

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU INOVATIF**

## **TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada CV Queensha Media Group)**

### **PROPOSAL SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**ITA NUR HIKMAWATI**

**NIM. 200111048**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

**2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI  
PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU INOVATIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada CV Queensha Media Group)

ITA NUR HIKMAWATI

NIM. 200111048

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I



Ali Jufri, S.E., M.M  
NIDN. 0425018205

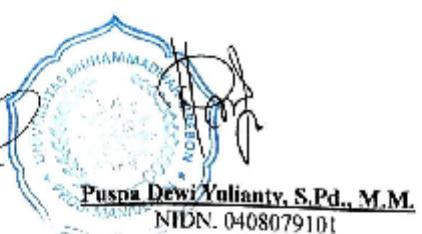
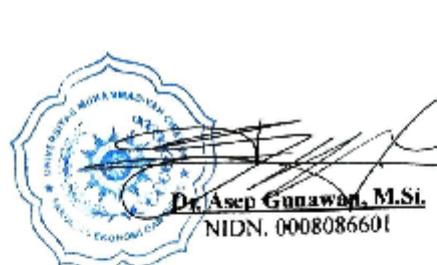
Pembimbing II



Iliev Febriyansyah, SE., M.M

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis      Ketua Program Studi Manajemen



## LEMBAR PENGESAHAN

### SKRIPSI PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada CV Queensha Media Group)

**ITA NUR HIKMAWATI**

**NIM. 200111048**

Telah dipertahankan dihadapan Tim Pengaji Skripsi

Pada Tanggal : 22 Agustus 2024

1. **Ali Jufri, S.E., M.M**  
NIDN. 0425018205  
Pembimbing I
2. **Hevy Febriyansyah, SE., M.M**  
Pembimbing II
3. **Dr. Badawi, SE., M.Si**  
NIDN. 0419037201  
Pengaji I
4. **Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.**  
NIDN. 0408079101  
Pengaji II

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis      Ketua Program Studi Manajemen



## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Ita Nur Hikmawati

NIM : 200111048

Tempat dan Tanggal Lahir : Kuningan, 25 Februari 2021

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyusun skripsi dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Queensha Media Group).

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggar terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 30 November 2024

Yang membuat pernyataan,

**Ita Nur Hikmawati**

**NIM. 200111048**

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(STUDI KASUS PADA CV QUEENSHA MEDIA GROUP)**

Ita Nur Hikmawati

200111048

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Cirebon

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan di CV Queensha Media Group. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini yaitu 152 orang dengan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang berjumlah 152 orang karyawan pada CV Queensha Media Group. Pengumpulan data yang diperoleh melalui penyampaian kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 22. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan pengajuan instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas kemudian pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan perilaku inovatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Kompetensi, Perilaku Inovatif, Kinerja Karyawan.*

# **THE EFFECT OF COMPETENCY AND INNOVATIVE BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE**

**(CASE STUDY AT CV QUEENSHA MEDIA GROUP)**

Ita Nur Hikmawati

200111048

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Muhammadiyah University of Cirebon

## **ABSTRACT**

This research aims to examine the influence of competency and innovative behavior on employee performance at CV Queensha Media Group. The research method used is a quantitative method. The population in this research is 152 people. The sample used in this research is a saturated sample of 152 employees at CV Queensha Media Group. The data obtained was collected through submitting a questionnaire which was then analyzed using the IBM SPSS Version 22 application. The data analysis used was descriptive analysis and multiple linear regression analysis by submitting instruments using validity and reliability tests then hypothesis testing using the T test and F test. Research results shows that competence and innovative behavior simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** *Competence, Innovative Behavior, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Alhamdullilahirabil' alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Adapun Judul Skripsi ini adalah **“Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Queensha Media Group)”**.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis didalam penyelesaian Skripsi ini, namun penulis berusaha memaksimalkan untuk menyusun Skripsi ini. Dalam penyusunan Skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, walaupun masih jauh dari kesempurnaan segala saran dan kritikan yang membangun dari pembaca dibutuhkan untuk kesempurnaan Skripsi ini. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Selanjutnya, tak lupa juga penulis dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan Rahmat-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Nabi Muhammad Saw, Shalawat beserta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada beliau, keluarga, sahabat, dan kepada umat-Nya yang

senantiasa taat mengikuti dan melaksanakan ajarannya sehingga yaumil akhir. Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.

