengaruh langsung  $X_2$  ke  $Y = \beta_4$

Pengaruh variabel kepribadian ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,190

2) Pengaruh langsung  $Z$  ke  $Y = \beta_5$

Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,287

3) Pengaruh langsung X<sub>2</sub> ke Z = β<sub>2</sub>

Pengaruh variabel kepribadian (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,287

4) Pengaruh tidak langsung X<sub>1</sub> ke Y melalui Z = β<sub>2</sub> x β<sub>5</sub>

Pengaruh variabel kepribadian (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) adalah sebesar 0,287 x 0,287= 0,082 atau sebesar 8,2%.

5) Pengaruh total kepribadian terhadap kinerja karyawan secara langsung dan secara tidak langsung yaitu sebesar 0,190 + 0,082= 0,272 atau sebesar 27,2%

Pengujian signifikansi pengaruh tak langsung (*indirect effect*) kepribadian terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan statistik t<sub>hitung</sub> dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{p_1 p_2}{\sqrt{p_2^2 S_{p_1}^2 + p_1^2 S_{p_2}^2 - S_{p_1}^2 S_{p_2}^2}}$$

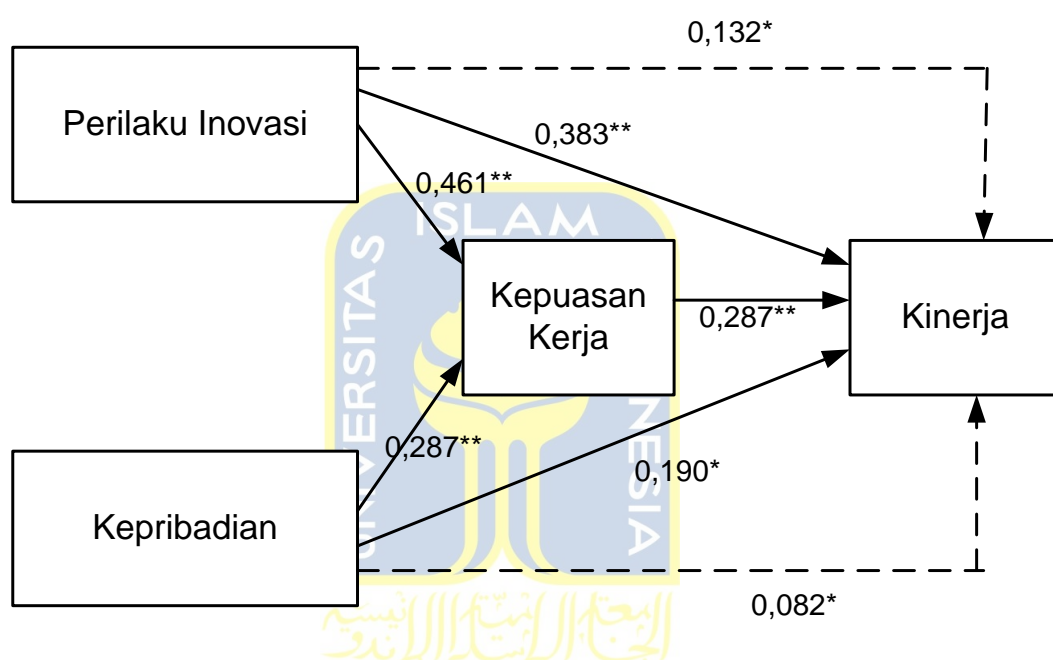
Dengan demikian t<sub>hitung</sub> adalah sebesar :

$$t_{hitung} = \frac{(0,287) (0,287)}{\sqrt{(0,287)^2 \times (0,107)^2 + (0,287)^2 \times (0,061)^2 - (0,061)^2 \times (0,107)^2}}$$

$$Z_{hitung} = \frac{0,0824}{0,0347} = 2,3725$$

Karena nilai  $t$  hitung = 2,3725 >  $t$  tabel (1,64) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Dari hasil analisis jalur dapat digambarkan model Jaluar seperti tampak pada Gambar 4.1



Gambar 4.1. Hasil Model Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat di susun dalam rekapitulasi pengujian hipotesis seperti pada Tabel 4.16

Tabel 4.16. Rekapitulasi Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Koefisien	Sig / t hitung	Keterangan
H1	Perilaku inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo	(+) 0.383	0.000	didukung
H2	Perilaku inovasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo	(+) 0.461	0.000	didukung

H3	Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo	(+) 0.190	0.036	didukung
H4	Kepribadian berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo	(+) 0.287	0.002	didukung
H5	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo	(+) 0.287	0.006	didukung
H6	Perilaku inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo	(+) 0.132	2.4438 > 1.64	didukung
H7	Pengaruh Perilaku Inovasi dengan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	(+) 0.0824	2.3725 > 1.64	didukung

#### 4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 4.6.1. Pengaruh Perilaku inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan *path* SPSS membuktikan bahwa perilaku inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (H1 diterima). Hal ini dapat dilihat pada koefisien path perilaku inovasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,383 dan  $p=0,000 < 0,05$  yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku inovasi pada karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo mampu meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian mendukung penelitian Dama Jihanti dan Ogi Imelda W.J (2018) yang menemukan bahwa inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perilaku inovatif adalah sikap keseharian selalu berfikir kritis,

berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya menuju pembaruan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju dan diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Karyawan dengan perilaku inovasi yang tinggi berarti karyawan tersebut akan memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, mengikuti perkembangan informasi, memiliki pandangan jauh kedepan, memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kualitas kerja dan secara kreatif mengupayakan tindakan solusi. Hal ini tentunya akan mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dapat bekerjasama dengan rekan kerja, membangun inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang relatif baru, memiliki keahlian teknis, dapat mengambil keputusan sendiri tanpa menunggu keputusan atasan, dan dapat mengarahkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

#### **4.6.2. Pengaruh Perilaku inovasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan**

Hasil pengujian dengan *path* SPSS membuktikan bahwa perilaku inovasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (H1 diterima). Hal ini dapat dilihat pada koefisien path perilaku inovasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,461 dan  $p=0,000 < 0,05$  yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku inovasi pada karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo mampu meningkatkan kepuasan kerja.



Hasil penelitian mendukung penelitian Sujarwo dan Wahjono (2017) menemukan bahwa perilaku inovasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan penelitian Frianto Agus (2016) yang menemukan bahwa inovasi organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Perilaku inovatif penekanannya di sikapnya yang kreatif terhadap suatu yang berubah dari sesuatu yang bersifat tradisional menjadi sesuatu yang modern. Seseorang yang memiliki perilaku inovatif akan terlihat pada sikap kehidupan sehari-harinya yang akan mempunyai pikiran kritis, akan selalu agar mengusahakan supaya muncul sesuatu yang berubah di lingkungan sekitarnya dan selalu terjadi sesuatu yang baru dari kehidupan tradisional menuju modern, atau terlihat pada penentuan sikap yang tertinggal menuju ke sikap yang lebih maju dan berusaha supaya upaya perubahan itu dapat berguna dan bernilai tambah. Sehingga seseorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang tidak sama dengan orang biasa tetapi akan lebih efektif dan efisien. Hal ini tentunya akan meningkatkan kepuasan yang dirasakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Sujarwo dan Wahjono, 2017).

