

**A MODEL TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION THROUGH
MOTIVATION AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR**

Jony¹, Surya Safari², Dominicus Josephus Swanto.T³, Yutiandri Rivai⁴, Ilyas⁵

^{1,2,3,4}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

⁵STIE Bangkinang

Email: surya.safari@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by employees based on certain assessment standards set by the company. The performance of employees in a company needs to be known because the company will obtain information on the quality and quantity of work output produced by employees. The achievement of good employee performance indicates that the company already has competent human resources in achieving company goals. This study aims to determine the effect of work motivation and innovative work behavior on employee performance through job satisfaction as a mediating variable at a computer shop in Pekanbaru. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with a sample size of 100 computer shop employees in Pekanbaru. The results of the study show that motivation has no significant effect on job satisfaction, innovative work behavior has a significant effect on job satisfaction, work motivation has a significant effect on employee performance, innovative work behavior has no significant effect on employee performance, job satisfaction has a significant effect on employee performance, job satisfaction is a mediating variable between innovative work behavior and employee performance. Job satisfaction is not a mediating variable between work motivation and employee performance

Keyword : Work Motivation; Innovative Work Behavior; Job Satisfaction

**MODEL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI DAN PERILAKU KERJA INOVATIF**

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas output kerja yang dihasilkan karyawan. Dengan tercapainya kinerja karyawan yang baik menandakan bahwa perusahaan tersebut telah memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada toko computer di pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel 100 responden karyawan toko computer di Pekanbaru. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja; Perilaku Kerja Inovatif; Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Untuk dapat bertahan dan sukses di tengah-tengah persaingan ini, perusahaan perlu menciptakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakannya dengan pesaing lain dalam pasar yang sama. Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satu nya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (Mathis, 2000). Sebagai bagian dari faktor yang mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan ialah tingkat kepuasan kerja. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Tetapi, jika dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai, maka akan tercipta perasaan puas, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja. Faktor kepuasan karyawan tidak hanya berdampak pada kualitas layanan, namun juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Suparyadi, 2015). Berdasarkan penelitian (Indrawati, 2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian (Nabawi, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perilaku inovatif juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Leong, 2013). Orang yang inovatif akan berupaya memecahkan permasalahan dengan menggunakan cara beda dengan yang biasa orang lakukan tetapi akan menghasilkan keefektifan dan efisien (Purba, 2009). Berdasarkan penelitian (Hadi et al., 2020) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan penelitian (Maros & Juniar, 2016b) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan penelitian (Lufityanto, 2021) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain kepuasan kerja dan perilaku inovatif, motivasi kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja (Susanty, 2012). Seorang melakukan suatu hal yang tidak optimal bila tanpa memiliki motivasi tinggi di dalam dirinya dalam melakukan hal tersebut. Kuat lemahnya motivasi seseorang ternyata menentukan baik tidaknya kinerja individu tersebut (Sidanti, 2015). Berdasarkan penelitian (Murti & Srimulyani, 2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian (Muhamad Ekhsan, 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut penelitian (Lumentut & Dotulong, 2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan penelitian (HENI, 2022) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Toko Computer yang terletak di kota pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan laptop dan monitor beserta aksesorisnya. Melihat pentingnya aspek motivasi, perilaku inovatif, dan kepuasan kerja maka sebaiknya ketiga aspek ini harus ditingkatkan pada Toko Computer di Pekanbaru.

Berdasarkan data rekapitulasi penilaian kinerja karyawan tahun 2021, hanya 4 orang yang mencapai hasil kinerja maksimal yang berada direntang 91-100%, selebihnya 18 orang berada direntang 81-90%, 12 orang ada direntang 71-80%, selanjutnya 24 orang ada direntang 61-70%, 32 orang ada direntang 51-60% dan terakhir 10 orang berada direntang terendah yaitu 41-50%. Dapat disimpulkan bahwa dari 100 orang karyawan hanya 22 orang yang kinerjanya diatas 80%, selebihnya sebanyak 78 orang karyawan pencapaian kinerjanya berada dibawah 80% yang artinya pencapaian tersebut jauh dari apa yang ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Upaya perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Kepuasan karyawan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan. Berdasarkan hasil presurvey kepuasan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mencapai kepuasan yang positif. Dapat terlihat dari skor yang diperoleh hanya sebesar 200 dari skor ideal 300 atau sebesar 66,7%. Skor terendah diperoleh dari dimensi gaji dimana sebagian besar dari karyawan merasa belum puas dengan sistem penggajian yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan diperoleh persentase sebesar 65,3%. Gaji yang diterima karyawan dirasa belum memenuhi kepuasan. Alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain adalah kepuasan atas gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan terhadap gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu diatas, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara pengaruh motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Toko Computer di Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (Robbins, 2008) motivasi adalah salah satu faktor penyebab kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Didalam penelitian (Lumentut & Dotulong, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada toko computer di Pekanbaru