3. Bapak Arif Nurdin, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Bapak Drs. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
5. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., MM. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
6. Bapak Ali Jufri, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah rela mengorbankan waktu untuk membimbing dengan sabar, mengarahkan, membina serta memberi ilmu dan saran yang sangat berguna sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
7. Bapak Hevy Pebriyansyah, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, memberikan pengarahan, motivasi, ilmu dan saran yang sangat berguna sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
8. Jajaran Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Ahi Rohiman selaku HRD CV Queensha Media Group yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.

10. Karyawan CV Queensha Media Group yang telah meluangkan waktunya untuk membantu peneliti selama penelitian berlangsung.
11. Kedua orang tua yang sangat saya cintai, sayangi, dan banggakan Bapak Halimi dan Ibu Susilawati yang telah senantiasa memberikan dukungan emosional, materi, tenaga, cinta, kasih sayang yang tak terhingga, serta doa yang tak henti-hentinya terpanjatkan untuk kesuksesan dan keberhasilan penulis. Tiada kata yang pantas penulis ucapkan atas jasa-jasa kalian yang telah merawat, mendidik, membesarkan, serta memberikan arahan dan kebahagiaan dari lahir hingga sampai saat ini.
12. Sahabat seperjuangan yang sangat saya sayangi, Riska Winatari, Zahra Larumkit, Nur Purwita Fitri, Elza Wulandari, Latifah Octaviani, dan Indri Rahmawati yang telah membantu dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Sahabat kecil saya yang tersayang, Mella Widya Putri, Yuris Tiana Putri, Siti Maesaroh, Sinta Aulia dan Sindi Diana Lestari yang senantiasa selalu memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Yang terkhusus untuk diri saya sendiri, terimakasih untuk tetap terus bertahan, berjuang dan bertanggungjawab untuk menyelesaikan perkuliahan dari awal hingga akhir. Terimakasih juga telah bersusah payah untuk menyelesaikan skripsi ini dan selalu menyemangati diri ini disaat keputusasaan datang, meskipun hal ini tidak mudah dan banyak hal-hal yang sudah dihadapi akan tetapi akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Penulis mengharapkan sumbangan pikiran para pembaca berupa kritikan yang bersifat membangun dan saran, demi sempurnanya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya dimasa yang akan datang

Cirebon, 31 Mei 2023

Penulis,

Ita Nur Hikmawati

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Batasan Masalah .....	10
1.4 Rumusan Masalah .....	10
1.5 Tujuan Penelitian .....	11
1.6 Manfaat Penelitian .....	11
BAB II LANDASAN TEORI .....	13
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	13
2.2 Uraian Teori.....	16
2.2.1 Kompetensi.....	16
2.2.1.1 Pengertian Kompetensi .....	16

2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi.....	17
2.2.1.3 Indikator Kompetensi.....	19
2.2.2 Perilaku Inovatif (Innovation Work Behavior) .....	20
2.2.2.1 Pengertian Perilaku Inovatif (Innovation Work Behavior) .....	20
2.2.2.2 Faktor-faktor Perilaku Inovatif (Innovation Work Behavior) .....	21
2.2.2.3 Indikator Perilaku Inovatif (Innovation Work Behavior) .....	21
2.2.3 Kinerja Karyawan .....	22
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2.2.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	23
2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	24
2.3 Kerangka Berpikir .....	25
2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.3.2 Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2.3.3 Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.4 Hipotesis .....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	31
3.1 Metode Penelitian.....	31
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	32
3.3 Populasi dan Sampel .....	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel.....	35
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian .....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Teknik Analisis Data .....	39

3.6.1	Analisis Deskriptif .....	39
3.6.2	Uji Validitas .....	40
3.6.3	Uji Reliabilitas.....	41
3.6.4	Analisis Regresi Linier Berganda .....	42
3.6.5	Koefisien Determinasi.....	43
3.6.6	Uji T (Uji Parsial) .....	43
3.6.7	Uji F (Uji Simultan) .....	43
BAB IV .....		45
HASIL DAN PEMBAHASAN .....		45
4.1	Karakteristik Responden .....	45
4.4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
4.4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
4.4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
4.4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
4.2	Hasil Penelitian.....	47
4.2.1	Uji Analisis Deskriptif .....	47
4.2.2	Uji Validitas .....	54
4.2.3	Uji Realibilitas.....	56
4.2.4	Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	57
4.2.5	Uji Koefisien Determinasi.....	58
4.2.6	Uji T (Uji Parsial) .....	59
4.2.7	Uji F (Uji Simultan) .....	61
4.3	Pembahasan .....	62
4.3.1	Pengaruh Kompetensi(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	62
4.3.2	Pengaruh Perilaku Inovatif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ..	64