#### **4.6.3. Pengaruh Kepribadian individu terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian dengan SPSS membuktikan bahwa kepribadian individu secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo. Hal ini dapat dilihat pada

nilai probabilitas kepribadian individu terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,036 < 0,05$  artinya adanya pengaruh signifikan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yang *et al* (2014) yang menemukan bahwa Semua sifat kepribadian pada lima dimensi (*agreeableness, conscientiousness, extraversion, emotional stability dan openness to experience*) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepribadian merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepribadian merupakan faktor yang berperan penting dalam perilaku individu sehari-hari dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari percakapan yang berkaitan dengan perilaku dalam organisasi. Kemampuan individu untuk bertahan dari pekerjaannya bergantung pada keberhasilan mereka dalam menyesuaikan kepribadian dan lingkungannya. Kesesuaian kepribadian dan sifat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan efektifitas suatu pekerjaan dalam pencapaian tujuan organisasi, setiap individu menemukan lingkungan yang kurang lebih sesuai dengan ciri-ciri kepribadian yang dimilikinya.

#### **4.6.4. Pengaruh Kepribadian individu terhadap Kepuasan kerja Karyawan**

Hasil pengujian dengan SPSS membuktikan bahwa kepribadian individu secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo. Hal ini dapat dilihat pada nilai probabilitas kepribadian individu terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar  $0,002 < 0,05$  artinya adanya pengaruh signifikan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat.

Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Balasuriya dan Perera (2016) yang menemukan bahwa 5 tipe Kepribadian yang terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Kepribadian berpengaruh positif dengan kepuasan kerja, karena individu yang ramah dan mudah didekati lebih mungkin memenuhi kebutuhan sosial mereka dari pekerjaan mereka, dengan demikian, mereka lebih cenderung menghasilkan kepuasan kerja. Kepribadian karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo termasuk baik atau positif, di mana karyawan bijak dalam mengambil keputusan, tidak merasa malu untuk memulai pembicaraan dalam berbagai situasi, aktif ketika berbicara dengan orang lain, bersikap baik, sopan, dan simpatik kepada orang lain, memiliki cita-cita tinggi, kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan lebih menyukai kejujuran serta apa adanya. Karyawan yang memiliki kepribadian baik maka sikap di tempat kerja juga positif, menurut Wang & Feng, (2003) karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

#### 4.6.5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan SPSS membuktikan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo. Hal ini dapat dilihat pada nilai probabilitas kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar  $0,006 < 0,05$  artinya ada pengaruh signifikan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sapada *et al* (2017), Sujarwo dan Wahjono (2017), Sujarwo dan Wahjono (2017), Komara dan Nelliawati (2014) serta penelitian Suratman dan Supriyantiningih (2019) yang secara konsisten membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kualitas kepuasan akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga dapat dikatakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kinerja yang baik adalah adanya kepuasan kerja yang baik, karena kepuasan kerja akan menciptakan suasana positif pada karyawan yang membuat mereka lebih baik dalam berkerja, dan menjadi pendorong karyawan dalam mencapai kinerja yang tinggi.

#### **4.6.6. Pengaruh Perilaku inovasi Secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja**

Hasil pengujian dengan *path analysis* membuktikan bahwa perilaku inovasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (H6 terbukti). Hal ini dibuktikan dengan koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 2,372 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,64 ( $2,372 > 1,64$ ) yang berarti perilaku inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo. Semakin tinggi perilaku inovasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan dan hal ini mendorong peningkatan kinerjanya.

Karyawan dengan perilaku inovasi yang tinggi maka karyawan tersebut akan memperjuangkan gagasan-gagasan baru dengan gigih, akan mempengaruhi untuk menggerakkan dukungan dan sumber daya yang ada agar kegiatan berjalan, dan melakukan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Langkah-langkah ini tentunya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hasil penelitian Sujarwo dan Wahjono (2017) menemukan bahwa ada pengaruh tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja antara pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

#### 4.6.7. Pengaruh kepribadian individu Tidak Langsung terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian dengan *path analysis* membuktikan bahwa kepribadian secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (H7 terbukti). Hal ini dibuktikan dengan koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 2,3725 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,64 ( $2,3725 > 1,64$ ) yang berarti semakin baik kepribadian individu maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Haris dan Fleming (2017) menemukan bahwa kepribadian berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Lima faktor kepribadian yang meliputi keterbukaan terhadap pengalaman mewakili kecenderungan seseorang untuk menjadi kreatif dan terbuka untuk ide dan variasi baru. *Extraversion* mewakili kecenderungan seseorang menuju *socialability* dan *outwardness*. *Conscientiousness* atau keramahan menggambarkan kecenderungan seseorang untuk terorganisir, efisien dan berorientasi tugas. *Agreeableness* menilai kecenderungan seseorang untuk baik, simpatik dan pengertian terhadap orang lain.

Ketika karyawan memiliki kepribadian individu yang tinggi dapat dengan cepat mengambil keputusan, memiliki imajinasi yang baik, cepat memahami masalah, aktif untuk mencari informasi dan dengan cepat ikut merasakan perasaan orang lain, senang bekerja sama dengan teman dalam melakukan pekerjaan serta bertanggung jawab atas apa yang kerjakan

maka kepuasan kerja karyawan akan cepat tercapai sehingga harapan-harapannya mudah terpenuhi dan hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti mampu melakukan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan, melakukan proses kerja yang memberikan hasil berkualitas, memberikan jaminan orang lain dapat memahami dan mengikuti perubahannya.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dilanjutkan dengan pengujian serta analisis data yang didapat, penulis merumuskan hasil-hasil yang diperoleh. Bab ini berisikan kesimpulan, saran, serta keterbatasan dari penelitian.

#### 5.1. Kesimpulan

1. Perilaku inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo sehingga H1 diterima.
2. Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo sehingga H2 diterima.
3. Perilaku inovasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo sehingga H3 diterima.
4. Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo sehingga H4 diterima.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo sehingga H5 diterima.
6. Perilaku inovasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sehingga H6 terbukti.
7. Kepribadian individu secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sehingga H7 diterima.



## 5.2. Saran

Berdasar kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi PT. Sumber Baru Motor berkaitan dengan pengaruh perilaku inovasi dan kepribadian individu terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja serta bagi peneliti selanjutnya.