Kasmir (2016, p.190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Penelitian yang dilakukan (Muhamad Ekhsan, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan toko computer di Pekanbaru

Perilaku Kerja Inovatif

Niu (2014) dalam penelitiannya pada industri jasa di Taiwan yang menyatakan bahwa perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, karena perilaku inovatif bukanlah hal bawaan dari karyawan melainkan sebuah perilaku yang dapat dirangsang dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian (Maros & Juniar, 2016b), dinyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada toko computer di Pekanbaru

Menurut (Scott dan Bruce, 1994), perilaku inovatif sebagai pembaharuan yang disengaja, melakukan promosi, ada ide baru yang direalisasikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kelompok atau perusahaannya. Dengan berani untuk berinovasi dan mengembangkan suatu ide yang kreatif menjadi suatu realitas yang baru, di satu sisi juga mempunyai keberanian untuk terlibat langsung mengambil resiko di saat ide tersebut terjadi kegagalan. Kegagalan yang dimaksud adalah hasil yang menjadi harapannya tidak sesuai dengan kenyataannya. Didalam penelitian (Hadi et al., 2020) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan toko computer di Pekanbaru

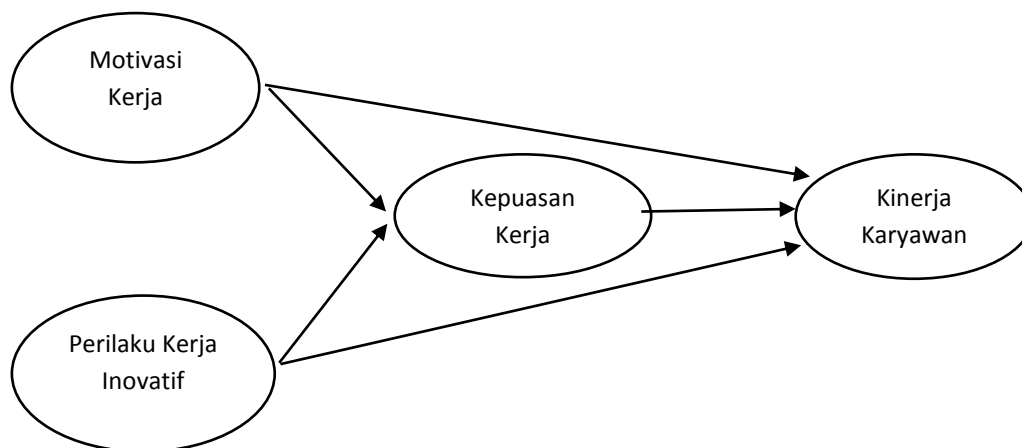
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema et al., 2021). Didalam penelitian (Indrawati, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian (Nabawi, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan toko computer di Pekanbaru

Kerangka Pemikiran

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Toko Computer di Pekanbaru yang bergerak dibidang penjualan laptop dan monitor beserta aksesorisnya. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2022 sampai dengan Februari 2023

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan toko central komputer yang berjumlah 27 orang, toko chip professional computer 32 orang, dan toko metrodata berjumlah 41 orang. Berdasarkan penelitian ini penulis mengambil jumlah populasi yang ada pada Toko Computer di Pekanbaru yaitu sebanyak 100 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut teknik sensus.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif/kualitatif yaitu digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Selanjutnya digunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, untuk mengetahui besarnya kuantitatif dari suatu perubahan (Variabel X_1 dan X_2) melalui mediasi (Variabel Y_1) terhadap kinerja karyawan (Variabel Y_2), maka digunakan rumus analisis regresi linear berganda yaitu : $Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$, $Y_2 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + e$

Dimana Y_1 : Kepuasan Kerja ; Y_2 : Kinerja Karyawan ; X_1 : Motivasi Kerja ; X_2 : Perilaku Kerja Inovatif ; e : Variabel Pengganggu ; a : Konstanta ; β_1 : Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja ; β_2 : Koefisien Regresi Perilaku Kerja Inovatif ; β_3 : Koefisien Regresi Perilaku Kerja Inovatif

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Adapun deskripsi Karakteristik Responden dalam penelitian ini meliputi pendidikan, usia, masa kerja, dan jenis kelamin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Central Komputer, Toko Chip Profesional Computer, dan Toko Metrodata dengan jumlah 100 orang. Hasil penelitian dari uji karakteristik responden tersusun di tabel 1 :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
SLTA	33 Orang	33%
S1	67 Orang	67%
Total	100 Orang	100%

Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
Usia Responden	Frekuensi	Persentase
17-25 Tahun	62 Orang	62 %
26-35 Tahun	37 Orang	37 %
36-45 Tahun	1 Orang	1 %
Total	100 Orang	100 %
Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase
1-10 Tahun	86 Orang	86 %
11-20 Tahun	11 Orang	11 %
21-30 Tahun	3 Orang	3 %
Total	100 Orang	100 %
Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	45 Orang	45 %
Perempuan	55 Orang	55 %
Total	100 Orang	100 %
Pendapatan Responden	Frekuensi	Persentase
≤ 3 Juta	34 Orang	34 %
3-5 Juta	56 Orang	56 %
5-10 Juta	10 Orang	10 %
Total	100 Orang	100 %

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel data karakteristik responden pada pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1. Data selanjutnya menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki usia sekitar 17 – 25 tahun. Dengan persentase 1-10 tahun sebesar 86 persen menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja selama 1-10 tahun. Selanjutnya jenis kelamin dengan responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 55 persen. Kemudian dengan persentase pendapatan 3-5 juta sebesar 56 % menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendapatan sebesar 3-5 juta.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrument atau angket yang digunakan untuk penelitian agar instrument pengumpulan data memiliki tingkat ketepatan yang tinggi. Suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut telah mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika nilai validitas dari tiap pernyataan diatas 0,3, maka pernyataan – pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika tidak maka

dinyatakan invalid. Uji validitas ini dapat dilihat pada kolom Corrected Item – Total Correlation. Berdasarkan data menunjukkan bahwa setiap pernyataan (indikator) motivasi kerja, perilaku kerja inovatif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

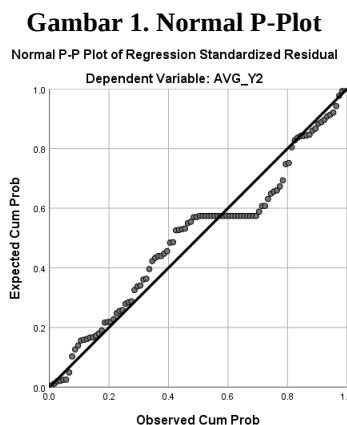
Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan kembali terhadap objek yang sama. Untuk mengukur Reliabilitas dari instrument penelitian, maka digunakan Cronch's Alpha (α). Jika nilai dari Cronch's Alpha (α) dari variabel sama atau lebih dari 0.6, maka objek penelitian dinyatakan sebagai reliabel.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa uji reliabilitas terhadap variabel motivasi kerja (X_1), perilaku kerja inovatif (X_2), kepuasan kerja (Y_1), kinerja karyawan (Y_2) memiliki nilai Cronch's Alpha (α) lebih besar dari 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitain ini dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas berfungsi untuk mengetahui dalam apakah kedua variabel bebas dan terikat sudah terdistribusi secara normal di dalam model regresi. Normalitas dalam penelitian bisa diketahui dengan cara melihat penyebaran data (lingkaran kecil) pada Normal P-Plot of Regression Standarized Residual dari variabel terikat. Syarat dari Uji Noramalitas adalah jika data menyebar dekat di sekitar garis diagonal/miring dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis miring atau tidak mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi dinyatakan tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelas, bisa diketahui melalui gambar dibawah ini :



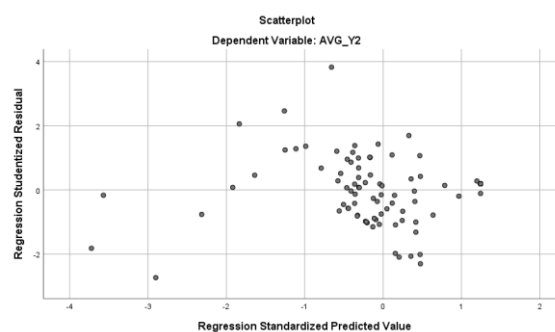
Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan gambaran diatas, dapat diketahui bahwan data (lingkaran kecil) telah menyebar dekat di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya juga mengikut arah garis tersebut. Sehingga bisa dinyatakan bahwa data telah berdistribusi secara normal dan bisa diproses untuk metode – metode selanjutnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedatisitas dilakukan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedatisitas bisa dilihat melalui scatterplot. Jika pada data (lingkaran kecil) didalam scatterplot tersebar secara tidak beraturan dalam scatterplot, maka data bisa disimpulkan tidak terjadi heterokedatisitas, sebaliknya jika data ada membentuk suatu pola, menyempit ke satu arah di scatterplot, maka data bisa disimpulkan telah terjadi heterokedatisitas.