4.3.3 Pengaruh Perilaku Kompetensi (X1) dan Perilaku Inovatif (X2) terhadap Kinerja Karyawan.....	66
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>68</b>
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran .....	69
5.1.1 Saran Praktis.....	69
5.1.2 Saran Teoritis .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>75</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel I- 1 Jumlah Karyawan CV Queensha Media Group .....	3
Tabel I- 2 Divisi CV Queensha Media Group Tahun 2023 .....	4
Tabel I- 3 Data Kinerja Produk CV Queensha Media Group Tahun 2023 .....	6
Tabel I- 4 Data Pemutusan Hubungan Kerja CV Queensha Media Group.....	6
Tabel II- 1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel III- 1 Definsi Operasional Variabel.....	33
Tabel III- 2 Populasi .....	35
Tabel III- 3 Skala Likert.....	38
Tabel III- 4 Kriteria Rata-rata Skor .....	40
Tabel IV- 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel IV- 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel IV- 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel IV- 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
Tabel IV- 5 Skala Interval Kelas .....	48
Tabel IV- 6 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Kompetensi .....	48
Tabel IV- 7 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Perilaku Inovatif.....	50
Tabel IV- 8 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Kompetensi .....	52
Tabel IV- 9 Uji Validitas X1 .....	54
Tabel IV- 10 Uji Validitas X2 .....	55
Tabel IV- 11 Uji Validitas Y .....	55
Tabel IV- 12 Uji Realibilitas .....	56
Tabel IV- 13 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	57

Tabel IV- 14 Uji Koefisien Determinasi .....	59
Tabel IV- 15 Uji T (Uji Parsial) .....	60
Tabel IV- 16 Uji F (Uji Simultan) .....	61

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar I- 1 .....	7
Gambar II- 1 Kerangka Berpikir .....	29

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I- 1 Lampiran Kuesioner Penelitian .....	75
Lampiran I- 2 <i>Lampiran Surat Balasan Penelitian</i> .....	80
Lampiran I- 3 Tabulasi Data .....	81
Lampiran I- 4 Hasil SPSS .....	97
Lampiran I- 5 Surat Revisi Sidang Ujian Proposal .....	103

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Tuntutan dan tantangan global selalu mewarnai persaingan dunia industri yang kian kompetitif. Permasalahan yang sering dihadapi bagaimana perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan grand strategi yang telah direncanakan secara matang (Widiastini et al., 2023). Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang dimilikinya memiliki kinerja yang baik dan unggul. Banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut. Tren yang terjadi saat ini adalah banyak manajemen sumber daya manusia yang mencoba berbagai alternatif cara untuk mendapatkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (Kusuma et al., 2021).

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing pegawai (*job goals*). Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi apabila hasil kinerja karyawan tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sebaliknya apabila kinerja karyawan meningkat, maka efektivitas dan produktivitas dari perusahaan akan meningkat pula (Ataunur dan Ariyanto, 2015; Prayogi et al., 2019). Adanya pencapaian kinerja karyawan belum optimal dikarenakan target dari pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya setiap tahun semakin tinggi, dikarenakan

tantangan yang dihadapi perusahaan kedepan semakin berat. Oleh sebab itu karyawan harus menjawab tantangan tersebut dengan bekerja lebih baik agar target yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal dan mendukung keberlanjutan dari perusahaan tersebut (Ataunur dan Ariyanto, 2015 ; Prayogi *et al.*, 2019).

Perusahaan harus berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena tercapainya tujuan perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya. Tujuan mengetahui kinerja karyawan yaitu untuk mengevaluasi karyawan dan pengembangan SDM secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja (Afandi, 2021; Krisnayanti *et al.*, 2024).