### 5.2.1 Bagi Perusahaan

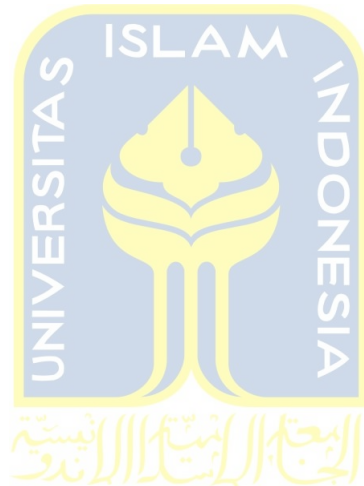
Peningkatan kepribadian individu yang dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

- a. Meningkatkan perilaku inovasi pada seluruh karyawan terutama pada indikator yang dinilai paling rendah yaitu indikator karyawan mendukung kuat setiap pembaruan perubahan yang ada di organisasi. Karyawan hendaknya lebih banyak diberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan-gagasan yang baru terutama dalam strategi pemasaran kendaraan dan teknik permesinan, mengingat teknologi mesin kendaraan semakin berkembang.
- b. Peningkatan kepribadian lebih difokuskan indikator terendah yaitu semangat ketika semuanya tidak sesuai dengan rencana dan harapan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan semangat atau motivasi kepada karyawan untuk tidak mudah menyerah dengan setiap usaha yang dilakukan walaupun hasilnya tidak sesuai harapan.
- c. Meningkatkan kepuasan karyawan terutama dalam hal pencapaian prestasi, yang selama ini belum sesuai dengan hasil yang diharapkan. Perusahaan atau pimpinan perlu memahami apa yang menjadi keinginan

dan harapan karyawan ini, terutama yang berkaitan dengan perkembangan karirnya di perusahaan tersebut.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Berikutnya**

Penelitian selanjutnya mungkin dapat memperbaiki keterbatasan penelitian ini dengan memperbanyak jumlah responden khususnya karyawan serta melihat memasukkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya kepemimpinan, masa kerja, motivasi kerja dan lain-lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto dan Abdul Choliq (2019) “Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia”, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 13, No. 1, April 2019, 25-34*
- Amstrong, Michael. (2010). *Human Resource Management*. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited
- As’ad, Mohammad. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Balasuriya dan Perera (2016), The Impact of Personality on Job Satisfaction: A Study of Executive Employees in Selected Private Hospitals in Colombo East, Sri Lanka, *IJRDO-Journal of Business Management, Volume-2, Issue-12, p: 7 - 15*
- Bello, Oluwayemisi Bolaji; Adeoye, Abayomi Olarewaju (2018) Organizational learning, organizational innovation and organizational performance: Empirical evidence among selected manufacturing companies in Lagos metropolis, Nigeria *Journal of Economics & Management; Katowice Vol. 33, (2018): 25-38. DOI:10.22367/jem.2018.33.02*
- Berliana Vera dan Arsanti T.A., (2018), “Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja”, *Jurnal Maksipreneur, Vol. 7 No. 2, Hal. 149–161*
- Canh et al (2019) The Impact of Innovation on the Firm Performance and Corporate Social Responsibility of Vietnamese Manufacturing Firms *Sustainability 2019, 11, 3666, p: 1 -14*
- Dama J dan Ogi I.W.J (2018) Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado, *Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Hal.41-50*
- De Jong, dan Den Hartog,. (2003). “*Leadership as a determinant of innovative behavior. A Conceptual framework*”
- De Jong, J. P. J., dan Kemp, R. (2003). Determinants of Co-Workers’ Innovative Behaviour: An Investigation into Knowledge Intensive Services. *International Journal of Innovation Management, 07(02), 189–212. doi:10.1142/s1363919603000787*
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Eysenck, H. J. (1997). Brain, mind, and behaviour: A new perspective on human nature. *Personality and Individual Differences*

- Fidyah, Diana Nurul; Setiawati, Trias.2020, Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable, *Review of Integrative Business and Economics Research; Hong Kong Vol. 9, Iss. 4, (2020): 64-81.*
- Frianto, A. (2016). Peningkatan Kepuasan Kerja Dampak Dari Inovasi Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Islam.*
- García-Buades M.E, Ramis-Palmer C., Manassero-Mas M.A, (2015) Climate for innovation, performance, and job satisfaction of local police in Spain, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management Vol. 38 No. 4, pp. 722-737*
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS 19*. Edisi Kelima Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, D. (2010). *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses*. In Organizational Behavior.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*, New Jersey: Prentice-Hall
- Handoko.(2013), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Edisi 3)*. Yogyakarta: BPFE
- Haris dan Fleming (2017) The productive service employee: personality, stress, satisfaction and performance, *Journal of Services Marketing 31/6 (2017) 499–511*
- Harrison McKnight, D., Choudhury, V., & Kacmar, C. (2002). The impact of initial consumer trust on intentions to transact with a web site: A trust building model. *Journal of Strategic Information Systems.*
- Hartley, J. (2005). Innovation in governance and public services: Past and present. *Public Money and Management.*
- Indarti et al (2017) The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance, *Journal of Management Development Vol. 36 No. 10, p:1283-1293*
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2007). *Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid, & R. Larsen (Eds.). The Science of Subjective Well-being (pp. 393-413)*. New York, NY: Guilford Publicatio
- Kaiser, F. G., Arnold, O., & Otto, S. (2014). Behavioral sciences Efficacy of Nudges and Other Structural Interventions. *Behavioral Sciences, 04, 202–212.*
- King, E. B., De Chermont, K., West, M., Dawson, J. F., & Hebl, M. R. (2007). How innovation can alleviate negative consequences of demanding work

contexts: The influence of climate for innovation on organizational outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.

Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2 (3), 1469-1930.

Komara A.T., Nelliawati E., (2014) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung, *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 73-85*

Kreitner Robert , Kinicki Angelo. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill

Leong, C. T., & Rasli, A. (2014). "The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.

Leonga Chan Tze and Amran Raslib (2014), The Relationship between innovative work behavior on work role performance: An empirical study, *Procedia - Social and Behavioral Sciences 129 ( 2014 ) 592 – 600*

Luthans, F., (2009), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andy Offset

Mangkunegara, A.P. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PTR Refika Aditama  
\_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moleong Lexy J., (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja

Murti H, Srimulyani V.A., (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*. Vol. 1 No. 1, Februari 2013. pp. 10-17

Nikpour, Amin.I (2018) Psychological Empowerment and Organizational Innovation: Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment *International Journal of Organizational Leadership; Ardabil Vol. 7, Iss. 2, (2018): 106-119*.