Gambar 3. Scatterplot



Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan gambar diatas, data telah tersebar secara acak ke segala arah dan tidak beraturan di Scatterplot, sehingga bisa dinyatakan bahwa data tidak terjadi dan bebas dari gejala heterokedatisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui antara variabel independen atau bebas terjadi saling kolerasi atau Multikolinearitas. Data yang baik adalah data yang tidak terjadi multikolinearitas. Syarat untuk tidak terjadinya multikolinearitas adalah tolerance value lebih besar dari 0.1 dan Variance Inflation Flower (VIF) kecil dari 10. Hasil Uji Multikolinearitas dari data penelitian ini bisa dilihat di tabel 2 :

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja (X1)	0,236	4,232	Tidak terjadi multikolinearitas
Perilaku Kerja Inovatif (X2)	0,157	6,376	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (Y1)	0,271	3,689	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Output SPSS Versi 26

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa variabel bebas motivasi kerja, perilaku kerja inovatif, dan kepuasan kerja tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance berada diatas 0.1 dan Nilai VIF berada dibawah 10.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Suatu data data terjadinya autokorelasi atau tidak bisa dilihat melalui Uji Durbin-Watson (DW Test). Berikut hasil autokorelasi disajikan pada tabel 3 :

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model Summery ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1,761

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan data pada tabel diatas, didapat nilai DW sebesar 1,761. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan signifikansi sebesar 5% atau 0.05. Untuk jumlah sampel = 100 dan Jumlah variabel = 4, maka bisa didapat dari tabel Durbin Watson bahwa nilai dL (Durbin Lower) sebesar 1,6131 dan nilai dU (Durbin Upper) sebesar 1,7364. Nilai DW 1,761 lebih besar dari dL 1,6131 dan dU 1,7364, sehingga bisa dinyatakan tidak terjadi autokorelasi negatif, Nilai $(4 - DW \ 1,761) = 2,239$ lebih besar dari dL 1,6131 dan dU 1,7364 sehingga bisa dinyatakan tidak terjadi auto korelasi positif . dari penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ada terjadi Autokorelasi.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis Koefisien Jalur

Nilai Koefisien jalur menunjukkan besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan model kerangka pemikiran, dapat disusun 2 persamaan struktural yaitu sebagai berikut : (1) Struktur Model 1 : $Y_1 = \beta_{yx_1}X_1 + \beta_{yx_2}X_2 + \epsilon_1$. Hasil Pengolahan data untuk mendapatkan nilai koefisien jalur dari Struktur Model 1 dapat dilihat di tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Koefisien Jalur Struktur Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-0,066	0,265			-0,247	0,805
X1	0,108	0,121	0,096		0,890	0,375
X2	0,868	0,122	0,768		7,094	0,000

Dependent variabel : Y_1

Sumber : Output SPSS Versi 26

Kerangka hubungan kausal empiris antara X_1 dan X_2 terhadap Y_1 yang menggambarkan kontribusi motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kepuasan kerja didapatkan persamaan struktural model yaitu : Struktur Model 1 : $Y_1 = 0,096X_1 + 0,768X_2 + 0,520$

persamaan ini bisa ditafsirkan sebagai berikut : (a) Setiap kenaikan 1 poin pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,096 dengan asumsi variabel lain sebagai konstan. (b) Setiap kenaikan 1 poin pada variabel perilaku kerja inovatif akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,786 dengan asumsi variabel lain sebagai konstan.

Struktur Model 2 : $Y_2 = \rho_{y_2x_1}X_1 + \rho_{y_2x_2}X_2 + \rho_{y_2y_1}Y_1 + \varepsilon_2$

Hasil pengolahan data untuk mendapatkan nilai koefisien jalur dari struktur model 2 dapat dilihat di tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Koefisien Jalur Struktur Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
2 (Constant)	-0,046	0,236			-0,194	0,847
X1	0,508	0,108	0,464		4,694	0,000
X2	0,249	0,134	0,226		1,864	0,065
Y1	0,239	0,090	0,245		2,656	0,009

Dependent Variabel : Y_2

Sumber : Output SPSS Versi 26

Kerangka hubungan kausal empiris antara X_1 , X_2 , Y_1 terhadap Y_2 yang menggambarkan kontribusi motivasi kerja, perilaku kerja inovatif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, didapatkan persamaan struktural Model 2 yaitu : $Y_2 = 0,464X_1 + 0,226X_2 + 0,245Y_1 + 0,471$, dimana persamaan ini bisa ditafsirkan sebagai berikut : (a) Setiap kenaikan 1 poin pada motivasi kerja akan meningkatkan sebesar 0.464 pada kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain sebagai konstan. (b) Setiap kenaikan 1 poin pada perilaku kerja inovatif akan meningkatkan sebesar 0.226 pada kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain sebagai konstan. (c) Setiap kenaikan 1 poin pada kepuasan kerja akan meningkatkan sebesar 0.245 pada kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain sebagai konstan.

Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Berdasarkan analisis koefisien jalur sebelumnya, dapat dihitung besarnya pengaruh langsung variabel motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Serta pengaruh tidak langsung dari variabel motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 6. Rangkuman Besar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel
Pengaruh Kausal

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Pengaruh Total
	Langsung	Tidak Langsung	
X ₁ terhadap Y ₁	0,096	-	0,096
X ₂ terhadap Y ₁	0,768	-	0,768
X ₁ terhadap Y ₂	0,464	0,02352	0,488
X ₂ terhadap Y ₂	0,226	0,18816	0,414
Y ₁ terhadap Y ₂	0,245	-	0,245

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisiensi Determinasi atau R Square (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase (%) dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Data untuk uji koefisien determinasi telah tersusun dalam hasil output program SPSS yaitu :

Tabel 7. Output Model Summary I (Y₁)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.723	.37885

Predictors : (Constant), X₂, X₁
 Sumber : Output SPSS Versi 26

Tabel 8. Output Model Summary (Y₂)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.771	.33618

Predictors : (Constant), Y₁, X₁, X₂
 Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa : (a) Persentase pengaruh dari motivasi kerja (X₁) dan perilaku kerja inovatif (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y₁) adalah sebesar $0,729 * 100\% = 72.9\%$ (b) Persentase pengaruh dari motivasi kerja (X₁), perilaku kerja inovatif (X₂), dan kepuasan kerja (Y₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂) adalah sebesar $0,778 * 100\% = 77.8\%$

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Langsung dan Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifikansi dan pengaruh secara langsung dari variabel bebas terhadap terikat, maka dibandingkan nilai signifikansi yang didapatkan dari output program SPSS dengan probabilitas 0.05. sedangkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (sendiri) dari variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji parsial (Uji t) dengan memakai program SPSS. Hasilnya yaitu nilai $t_{\text{statistik}}$ dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dihasilkan pada setiap koefisien jalur, dengan nilai dari t_{tabel} sebesar 1,98472 (pada $\alpha \leq 0.05$) sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Pengujian Signifikansi Pengaruh Langsung

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	$t_{\text{statistik}}$	Sig.	Uji Signifikansi
X ₁ terhadap Y ₁	0,096	0,890	0,375	Tidak Berpengaruh & Tidak Signifikan (+)
X ₂ terhadap Y ₁	0,768	7,094	0,000	Berpengaruh & Signifikan (+)

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	t _{statistik}	Sig.	Uji Signifikansi
X ₁ terhadap Y ₂	0,464	4,694	0,000	Berpengaruh & Signifikan (+)
X ₂ terhadap Y ₂	0,226	1,864	0,065	Tidak Berpengaruh & Tidak Signifikan (+)
Y ₁ terhadap Y ₂	0,245	2,656	0,009	Berpengaruh & Signifikan (+)

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan beberapa hal yaitu : (a) Variabel motivasi kerja (X₁) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y₁). Dengan t_{statistik} 0,890 ≤ 1,98472 dan nilai signifikansi 0.375 ≥ 0.05. (b) Variabel perilaku kerja inovatif (X₂) berpengaruh dan signifikansi terhadap kepuasan kerja (Y₁). Dengan t_{statistik} 7,094 ≥ 1,98472 dan nilai signifikansi 0.000 ≤ 0.05. (c) Variabel motivasi kerja (X₁) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂). Dengan t_{statistik} 4,694 ≥ 1,98472 dan nilai signifikansi 0.000 ≤ 0.05. (d) Variabel perilaku kerja inovatif (X₂) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂). Dengan t_{statistik} 1,864 ≤ 1,98472 dan nilai signifikansi 0.065 ≥ 0.05. (e) Variabel kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂). Dengan t_{statistik} 2,656 ≥ 1,98472 dan nilai signifikansi 0.009 ≤ 0.05.

Dari penjelasan diatas, dapat diringkas bahwa semakin besar t_{statistik} dari variabel bebas, semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sedangkan signifikansi semakin mendekati atau sama dengan 0 nilai signifikannya, maka semakin tinggi signifikansinya terhadap variabel terikat.

Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung

Uji Signifikansi pengaruh tidak langsung dilakukan dengan metode product of coefficient. Dengan menggunakan formula Aroian Sobel Test (z-value) maka dihasilkan hasil perhitungan seperti berikut ini:

Tabel 10. Hasil Pengujian Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung
Perhitungan Aroian Test

Pengaruh Tidak Langsung	Perhitungan Aroian Test					t _{tabel}	Uji Signifikansi
	a	b	Sa	Sb	z-value		
X ₁ terhadap Y ₂ melalui Y ₁	0,096	0,245	0,121	0,090	0,762	1,98472	Tidak Berpengaruh & Tidak Signifikan
X ₂ terhadap Y ₂ melalui Y ₁	0,768	0,245	0,122	0,090	2,45	1,98472	Berpengaruh & Signifikan

Sumber : Data olahan

Keterangan : a : koefisien direct effect variabel bebas terhadap intervensi ; b : koefisien direct effect variabel mediator terhadap terikat ; Sa : standard error dari koefisien a ; Sb : standard error dari koefisien b.

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa: (a) Motivasi kerja (X₁) secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Y₁) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂), dengan z-value 0,762 ≤ t_{tabel} 1,98472. (b) Perilaku kerja inovatif (X₂) secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂), dengan z-value 2,45 ≥ t_{tabel} 1,98472.

Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif secara tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama – sama dari variabel bebas variabel terikat, maka dilakukan Uji F. Data dari pengujian ini didapatkan melalui output program SPSS. Sedangkan Ftabel didapatkan dengan rumus (k-1 ; n – k) = (4-1 ; 100 - 4) yaitu 2,70, data SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Pengujian Simultan (Uji F) terhadap Kinerja Karyawan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	38,115	3	12,705	112,417	0,000 ^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Residual	10,850	96	0,113		
Total	48,964	99			

Predictors : (Constant), X₁, X₂, Y₁

Dependent Variabel : Y₂

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel diatas, dapat disimpulkan beberapa hal yaitu : Hasil dari $F_{\text{statistik}}$ atau $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ yaitu $112,417 \geq 2.70$ serta signifikan $0,000 \leq 0.05$, menunjukkan bahwa motivasi kerja (X₁), perilaku kerja inovatif (X₂), dan kepuasan kerja (Y₁) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂).

Pembahasan Hasil Penelitian

Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini bertentangan dengan penelitian (Lumentut & Dotulong, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisa deskriptif menyampaikan bahwa indikator motivasi kerja ditanggapi positif oleh karyawan. Karyawan termotivasi untuk bekerja karena mereka akan mendapat keuntungan dari pekerjaan yang dilakukan oleh mereka sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak. Hal ini bisa dilihat dari rata-rata penilaian analisis tanggapan responden motivasi kerja yaitu 4,24 yang artinya dinilai sangat baik oleh karyawan perusahaan.

Dari uji karakteristik responden, bisa diketahui bahwa sebagian besar karyawan didalam perusahaan berpendidikan S1, dengan usia sekitar 17-25 tahun dan memiliki pengalaman kerja 1-10 tahun. Sebagian besar karyawan berjenis kelamin perempuan.

Walaupun karyawan termotivasi untuk bekerja, tetapi hal ini tidak bisa memberi pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja, hal ini bisa dilihat dari tanggapan responden bahwa karyawan masih mengharapkan tingkat kesejahteraan yang meningkat. Hal tersebut menjelaskan bahwa tingkat kesejahteraan di dalam perusahaan masih kurang sehingga karyawan masih belum merasa puas dengan apa yang telah diterima dari perusahaan.

Manajer disarankan bisa meningkatkan kesejahteraan didalam perusahaan seperti menumbuhkan rasa kekeluargaan didalam perusahaan dan memberi imbalan atau bonus jika ada kontribusi lain seperti inovasi baru dalam pekerjaan terhadap perusahaan, sehingga bisa memotivasi mereka untuk bekerja dan lebih perhatian terhadap perusahaan bukan hanya kerja sesuai kontrak.

Menurut (Manullang, 2013) motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu. Jika tingkat motivasi kerja seseorang rendah, maka kepuasan kerja pasti akan sulit tercapai karena tidak adanya semangat kerja untuk mengejar suatu target. Sehingga apa yang di terima dari perusahaan tidak memuaskan dirinya.

Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa ada pengaruh secara langsung dan signifikan dari perilaku kerja inovatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh (Maros & Juniar, 2016b) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil Analisa deskriptif menyampaikan bahwa bahwa karyawan berusaha untuk menemukan sebuah peluang untuk meningkatkan pelayanan. Mereka mempunyai semangat kerja yang sangat tinggi dan berinovatif dalam mengembangkan perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari rata-rata penilaian tanggapan responden terhadap perilaku kerja inovatif yaitu 4,3 yang artinya dinilai sangat baik. Untuk itu perlu ditahankan perilaku kerja inovatif didalam perusahaan sehingga bisa meningkatkan kinerja perusahaan ke depannya.