Queensha Media Group adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan *online* dan sedang merambah ke perdagangan *offline*. Perusahaan ini berdiri sejak 16 Desember tahun 2016 dengan jumlah karyawan 152 orang, yang berlokasi di Desa Kaliaren, Kecamatan Cilimus, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak dibidang penjualan dan jasa digital yang mencakup skincare, haircare dan bodycare, yang semulanya perusahaan ini hanya menjadi dropshipper dan reseller yang kemudian berkembang dengan mengembangkan brand sendiri seperti queensha care, dewidewi, baby pink indonesia, mens reactions, piwpiw dan lainnya. Selain itu, pada tahun 2021

perusahaan ini mulai merambah pada sektor import dan mulai mengembangkan distribusi produk. Dan pada tahun 2023 perusahaan terus menjalin kerjasama dengan berbagai bidang seperti logistic, manufaktur, jasa, marketing dan branding.

**Tabel I- 1 Jumlah Karyawan CV Queensha Media Group**

Jenis Kelamin		Lama Bekerja		Jenjang Pendidikan				
Pria	Wanita	< 5 Tahun	> 5 Tahun	SD	SMP	SMA	S1	S2
60	92	32	120	-	-	84	68	-
Total Karyawan : 152								

Sumber : CV Queensha Media Group

Dalam menjalankan tugasnya CV Queensha Media Group memiliki karyawan sebanyak 152 orang, dengan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 60 orang dan wanita berjumlah 92 orang. Selain itu, latar belakang pendidikan karyawan CV Queensha Media Group dengan lulusan SMA/SMK berjumlah 84 orang dan lulusan Sarjana/S1 sebanyak 68 orang. Dengan rata-rata lama bekerja yang kurang dari 5 tahun sebanyak 32 orang dan yang lebih dari 5 tahun sebanyak 120 orang.

Dalam suatu perusahaan tingkat pendidikan sangat penting dikarenakan semakin tingginya tingkat pendidikan seseorang maka semakin luas pula pemikiran yang dimiliki seseorang sehingga mampu menghasilkan pemikiran-pemikiran yang inovatif dan kreatif. Dalam era digital ini, tentu persaingan dalam industri digital marketing semakin kuat sehingga perusahaan CV Queensha Media Group harus mampu bersaing dengan pengusaha digital marketing lainnya. Selain itu, perusahaan harus mampu menerapkan upaya dan strategi yang matang untuk bertahan dan unggul dalam persaingan ini. Salah

satu upaya untuk mempertahankan bisnis ini yaitu dengan membentuk dan mengembangkan karyawan yang berperilaku inovatif yang didorong dengan kompetensi yang mumpuni yang ada dalam diri karyawan itu sendiri.

**Tabel I- 2 Divisi CV Queensha Media Group Tahun 2023**

Divisi/Unit Kerja	Jumlah
Marketing	41
Branding	38
Management	15
Gudang	15
Admin	20
Host Live	23
<b>Total</b>	<b>152</b>

Sumber : CV Queensha Media Group

Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan agar mencapai target yang diinginkan perusahaan, maka suatu perusahaan perlu untuk membagi unit kerja/divisi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Sesuai tabel diatas, CV Queensha Media Group terbagi kedalam 6 divisi yaitu pertama divisi marketing sebanyak 41 orang yang mencakup bagian advertiser, CSOO (Customer service order online), dan CRM (Customer Relationship Management). Kedua, divisi branding yang berjumlah 32 orang yang mencakup bagian creative strategist, content creator editor, social media specialist, dan market place specialist. Ketiga, divisi management yang berjumlah sebanyak 15 orang mencakup bagian Manager, HR, HRD, Finance, Accounting, dan Brand Manager. Keempat, bagian gudang/warehouse sebanyak 15 orang. Kelima, divisi admin yang berjumlah 20 orang yang mencakup admin reseller, distributor, dan logistik. Keenam, divisi host live yang berjumlah 23 orang.

Dalam 6 divisi ini perlu melakukan perilaku inovatif dan tingkat kompetensi yang memadai. Hal ini dikarenakan perusahaan sangat memerlukan perilaku inovatif yang berupa perlunya ide-ide yang kreatif dan inovatif dalam mengembangka, perlunya ide-ide inovatif dalam melakukan siaran live agar audiens tidak merasa bosan, perlunya konten-konten yang menarik perhatian audiens, perlunya ide kreatif untuk mengelola konten dalam sosial media, perlunya kemampuan mempromosikan suatu produk yang menarik agar menarik perhatian audiens, munculnya ide-ide kreatif karyawan dalam pekerjaannya misalnya karyawan mengusulkan program kerja yang fleksibel untuk meningkatkan keseimbangan kerja hidup karyawan.