Organ, D.W. and Lingl, A. (1995), "Personality, satisfaction and organizational citizenship behavior", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 135 No. 3, pp. 339-350

- Oppong et al (2015) The Relationship between Personality Traits and Employee Performance: The Case of Barry Callebaut Ghana Limited  
*, Elixir Hum. Res. Mgmt. 89, p: 36911-36915*
- Park, S., Tseng, Y., dan Kim, S. (2016). The Impact of Innovation on Job Satisfaction: Evidence from U.S. Federal Agencies.*Asian Social Science; Vol. 12, No. 1, p:274-286*
- Pervin, L. A., Cervone, D., dan John O.P.,(2010). *Psikologi Kepribadian : Teoridan Penelitian*.Jakarta : Kencana. (edisi kesembilan)
- Prawirosentono, S., (2012).*Kebijakan Kinerja pegawai*, .Yogyakarta : BPFE
- Purba, S., (2009).“Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan”.*KINERJA, Volume 13, No.2. pp 150-167.*
- Rediyono dan Ujianto (2013) Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan Teamwork Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya Pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur, *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol. 9 No.2. hal. 103 - 119*
- Robbins, Stephen P. (2006). “*Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh”. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013).*Organizational Behavior Edition. 15*. New Jersey: Pearson Education
- Roseno dkk (2018),Effects Of Individual Characteristics And Compensation On Doctors’ Satisfaction Of Private Hospital In Palembang, Indonesia  
*Eurasian Journal of Social Sciences, 6(3), p: 9-17*
- Salge, T. O., & Vera, A. (2012).Benefiting from Public Sector Innovation: The Moderating Role of Customer and Learning Orientation.*Public Administration Review*.
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2017). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance.*The International Journal of Engineering and Science (IJES), 6(12), 28–36.*
- Suratman, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Bisnis, 27(1), 46–60.*
- Syafitri, I. R. (2009). Pengaruh Perbedaan Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Universitas Negeri Padang, 1–4.*



- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Steel, P., Schmidt, J., Bosco, F., & Uggerslev, K. (2018). The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: A meta-analytic investigation accounting for bandwidth–fidelity and commensurability. *Human Relations*, 001872671877146.doi:10.1177/0018726718771465
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarwo dan Wahjono (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang), *INFOKAM Nomor I Th. XIII, p: 63-71*
- Tidd, J., J. Bessant and K. Pavitt. 2001, *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*, N.Y.: John Wiley dan Sons. Inc. 5 (6) 334-355
- Türeli, N. Ş., Durmaz, V., Sacide, Y., & Seda, S. (2019). An Analysis of Importance Behaviors of Ground Handling Human Resources in Ensuring Customer Satisfaction. *Procedia Computer Science*, 158, 1077–1087.
- Tokar, D.M. and Subich, L.M. (1997), “Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 50 No. 4, pp. 82-491.
- Triraharjo, Joko; Havidz Aima; Sutawijaya, Achmad (2019), The Effect of Servant Leadership and Breakthrough Leadership on Organization Performance with Employee Satisfaction as Intervening Variable at IDX-listed (Indonesia Stock Exchange) Coal Mining Companies in Indonesia, *International Review of Management and Marketing; Mersin Vol. 9, Iss. 3, (2019): 166-172.*
- Vecchio, R. P. (1995). The Impact of Referral Sources on Employee Attitudes: Evidence from a National Sample. *Journal of Management*.
- Weiss, D. J., & Dawis, R. V. (1966). Instrumentation for the Theory of Work Adjustment. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*.
- Yang C.L., Hwang M., (2014) Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction, *Chinese Management Studies Vol. 8 No. 1, 2014 pp. 6-26.*
- Yang C, Chen Y, Zhao X.R., Hua N., (2020), Transformational leadership, proactive personality and service performance The mediating role of

organizational embeddedness, *International Journal of Contemporary Hospitality Management* Vol. 32 No. 1, pp. 267-287.

Wang, H. M., & Feng, W. W. (2003). Review on employee job satisfaction. *Commercial Research, China*, 9, 43-45.

Watson, D. and Clark, L.A. (1997), "Measurement and mismeasurement of mood: recurrent and emergent issues", *Journal of Personality Assessment*, Vol. 68 No. 2, pp. 267-296.

Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga*, Rajawali Pers, Jakarta

Wirawan.(2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan.Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat





## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1. KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara

.....

Di Tempat

Bersama ini dengan hormat, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr. meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini akan digunakan sebagai data untuk penelitian ilmiah dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir Skripsi di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia dengan judul **“Pengaruh Perilaku Inovasi dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo)”**.

Data yang kami peroleh dari Bapak/Ibu/Sdr. hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya. Jawaban yang diberikan dalam kuesioner ini tidak ada yang salah/benar, sehingga kami berharap Bapak/Ibu/Sdr. dapat mengisi seluruh pertanyaan yang telah disiapkan. Kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr. sangat kami harapkan karena akan menentukan keberhasilan penelitian ini.

Atas perkenan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr. dalam mengisi daftar pertanyaan dalam kuesioner ini, kami mengucapkan terimakasih.

Hormat kami,

Rahadhian Dipo Kusumo

NIM : 14311412

## DAFTAR PERTANYAAN

### A. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama (boleh tidak diisi) : .....
1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
2. Usia : .....tahun
3. Pendidikan Terakhir : a. SD sdSMP b. SMA/D1 c. D3  
d. S1 e. S2 f. Lainnya
4. Status Pernikahan : a. Menikah b. Belum Menikah c. lainnya.....
5. Lama Bekerja : .....tahun
6. Pendapatan / bulan : a. < Rp. 1.500.000,-  
b. Rp.1.500.000,- – Rp.3.500.000,-  
c. Rp.3.500.000,- – Rp.5.000.000,-  
d. >Rp.5.000.000,-



## B. DAFTAR PERTANYAAN

Silakan beri tanda silang (x) pada jawaban yang paling sesuai dengan kondisi atau keadaan Bapak/Ibu/Sdr.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

### 1. Perilaku Inovasi

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	ST (4)	SS (5)
1	Saya mendukung setiap terjadi perubahan di organisasi ini					
2	Saya menganggap setiap tugas saya menantang dan harus diselesaikan dengan kreatif					
3	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk bisa menghasilkan ide baru					
4	Saya suka mencoba berbagai hal dengan cara baru, ketika mendapat tugas dari atasan					
5	Saya lebih menyukai tugas-tugas baru yang lebih menantang					
6	Saya selalu berkontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tim					
7	Saya memberikan banyak ide untuk perbaikan organisasi ini.					
8	Saya mengikuti tren dan perkembangan dalam pekerjaan dengan membaca majalah, menghadiri konferensi, kursus , pelatihan, dan lainnya					

## 2. Kepribadian

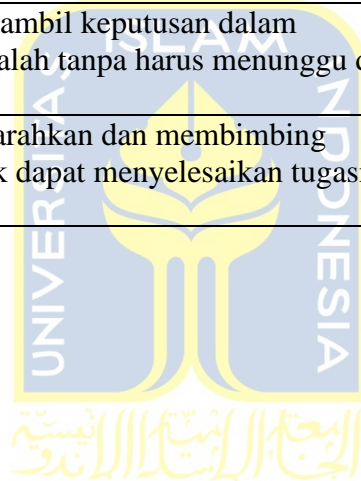
No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	ST (4)	SS (5)
1	Saya suka berimajinasi dan bercita-cita tinggi					
2	Saya lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Dalam bersikap, saya lebih menyukai kejujuran dan apa adanya.					

## Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	ST (4)	SS (5)
1	Insentif pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kinerja saya					
2	Wewenang pekerjaan saya saat ini sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab saya					
3	Saya merasa terhormat bekerja di kantor ini					
4	Kebijakan perusahaan cukup adil Saya merasa kebijakan di perusahaan ini cukup adil					
5	Perusahaan memberikan dukungan penuh pada setiap keputusan yang diambil karyawan					
6	Kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban pekerjaan dan jabatannya					
7	Perusahaan menghargai setiap karyawannya Saya merasa perusahaan cukup menghargai diri saya dengan baik					
8	Keadaan dan desain kantor saat ini cukup nyaman untuk bekerja					
9	Terdapat teamwork yang kompak di perusahaan saya					

## 2. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	ST (4)	SS (5)
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas bekerjasama dengan rekan kerja					
3	Saya mampu menjaga sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas					
4	Saya berusaha membangun inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru.					
5	Saya memiliki keahlian teknis untuk menyelesaikan pekerjaan.					
6	Saya mampu mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah tanpa harus menunggu dari keputusan atasan.					
7	Saya mampu mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik					



## LAMPIRAN 2. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

### Hasil uji validitas dan reliabilitas perilaku inovasi

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	8



**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PI1	27.4302	8.930	.615	.780
PI2	27.3140	9.230	.680	.770
PI3	27.2326	9.545	.724	.767
PI4	27.3488	10.583	.278	.834
PI5	27.2907	10.138	.589	.787
PI6	27.3372	10.744	.416	.807
PI7	27.3605	9.763	.566	.787
PI8	27.3953	10.360	.464	.802

**Hasil uji validitas dan reliabilitas kepribadian  
Scale: ALL VARIABLES**

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

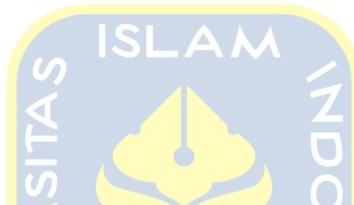
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	3



**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	8.0814	1.464	.420	.731
K2	7.9767	1.505	.584	.508
K3	7.5000	1.571	.538	.565



**Hasil uji validitas dan reliabilitas kepuasan kerja  
Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	30.7442	10.428	.610	.835
KK2	30.4419	10.673	.709	.826
KK3	30.6628	11.544	.322	.867
KK4	30.5349	10.181	.768	.818
KK5	30.6395	10.374	.609	.835
KK6	30.5349	10.440	.722	.824
KK7	30.4186	11.376	.494	.846
KK8	30.3837	11.180	.508	.845
KK9	30.3372	11.873	.538	.845



**Hasil uji validitas dan reliabilitas kinerja  
Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KIN1	23.0814	6.476	.699	.781
KIN2	22.9651	7.681	.528	.813
KIN3	22.9767	6.870	.774	.778
KIN4	23.0116	6.882	.701	.786
KIN5	23.3953	6.736	.500	.818
KIN6	23.4767	6.370	.582	.804
KIN7	23.3023	7.225	.379	.838

LAMPIRAN 3. PROFIL RESPONDEN  
**Frequencies**

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 29 tahun	25	29.1	29.1	29.1
30 - 39 tahun	37	43.0	43.0	72.1
40 - 49 tahun	24	27.9	27.9	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Lama kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 - 9 tahun	48	55.8	55.8	55.8
10 - 17 tahun	28	32.6	32.6	88.4
18 - 25 tahun	10	11.6	11.6	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Gender**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - laki	55	64.0	64.0	64.0
Perempuan	31	36.0	36.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/D1	53	61.6	61.6	61.6
D3	7	8.1	8.1	69.8
S1	26	30.2	30.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Status**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	69	80.2	80.2	80.2
Belum menikah	17	19.8	19.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Pendapatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp.1.500.000 - Rp.3.500.000	67	77.9	77.9	77.9
Rp.3.500.000 - Rp.5.000.000	14	16.3	16.3	94.2
> Rp.5.000.000	5	5.8	5.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 4. ANALISIS DESKRIPTIF

### Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PI1	86	2.00	5.00	3.8140	.81906
PI2	86	2.00	5.00	3.9302	.69942
PI3	86	2.00	5.00	4.0116	.60380
PI4	86	2.00	5.00	3.8953	.78259
PI5	86	2.00	5.00	3.9535	.57203
PI6	86	2.00	5.00	3.9070	.56627
PI7	86	2.00	5.00	3.8837	.67595
PI8	86	2.00	5.00	3.8488	.62341
Tot	86	19.00	38.00	31.2442	3.55109
X1	86	2.38	4.75	3.9065	.44369
Valid N (listwise)	86				

### Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K1	86	1.00	5.00	3.6977	.81269
K2	86	2.00	5.00	3.8023	.68290
K3	86	2.00	5.00	4.2791	.67999
X2	86	2.33	5.00	3.9258	.57361
Valid N (listwise)	86				

## Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	86	2.00	5.00	3.5930	.67524
KK2	86	2.00	5.00	3.8953	.55368
KK3	86	2.00	5.00	3.6744	.69353
KK4	86	2.00	5.00	3.8023	.61011
KK5	86	3.00	5.00	3.6977	.68719
KK6	86	3.00	5.00	3.8023	.59051
KK7	86	2.00	5.00	3.9186	.55762
KK8	86	2.00	5.00	3.9535	.59224
KK9	86	2.00	5.00	4.0000	.40584
Tot	86	23.00	45.00	34.3372	3.68019
Z	86	2.56	5.00	3.8157	.40886
Valid N (listwise)	86				



## Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KIN1	86	3.00	5.00	3.9535	.63072
KIN2	86	3.00	5.00	4.0698	.42815
KIN3	86	3.00	5.00	4.0581	.49360
KIN4	86	3.00	5.00	4.0233	.53085
KIN5	86	2.00	5.00	3.6395	.71805
KIN6	86	2.00	5.00	3.5581	.74525
KIN7	86	3.00	5.00	3.7326	.69323
Tot	86	21.00	34.00	27.0349	3.01934
Y	86	3.00	4.86	3.8610	.43238
Valid N (listwise)	86				

## LAMPIRAN 5. HASIL ANALISIS JALUR

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 <sup>a</sup>	.384	.370	.32461

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.463	2	2.731	25.921	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.746	83	.105		
	Total	14.209	85			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.405	.337		4.164	.000
	X1	.425	.084	.461	5.042	.000
	X2	.192	.061	.287	3.142	.002

a. Dependent Variable: Z

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.485	.466	.31587

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.710	3	2.570	25.758	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.181	82	.100		
	Total	15.891	85			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.719	.361		1.994	.050
	X1	.374	.094	.383	3.987	.000
	X2	.134	.063	.190	2.132	.036
	Z	.303	.107	.287	2.840	.006