Manajer disarankan untuk mempertahankan budaya dalam memberi kebebasan berinovasi kepada karyawan. Jadi, karyawan tidak tertekan untuk mengeluarkan ide-ide baru yang berguna bagi kemajuan perusahaan.

Menurut (Jong dan Hartog, 2008) menyatakan perilaku inovatif kerja adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis. (Niu, 2014) dalam penelitiannya pada industri jasa di Taiwan yang menyatakan bahwa perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, karena perilaku inovatif bukanlah hal bawaan dari karyawan melainkan sebuah perilaku yang dapat dirangsang dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa ada pengaruh secara langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian (Muhamad Ekhsan, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja. Hasil analisa deskriptif menyampaikan bahwa karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai prestasi di dalam perusahaan. Karyawan memiliki semangat kerja yang luar biasa sehingga kinerja pun meningkat. Hal ini bisa dilihat dari tanggapan responden bahwa rata-rata nilai jawaban responden yaitu 4,24 yang dinilai sangat baik dalam kriteria penilaian.

Manajer disarankan untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja, jika perlu motivasi para karyawan lebih diperhatikan lagi agar kinerja karyawan lebih meningkat dari periode sebelumnya.

(George, J.M. Sutrisno, 2013) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi (dorongan atau rangsangan) dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti paksaan dan hukuman, imbalan penghargaan atau pujian, menciptakan kompetisi. Tujuan dan harapan yang jelas, realistis serta mudah dicapai juga dapat dijadikan sebagai motivasi. Bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realitas dapat dicapai.

(Kasmir, 2016) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikan dari perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian (Hadi et al., 2020) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Analisa deskriptif menyampaikan bahwa indikator perilaku kerja inovatif ditanggapi positif oleh karyawan. Karyawan berusaha menemukan ide baru yang berguna untuk perusahaan dan juga menemukan solusi yang tepat jika ditemukan masalah dalam perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari rata-rata penilaian analisis tanggapan responden perilaku kerja inovatif yaitu 4,3 yang artinya dinilai sangat baik oleh karyawan perusahaan.

Walaupun karyawan berusaha berfikir inovatif, tetapi hal ini tidak bisa memberi pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat dari tanggapan responden bahwa karyawan masih banyak yang belum berhasil mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Manajer disarankan bisa melakukan acara gathering atau kumpul bersama untuk memberi arahan kepada karyawan dan menanyakan keluhan kerja kepada karyawan agar penyebab karyawan belum berhasil mencapai target kerja tersebut bisa diteratasi. Manajer juga harus menyemangatkan karyawan dalam bekerja.

Menurut (Scott dan Bruce, 1994), perilaku inovatif sebagai pembaharuan yang disengaja, melakukan promosi, ada ide baru yang direalisasikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kelompok atau perusahaannya. Dengan berani untuk berinovasi dan mengembangkan suatu ide yang kreatif menjadi suatu realitas yang baru, di satu sisi juga mempunyai keberanian untuk terlibat langsung mengambil resiko di saat ide tersebut terjadi kegagalan. Kegagalan yang dimaksud adalah hasil yang menjadi harapannya tidak sesuai dengan kenyataannya.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa ada pengaruh secara langsung dari kepuasan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian (Indrawati, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Analisa deskriptif menyampaikan bahwa karyawan merasa puas dengan apa yang diperoleh dari pihak perusahaan. Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima dan juga karyawan memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja, hal ini bisa dilihat dari tanggapan responden bahwa rata-rata nilai jawaban responden yaitu 4,12 yang dinilai tinggi dalam kriteria penilaian.

Manajer disarankan untuk dapat memberikan kepercayaan dan tanggung jawab lebih kepada karyawan dalam suatu pekerjaan serta karyawan dapat mengambil sendiri keputusan yang perlu diambil dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari pada periode sebelumnya.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema et al., 2021).