Jika ingin mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya, karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kompetensi karyawan sangat dibutuhkan guna menunjang keberhasilan karyawan (Anjani, 2019).

Fenomena yang terjadi pada CV Queensha Media Group yaitu dalam satu terakhir terdapat karyawan yang diberhentikan dari perusahaan. Untuk mengetahui data satu tahun terakhir mengenai target dan realisasi kinerja karyawan, sebagai berikut :

**Tabel I- 3 Data Kinerja Produk CV Queensha Media Group Tahun 2023**

No.	Bulan	Target	Realisasi	Persentase
1	Januari	100.000	125.000	125%
2	Februari	100.000	98.000	98%
3	Maret	100.000	80.000	80%
4	April	100.000	52.000	52%
5	Mei	100.000	60.000	60%
6	Juni	100.000	75.000	75%
7	Juli	100.000	82.000	82%
8	Agustus	100.000	83.000	83%
9	September	100.000	90.000	90%
10	Oktober	100.000	79.000	79%
11	November	100.000	88.000	88%
12	Desember	100.000	120.000	120%

Sumber : CV Queensha Media Group

Berdasarkan tabel I-3 di atas, target penjualan produk pada tahun 2023 target yang terealisasi paling tinggi dan melebihi target yang diinginkan terjadi pada bulan Januari dan Desember yang dimana capaian target mencapai di atas angka 100%, sedangkan target yang terealisasi paling rendah terjadi pada bulan April, Mei, Juni dan Oktober yang dimana capaian target hanya mencapai dibawah 80% dari target yang diinginkan. Hal ini dapat dikatakan bahwa capaian target kinerja karyawan tidak optimal, sehingga memberikan dampak terjadinya pemberhentian kerja pada beberapa karyawan CV Queensha Media Group. Berikut data pemberhentian hak kerja pada tahun 2023 :

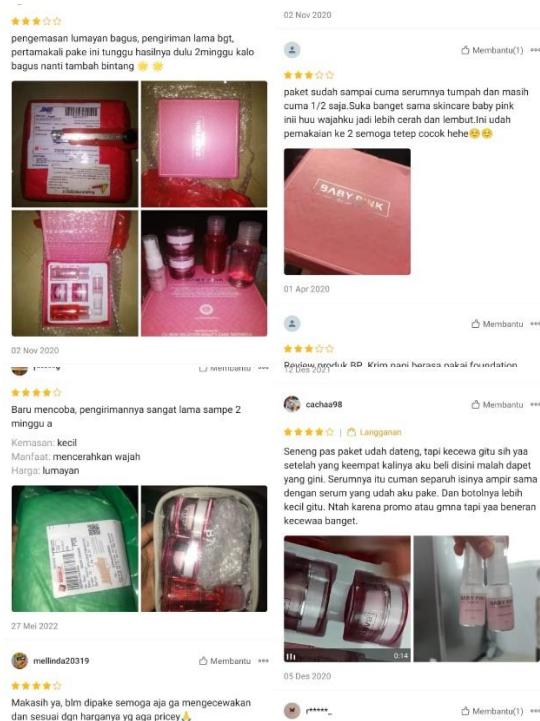
**Tabel I- 4 Data Pemutusan Hubungan Kerja CV Queensha Media Group**

No	PHK	Waktu	Jumlah
1.	Batch 1	April 2023	15
2.	Batch 2	September 2023	15
3.	Batch 3	Oktober 2023	35
<b>Jumlah</b>			<b>65</b>

Sumber : CV Queensha Media Group

Berdasarkan tabel I-4 dapat dilihat bahwa jumlah PHK perbulannya semakin meningkat. Pemberhentian hak kerja disini lebih dikarenakan karyawan tidak dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Meskipun demikian, perusahaan harus tetap memperhatikan kinerja karyawan terkait dengan belum optimalnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa keluhan *customer* pada salah satu *e-commerce* yang dimiliki CV Queensha Media Group pada *brand* @babypinkindonesia, yang terlampir sebagai berikut :

**Gambar I- 1**



Sumber : *Shopee* @babypinkindonesia

Berdasarkan gambar I-1 terdapat beberapa customer yang mengeluhkan pelayanan dari segi packing dan pengiriman lama akan tetapi tidak ada respon

dari admin, hal ini dapat dikatakan bahwa kompeten karyawan kurang dalam menangani keluhan, kurang dalam menjaga hubungan baik dengan customer serta tidak dapat memberikan solusi yang memuaskan.