a. Dependent Variable: Y

## LAMPIRAN 6. TABULASI DATA PENELITIAN

No	Profil					
	Gender	Usia	Pendidikan	Status	Lama kerja	Pendapatan
1	2	30	2	1	11	2
2	1	46	2	1	25	2
3	2	30	2	1	11	2
4	1	30	2	1	5	2
5	2	35	4	1	13	2
6	1	40	4	1	2	4
7	2	30	2	1	7	2
8	1	30	2	1	2	2
9	2	25	2	1	6	2
10	2	33	2	2	5	2
11	2	46	4	1	20	3
12	2	35	2	1	12	2
13	1	46	4	1	20	3
14	2	22	2	2	3	2
15	1	45	4	1	8	2
16	1	42	2	1	9	2
17	2	34	3	1	5	2
18	2	37	3	1	12	3
19	1	39	4	1	5	4
20	1	30	2	1	8	2
21	2	31	2	1	10	2
22	2	42	2	1	20	2
23	1	44	2	1	11	3
24	1	29	4	1	3	2
25	1	30	2	1	10	2
26	2	49	4	1	10	2
27	2	29	4	1	5	3
28	1	28	4	2	2	2
29	1	37	2	1	15	2
30	2	25	4	2	3	2
31	1	30	2	1	3	2
32	2	20	2	2	2	2
33	1	21	2	2	2	2
34	1	28	2	1	10	2
35	1	25	2	2	2	2
36	1	41	4	1	2	2
37	2	36	2	1	17	2
38	2	28	2	1	7	2
39	2	30	2	1	10	2
40	2	30	3	1	15	4
41	1	30	2	2	5	2
42	2	35	2	1	15	2
43	2	35	2	1	10	2
44	2	26	2	1	5	2
45	2	25	2	2	2	2
46	2	25	2	1	6	2

47	2	33	2	2	5	2
48	2	46	4	1	20	3
49	2	35	2	1	12	2
50	1	46	4	1	20	3
51	2	22	2	2	3	2
52	2	37	3	1	12	3
53	1	39	4	1	5	4
54	1	30	2	1	8	2
55	2	31	2	1	10	2
56	2	42	2	1	20	2
57	1	44	2	1	11	3
58	1	29	4	1	3	2
59	2	35	2	1	12	2
60	1	46	4	1	20	3
61	2	22	2	2	3	2
62	1	45	4	1	8	2
63	1	42	2	1	9	2
64	2	34	3	1	5	2
65	2	37	3	1	12	3
66	1	39	4	1	5	4
67	1	30	2	1	8	2
68	2	31	2	1	10	2
69	2	42	2	1	20	2
70	1	44	2	1	11	3
71	1	29	4	1	3	2
72	1	30	2	1	10	2
73	2	49	4	1	10	2
74	2	29	4	1	5	3
75	1	28	4	2	2	2
76	2	20	2	2	2	2
77	1	21	2	2	2	2
78	1	28	2	1	10	2
79	1	25	2	2	2	2
80	1	41	4	1	2	2
81	2	35	2	1	12	2
82	1	46	4	1	20	3
83	2	22	2	2	3	2
84	1	45	4	1	8	2
85	1	42	2	1	9	2
86	2	34	3	1	5	2



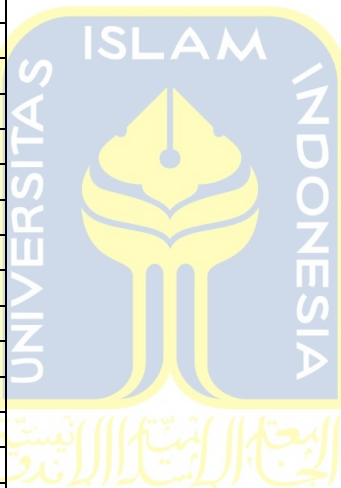
No	Perilaku inovasi								Tot	X1
	PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	PI7	PI8		
1	4	5	5	2	5	4	5	4	34	4.25
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
3	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3.88
4	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4.75
5	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4.13
6	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4.25
7	3	2	4	3	4	3	4	4	27	3.38
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
9	5	4	4	4	4	4	3	4	32	4.00
10	2	3	3	4	4	4	3	3	26	3.25
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
12	4	5	5	2	5	4	5	4	34	4.25
13	4	4	4	4	3	3	5	5	32	4.00
14	2	3	3	3	3	4	3	3	24	3.00
15	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4.25
16	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4.25
17	4	4	4	4	4	4	4	2	30	3.75
18	4	3	4	4	4	3	4	4	30	3.75
19	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4.38
20	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4.75
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
22	2	3	3	3	3	4	3	3	24	3.00
23	3	4	4	4	4	5	4	4	32	4.00
24	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3.88
25	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4.75
26	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4.13
27	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4.25
28	3	2	4	3	4	3	4	4	27	3.38
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
30	5	4	4	4	4	4	3	4	32	4.00
31	2	3	3	4	4	4	3	3	26	3.25
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
33	4	5	5	2	5	4	5	4	34	4.25
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
35	5	4	4	4	4	4	3	4	32	4.00
36	2	3	3	4	4	4	3	3	26	3.25
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
38	4	5	5	2	5	4	5	4	34	4.25
39	4	4	4	4	3	3	5	5	32	4.00
40	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3.75
41	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4.25
42	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4.25
43	4	4	4	4	4	4	4	2	30	3.75
44	4	3	4	4	4	3	4	4	30	3.75
45	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4.38
46	5	4	4	4	4	4	3	4	32	4.00
47	2	3	3	3	3	4	3	3	24	3.00
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
49	4	5	5	2	5	4	5	4	34	4.25
50	4	4	4	4	3	3	5	5	32	4.00

51	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3.75
52	4	3	4	4	4	3	4	4	30	3.75
53	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4.38
54	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4.75
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
57	3	4	4	4	4	5	4	4	32	4.00
58	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3.88
59	4	5	5	2	5	4	5	4	34	4.25
60	4	4	4	4	3	3	5	5	32	4.00
61	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3.75
62	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3.75
63	4	3	3	3	4	2	3	4	26	3.25
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
66	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4.38
67	4	3	3	3	4	4	4	4	29	3.63
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
70	3	4	4	4	4	5	4	4	32	4.00
71	2	3	3	3	3	4	3	3	24	3.00
72	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4.75
73	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4.13
74	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4.25
75	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3.88
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
77	3	4	4	4	3	4	3	4	29	3.63
78	3	3	2	2	2	2	2	3	19	2.38
79	5	4	4	4	4	4	3	4	32	4.00
80	2	3	3	4	4	4	3	3	26	3.25
81	4	3	3	4	3	4	3	4	28	3.50
82	4	4	4	4	3	3	5	5	32	4.00
83	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3.75
84	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3.13
85	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
86	4	4	4	4	4	4	4	2	30	3.75

No	Kepribadian				
	K1	K2	K3	Tot	X2
1	4	3	4	11	3.67
2	4	3	4	11	3.67
3	3	3	4	10	3.33
4	4	4	5	13	4.33
5	3	5	5	13	4.33
6	4	4	5	13	4.33
7	4	3	3	10	3.33
8	4	4	4	12	4.00
9	3	3	4	10	3.33
10	3	3	3	9	3.00
11	4	4	4	12	4.00
12	5	4	5	14	4.67
13	4	4	4	12	4.00
14	3	3	4	10	3.33
15	3	3	4	10	3.33
16	3	3	3	9	3.00
17	4	4	5	13	4.33
18	4	5	5	14	4.67
19	5	5	5	15	5.00
20	4	4	3	11	3.67
21	4	4	4	12	4.00
22	3	3	4	10	3.33
23	4	4	5	13	4.33
24	3	3	4	10	3.33
25	1	4	5	10	3.33
26	3	5	5	13	4.33
27	4	4	5	13	4.33
28	4	3	4	11	3.67
29	3	3	4	10	3.33
30	3	3	4	10	3.33
31	3	4	4	11	3.67
32	4	4	4	12	4.00
33	4	4	5	13	4.33
34	3	3	4	10	3.33
35	3	3	4	10	3.33
36	3	4	4	11	3.67
37	4	4	4	12	4.00
38	5	4	5	14	4.67
39	4	4	4	12	4.00
40	4	3	5	12	4.00
41	4	4	4	12	4.00
42	3	3	3	9	3.00
43	2	4	5	11	3.67
44	4	5	5	14	4.67
45	4	4	5	13	4.33
46	3	3	4	10	3.33
47	3	3	4	10	3.33
48	4	4	4	12	4.00
49	5	4	5	14	4.67
50	4	4	4	12	4.00