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa : motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh secara langsung dan signifikan dari perilaku kerja inovatif terhadap kepuasan kerja. Perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, karena perilaku inovatif bukanlah hal bawaan dari karyawan melainkan sebuah perilaku yang dapat dirangsang dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh secara langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikan dari perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh secara langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh mediasi antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh mediasi antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pembahasan, maka terdapat beberapa saran yang dapat dikembangkan, antara lain : manajer toko computer di Pekanbaru dapat meningkatkan kesejahteraan didalam perusahaan, seperti menumbuhkan rasa kekeluargaan didalam perusahaan dan memberi imbalan atau bonus jika ada kontribusi lain seperti inovasi baru dalam pekerjaan terhadap perusahaan, sehingga bisa memotivasi mereka untuk bekerja dan lebih perhatian terhadap perusahaan bukan hanya kerja sesuai kontrak. Manajer toko computer di Pekanbaru harus mempertahankan budaya dalam memberi kebebasan berinovasi kepada karyawan, agar karyawan tidak tertekan untuk mengeluarkan ide-ide baru yang berguna bagi kemajuan perusahaan kedepannya. Manajer toko computer di Pekanbaru harus mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja. Motivasi para karyawan harus lebih diperhatikan lagi agar kinerja karyawan lebih meningkat dari periode sebelumnya. Manajer toko computer di Pekanbaru dapat melakukan acara gathering atau kumpul bersama untuk memberi arahan kepada karyawan dan mencari tahu keluhan dari karyawan agar bisa segera mengatasi masalah yang terjadi. Manajer juga harus menyemangatkan karyawan dalam bekerja. Manajer toko computer di Pekanbaru dapat memberikan kepercayaan dan tanggung jawab lebih kepada karyawan dalam suatu pekerjaan serta karyawan dapat mengambil sendiri keputusan yang perlu diambil dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari pada periode sebelumnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of job satisfaction on employee performance. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Bachtiar, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2012). Management Analysis Journal Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Di, M., & Pandemi, M. (2021). Rita Mustopa , Mar ' ah Khopipah Barjah , Niqa Afina Ahsaina , dan Yumna Rais Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung Abstrak Pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa pandemi Covid-19 *SOSTECH , 2021 Rita Mustopa , Mar ' . 1*, 166–174.
- Fengky, nathalia eunike, Tewal, B., & Lumanauw, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. *Jurnal EMBA*, 5(1), 1–10.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Gunawan, A., & Sunardi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Harianto, O., Widodo, S., & Sulluk Kananlua, P. (2021). Analisis Kepemimpinan Pelayan, Perilaku Kerja Inovatif dan Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Litbang-Kabupaten Kaur. 267–298.

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- HENI, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka. *Holistic Science*, 2(1), 23–28. <https://doi.org/10.56495/hs.v2i1.106>
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>
- Indrawati, A. D. (2013). Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No., 135–142.
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2199–2205.
- Jong, J. P. J. D., & Hartog, D. N. Den. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. *Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs*, November, 1–27.
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). The effect of motivation on work satisfaction and employee performance of government employees at STP Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823–840. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/14189/12270>
- Liwanto, I., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 14(2), 115053.
- Lubis, S. indriya, Mulatsih, L. sri, & Harahap, E. feriana. (2016). Pengaruh konflik pekerjaan keluarga, stres kerja terhadap kinerja karyawan PT BRI Cabang Siak. *Management Analysis Journalnajemen*, 4(2), 11.
- Lufityanto, G. (2021). *Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Pemediasi Studi Pada Pegawai Pt. Xyz Cabang Bekasi Kota Handi Putra R, Galang Lufityanto, S.Psi., M.Psi., Ph.D.*
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, ISSN: 2303-1174, 3(1), 74–85.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Maros, H., & Juniar, S. (2016a). *Employee Performance Is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction And Work Environment (Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office)*. 2021(3), 1–23.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Paskanindia, Y. W. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan CV Cita Nasional*. 20.
- Pernah, T., Pernah, T., Pernah, T., Pernah, T., Pernah, T., Pernah, T., & Pernah, T. (2000). *Innovative Work Behavior Scale (Janssen , 2000)*. 7–8.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Saputra, A., & Rotua Turnip, R. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) P3B SUMBAGUT. *Januari*, 29(2), 1.
- Selvia, M., Ali, K., & Riyadi, S. (n.d.). *Pengaruh lingkungan kerja , motivasi kerja , dan kompensasi pada kinerja*. 27, 70–76.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sujarwo, A., & Wahjono. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang). *Infokam*, 1, 63–71.
- Sulaefi. (2019). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation toward Employee Performance at Lestari Raharja Hospital Magelang Indonesia. *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)* (2019), 53(1), 145–163.
- Tantawi, R., Armanu, A., & Sudjatno, S. (2016). The Role of Job Motivation and Job Satisfaction in Mediating theEffect of Teacher’s Certification on The Teacher’s Performance in Gorontalo Elementary. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(4), 629–640. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.4.03>

- Tran, P. T., Luan, P. M., Do, P. T., & Le, T. A. (2020). HRM practices and employees ' innovative work behavior -IWB An application of the AMO theory. *International Journal of Physical and Social Science*, 10(June), 0–7.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan kompetensi lulusan SMK di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84–96. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.23758>