Selain itu, salah satu yang dilakukan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya adalah kreativitas dan inovasi. Melalui karyawan yang kreatif dan inovatif, perusahaan dapat menciptakan ide ide cemerlang tentang produk dan jasa yang terbaik. (Lengkey *et al.*, 2021).

Selain karena hal diatas, fenomena tersebut menurut hasil wawancara dengan HRD CV Queensha Media Group terjadinya pemberhentian hak kerja yang cukup tinggi dikarenakan karyawan kurang mampu untuk mengembangkan Perilaku Inovatif, tidak adanya kemauan dalam diri karyawan untuk berkembang, capaian target kinerja semakin menurun, serta karyawan tidak bisa untuk dituntut dalam pekerjaan yang diberikan. Sehingga, perusahaan memutuskan untuk memutuskan hubungan kerja kepada beberapa karyawan yang kurang mampu untuk berkembang dalam pengembangan Perilaku Inovatif serta kurang mampu untuk meningkatkan kinerjanya.

Dengan kebutuhan perilaku inovatif dalam suatu perusahaan tentunya memerlukan juga kompetensi yang tinggi untuk menghasilkan ide-ide baru dan kreatif. Sebenarnya perilaku kreatif dan kompetensi karyawan saling berkaitan, karena karyawan yang inovatif membutuhkan kompetensi yang tinggi untuk dapat menghasilkan ide-ide baru dan kreatif sehingga mereka perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis yang diperlukan untuk memahami

masalah dan mengembangkan solusi dan perlu memiliki keterampilan interpersonal yang baik untuk dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain untuk mengimplementasikan ide-ide mereka.

Selain itu, karyawan yang kompeten lebih cenderung berperilaku inovatif karena mereka memiliki kepercayaan diri dan kemampuan untuk mengambil risiko dan mereka juga memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan mengembangkan solusi yang kreatif.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* yang diambil dari beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian (Yanti & Sumartik, 2024) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan. (Hadi et al., 2020) Hasil penelitian perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut penelitian (Widyantari & Cipto, 2021) Perilaku inovatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil dari analisis *research gap* penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan dalam penelitian sebelumnya antara Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan hasil yang konsisten, mengisi celah dalam penelitian sebelumnya dan memberikan bukti empiris tentang variabel tersebut.

Berdasarkan latar belakang, dan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI**

## ***DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV QUEENSHA MEDIA GROUP”.***

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kinerja karyawan sehingga terjadi penurunan capaian kinerja pada karyawan CV Queensha Media Group.
2. Kurangnya kompetensi karyawan dalam menghadapi keluhan *customer*.
3. Karyawan tidak bisa memberikan ide-ide kreatif sehingga terjadinya pemberhentian hak kerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang terjadi di perusahaan CV Queensha Media Group, maka penelitian ini membatasi permasalahan mengenai variabel Kompetensi, Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan dengan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan CV Queensha Media Group yang berlokasi di Kuningan, Jawa Barat.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Queensha Media Group ?
2. Apakah Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Queensha Media Group ?

3. Apakah secara simultan Kompetensi dan Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Queensha Media Group?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Queensha Media Group.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Queensha Media Group.
3. Untuk mengetahui dan menguji secara simultan pengaruh Kompetensi dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Queensha Media Group.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang diuraikan, maka hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang berkaitan dengan Kompetensi dan Perilaku Inovatif sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di CV Queensha Media Group.

## 2. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan dan menambah wawasan, pengalaman, pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan bagi karyawan, serta dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar capaian target kinerja karyawan meningkat.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu**

**Tabel II- 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Penulis / Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	(Widiastini et al., 2023)	Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar)	Banyak karyawan atau <i>staff check-in</i> yang lalai dan tidak cakap dalam mengetahui jenis-jenis dokumen perjalanan. Kurangnya pengetahuan <i>staff loadmaster</i> pada saat loading bagasi dan cargo permasalahan yang juga terjadi adalah proses dari mulai <i>check-in</i> sampai dengan pintu keberangkatan pesawat seringkali tidak sesuai SOP yang berlaku.
2.	(Winanti, 2021)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)	Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Dikarenakan kompetensi karyawan yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial pada karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat rata-rata skornya termasuk dalam kategori tinggi.
3.	(Prayogi et al., 2019)	Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga mengindikasikan kompetensi karyawan masih rendah. Kinerja karyawan masih kurang optimal, hal ini dikarenakan target setiap tahun semakin tinggi.