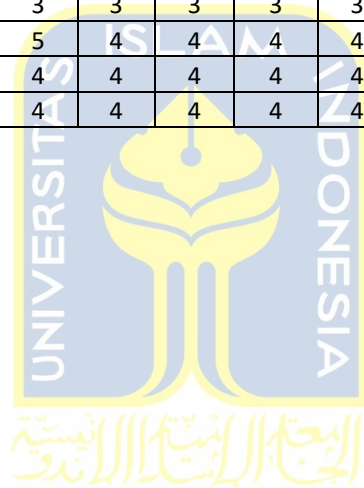
51	4	4	4	12	4.00
52	4	5	5	14	4.67
53	5	5	5	15	5.00
54	5	5	5	15	5.00
55	4	4	4	12	4.00
56	3	4	3	10	3.33
57	4	4	5	13	4.33
58	3	3	4	10	3.33
59	5	4	5	14	4.67
60	4	4	4	12	4.00
61	3	3	3	9	3.00
62	4	4	4	12	4.00
63	3	2	2	7	2.33
64	3	4	3	10	3.33
65	4	5	5	14	4.67
66	5	5	5	15	5.00
67	5	5	5	15	5.00
68	4	4	4	12	4.00
69	5	4	5	14	4.67
70	4	4	5	13	4.33
71	3	3	4	10	3.33
72	1	4	5	10	3.33
73	3	5	4	12	4.00
74	4	4	5	13	4.33
75	4	3	4	11	3.67
76	4	4	4	12	4.00
77	5	4	5	14	4.67
78	3	3	4	10	3.33
79	3	3	4	10	3.33
80	3	4	4	11	3.67
81	5	4	5	14	4.67
82	4	4	4	12	4.00
83	4	3	5	12	4.00
84	4	4	4	12	4.00
85	4	4	4	12	4.00
86	3	4	5	12	4.00



No	Kepuasan kerja									Tot	Z
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9		
1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33	3.67
2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34	3.78
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31	3.44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
7	3	4	3	4	4	3	4	4	4	33	3.67
8	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40	4.44
9	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	3.78
10	3	3	4	3	3	3	4	4	4	31	3.44
11	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33	3.67
12	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33	3.67

13	4	4	2	4	4	5	5	4	4	36	4.00
14	3	3	4	3	3	3	2	2	4	27	3.00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
16	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41	4.56
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
20	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43	4.78
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
22	3	3	4	3	3	3	2	2	4	27	3.00
23	4	4	5	5	5	4	4	5	4	40	4.44
24	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31	3.44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
28	3	4	3	4	4	3	4	4	4	33	3.67
29	5	5	4	5	5	5	3	4	5	41	4.56
30	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	3.78
31	3	3	4	3	3	3	4	4	4	31	3.44
32	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33	3.67
33	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33	3.67
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
35	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	3.78
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
37	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33	3.67
38	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33	3.67
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
40	4	4	4	5	3	4	4	4	4	36	4.00
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4.11
42	2	2	3	3	4	3	4	4	3	28	3.11
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
45	3	4	3	4	5	4	4	5	4	36	4.00
46	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	3.78
47	3	3	4	3	3	3	2	2	4	27	3.00
48	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33	3.67
49	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33	3.67
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
51	4	4	4	5	3	4	4	4	4	36	4.00
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
53	3	4	3	4	5	4	4	5	4	36	4.00
54	2	5	3	3	3	3	5	5	5	34	3.78
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
57	4	4	5	5	5	4	4	5	4	40	4.44
58	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31	3.44
59	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33	3.67
60	4	4	2	4	4	5	5	4	4	36	4.00
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
63	2	2	3	3	4	3	4	4	3	28	3.11
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00

65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
66	3	4	3	4	5	4	4	5	4	36	4.00
67	2	5	3	3	3	3	5	5	5	34	3.78
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
70	4	4	5	3	3	4	4	3	4	34	3.78
71	3	3	2	3	3	3	3	2	4	26	2.89
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
75	3	4	3	3	3	3	4	3	4	30	3.33
76	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33	3.67
77	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33	3.67
78	2	2	2	2	3	3	3	4	2	23	2.56
79	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	3.78
80	3	3	4	3	3	3	4	4	4	31	3.44
81	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33	3.67
82	4	4	2	4	4	5	5	4	4	36	4.00
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
84	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4.11
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00



No	Kinerja							Tot	Y
	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7		
1	3	4	4	4	3	3	5	26	3.71
2	4	4	3	4	3	3	3	24	3.43
3	4	4	4	4	3	3	3	25	3.57
4	5	5	5	5	4	4	4	32	4.57
5	5	5	5	5	4	4	4	32	4.57
6	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
7	3	4	4	4	3	3	3	24	3.43
8	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
9	4	4	4	4	3	3	3	25	3.57
10	4	4	4	3	3	4	4	26	3.71
11	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
12	3	4	4	4	3	3	5	26	3.71
13	4	4	4	4	5	5	4	30	4.29
14	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
15	4	4	4	4	4	3	3	26	3.71
16	4	4	4	4	4	3	3	26	3.71
17	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
18	4	4	4	4	4	3	3	25	3.57
19	5	4	5	5	5	5	5	34	4.86
20	5	5	5	5	3	3	3	29	4.14
21	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
22	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
23	4	4	4	4	2	4	4	26	3.71
24	4	4	4	4	3	3	3	25	3.57
25	5	5	5	5	4	4	4	32	4.57
26	5	5	5	5	4	4	4	32	4.57
27	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
28	3	4	4	4	3	3	3	24	3.43
29	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
30	4	4	4	4	3	3	3	25	3.57
31	4	4	4	3	3	4	4	26	3.71
32	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
33	3	4	4	4	3	3	5	26	3.71
34	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
35	4	4	4	4	3	3	3	25	3.57
36	4	4	4	3	3	4	4	26	3.71
37	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
38	3	4	4	4	3	3	5	26	3.71
39	4	4	4	4	5	5	4	30	4.29
40	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
41	4	4	4	4	4	3	3	26	3.71
42	4	4	4	4	4	3	3	26	3.71
43	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
44	4	4	4	4	4	2	3	25	3.57
45	5	4	5	5	5	5	5	34	4.86
46	4	4	4	4	3	3	3	25	3.57
47	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
48	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
49	3	4	4	4	3	3	5	26	3.71
50	4	4	4	4	5	5	4	30	4.29

51	3	4	3	3	3	3	3	22	3.14
52	4	4	4	4	4	2	3	25	3.57
53	5	4	5	5	5	5	5	34	4.86
54	5	5	5	5	3	3	3	29	4.14
55	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
56	5	5	4	4	4	4	4	30	4.29
57	4	4	4	4	2	4	4	26	3.71
58	4	4	4	4	3	3	3	25	3.57
59	3	4	4	4	3	3	5	26	3.71
60	4	4	4	4	5	5	4	30	4.29
61	3	4	3	3	3	3	3	22	3.14
62	4	4	4	4	4	3	3	26	3.71
63	4	4	4	4	4	3	3	26	3.71
64	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
65	4	4	4	4	4	2	3	25	3.57
66	5	4	5	5	5	5	5	34	4.86
67	5	5	5	5	3	3	3	29	4.14
68	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
69	5	5	4	4	4	4	4	30	4.29
70	4	4	4	4	2	4	4	26	3.71
71	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
72	5	5	5	5	4	4	4	32	4.57
73	5	5	5	5	4	4	4	32	4.57
74	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
75	3	4	4	4	3	3	3	24	3.43
76	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
77	3	4	4	4	3	3	5	26	3.71
78	3	3	4	4	4	3	3	24	3.43
79	4	4	4	4	3	3	3	25	3.57
80	4	4	4	3	3	4	4	26	3.71
81	3	4	4	4	3	3	5	26	3.71
82	4	4	4	4	5	5	4	30	4.29
83	3	4	3	3	3	3	3	22	3.14
84	4	4	4	4	4	3	3	26	3.71
85	4	4	4	4	4	3	3	26	3.71
86	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00



Tabel Korelasi Product Moment					
PADA $\alpha$ 5 %					
N	2-tailed	1-tailed	N	2-tailed	1-tailed
3	0.997	0.988	53	0.270	0.228
4	0.950	0.900	54	0.268	0.226
5	0.878	0.805	55	0.265	0.224
6	0.811	0.729	56	0.263	0.222
7	0.754	0.669	57	0.261	0.220
8	0.707	0.621	58	0.258	0.218
9	0.666	0.582	59	0.256	0.216
10	0.632	0.549	60	0.254	0.214
11	0.602	0.521	61	0.252	0.212
12	0.576	0.497	62	0.250	0.211
13	0.553	0.476	63	0.248	0.209
14	0.532	0.458	64	0.246	0.207
15	0.514	0.441	65	0.244	0.206
16	0.497	0.426	66	0.242	0.204
17	0.482	0.412	67	0.240	0.203
18	0.468	0.400	68	0.239	0.201
19	0.456	0.389	69	0.237	0.200
20	0.444	0.378	70	0.235	0.198
21	0.433	0.369	71	0.233	0.197
22	0.423	0.360	72	0.232	0.195
23	0.413	0.352	73	0.230	0.194
24	0.404	0.344	74	0.229	0.193
25	0.396	0.337	75	0.227	0.191
26	0.388	0.330	76	0.226	0.190
27	0.381	0.323	77	0.224	0.189
28	0.374	0.317	78	0.223	0.188
29	0.367	0.311	79	0.221	0.186
30	0.361	0.306	80	0.220	0.185
31	0.355	0.301	81	0.218	0.184
32	0.349	0.296	82	0.217	0.183
33	0.344	0.291	83	0.216	0.182
34	0.339	0.287	84	0.214	0.181
35	0.334	0.283	85	0.213	0.180
36	0.329	0.279	86	0.212	0.179
37	0.325	0.275	87	0.211	0.177
38	0.320	0.271	88	0.210	0.176
39	0.316	0.267	89	0.208	0.175
40	0.312	0.264	90	0.207	0.174
41	0.308	0.260	91	0.206	0.173
42	0.304	0.257	92	0.205	0.173
43	0.301	0.254	93	0.204	0.172
44	0.297	0.251	94	0.203	0.171
45	0.294	0.248	95	0.202	0.170
46	0.291	0.246	96	0.201	0.169
47	0.288	0.243	97	0.200	0.168
48	0.285	0.240	98	0.199	0.167
49	0.282	0.238	99	0.197	0.166
50	0.279	0.235	100	0.197	0.165
51	0.276	0.233			
52	0.273	0.231			

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apa pun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 18 September 2020



Rahadhian Dipo Kusumo

**PENGARUH PERILAKU INOVASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI  
(Studi pada Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo)**

Oleh:

Nama : Rahadhian Dipo Kusumo

Nomer Mahasiswa : 14311412

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia



Yogyakarta, 18 September 2020

Telah disetujui dan disahkan oleh

**Dosen Pembimbing**



Andriyastuti Suratman, SE., MM

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH PERILAKU INOVASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA  
KARYAWAN PT. PUTRA UTAMA MOTOR SUKOHARJO)**

Disusun Oleh : **RAHADHIAN DIPO KUSUMO**

Nomor Mahasiswa : **14311412**

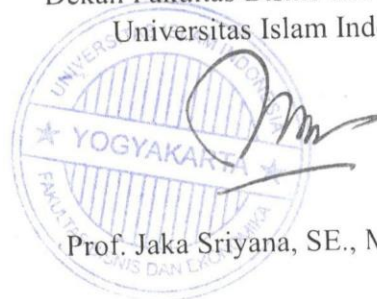
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Selasa, 10 November 2020

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Andriyastuti Suratman,,S.E., M.M.

Penguji : Achmad Sobirin,Drs.,M.B.A., Ph.D., Ak.

Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

*Bismillahirrahmannirrahim*

Pada Semester **Ganjil 2020/2021** hari, tanggal: **Selasa, 10 November 2020** Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : **RAHADHIAN DIPO KUSUMO**

No. Mahasiswa : **14311412**

Judul Tugas Akhir : **PENGARUH PERILAKU INOVASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN PT. PUTRA UTAMA MOTOR SUKOHARJO)**

Pembimbing : **Andriyastuti Suratman,,S.E., M.M.**

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir/Skripsi tersebut dinyatakan:

**1. Lulus Ujian Tugas Akhir \*)**

~~a. Tugas Akhir tidak direvisi~~

~~b. Tugas Akhir perlu direvisi~~

**2. ~~Tidak Lulus Ujian Tugas Akhir~~**

Nilai : **B**

Referensi : ~~Layak/Tidak Layak~~ <sup>\*)</sup> ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji

Ketua Tim : **Achmad Sobirin, Drs., M.B.A., Ph.D., Ak.**

Anggota Tim : **Andriyastuti Suratman,,S.E., M.M.**

Yogyakarta, 10 November 2020

Ketua Program Studi Manajemen

*Akademik*

**Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D.**

Keterangan:

\*) *Coret yang tidak perlu*

*- Bagi yang lulus Ujian Tugas Akhir dan Komprehensif, segera konfirmasi ke Divisi*