4.	(Mardiyah & Purba, 2019)	<i>The Effects of Competency, Training and Education, and Career Development on Employees' Performance at Hermina Hospital Kemayoran</i>	Karyawan yang memiliki kompetensi sangat baik lebih sedikit dari karyawan yang memiliki kompetensi baik, tentu hal ini menunjukkan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan di RS Hermina Kemayoran.
5.	(Krisnayanti <i>et al.</i> , 2024)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Koppas Srinadi Unit Percetakan Dan Konveksi	Karyawan tidak memiliki jurusan yang sesuai dengan posisi yang ditempati dan karyawan tidak mampu untuk mengembangkan kompetensinya serta perusahaan lebih menerapkan sistem kekeluargaan yang menyebabkan karyawan tidak memperhatikan kinerjanya.
6.	(Hadi <i>et al.</i> , 2020)	Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat bahwa perilaku inovatif karyawan tinggi karena mereka berani untuk berperilaku inovatif dan mengembangkan suatu ide yang kreatif menjadi suatu realitas yang baru
7.	(Yanti & Sumartik, 2024)	<i>The Effect of Innovative Work Behavior , Competence , and Teamwork on Employee Performance at CV Faris Collection Sidoarjo [ Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif , Kompetensi , dan</i>	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel innovative work behavior, competency dan teamwork secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masing-masing variabel juga mengindikasikan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan. Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan CV Faris Collection bertekad untuk selalu menciptakan ide dan

		Teamwork terhadap Kinerja Karyawan di CV Faris Collection Sidoarjo	Perilaku Inovatif baru untuk mengatasi persaingan serta mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal dan karyawan CV Faris Collection bertekad untuk selalu meningkatkan keterampilan yang dimilikinya agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal.
8.	(Chombunchoo & U-On, 2016)	The Competency and Innovative Work Behavior Of Rajchapat University in Thailand Candidate Doctor of Business Administration	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci keberhasilan instruktur dan Universitas Rajchapat yang berdampak langsung positif terhadap perilaku kerja inovatif.
9.	(Tico et al., 2023)	Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis di atas menggambarkan bahwa pada dasarnya secara keseluruhan pegawai menunjukkan perilaku inovatif yang tinggi .
10.	(Ramadhan & Izzati, 2023)	Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru di Yayasan “X”	Hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif atau searah dan sangat kuat antara variabel efikasi diri dengan variabel perilaku inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru di yayasan “X” memiliki perilaku inovatif yang termasuk tinggi. Para guru berPerilaku Inovatif dalam pengembangan metode pembelajaran jarak jauh yang menyesuaikan dengan keadaan, termasuk saat pandemi berlangsung.

## **2.2 Uraian Teori**

### **2.2.1 Kompetensi**

#### **2.2.1.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau perlu dimiliki individu untuk memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan untuk meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Widiastini et al., 2023).

Kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2016 ; Prayogi *et al.*, 2019). Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan criteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu (Moeheriono 2015 ; (Lengkey *et al.*, 2021).

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Mulang, 2023).

### **2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi**

Menurut Zwell dalam (Tato, 2020) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu :

#### 1) Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan Orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

#### 2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, diperaktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

#### 3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengeorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

#### 4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

#### 5) Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

#### 6) Isu Emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

#### 7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

#### 8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuannya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

### **2.2.1.3 Indikator Kompetensi**

(Spencer and Spencer, 1993 : Winanti, 2021) Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu :

1. Motif (motives), yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan. Marshall (2003:40) juga mengatakan bahwa motif adalah pikiran-pikiran dan preferensi-preferensi tidak sadar yang mendorong perilaku karena perilaku merupakan sumber kepuasan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Watak (traits), yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi. Hal ini dipertegas oleh Marshall (2003:40) yang mengatakan bahwa watak adalah karakteristik yang mengakar pada diri seseorang dan mencerminkan kecenderungan yang dimilikinya.
3. Konsep diri (self concept), yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicitacitakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya. Marshall (2003:40) juga mengungkapkan bahwa konsep diri adalah gambaran yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri dan hal mencerminkan identitas dirinya.

4. Pengetahuan (knowledge), yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
5. Keterampilan (skill), yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental. Dale (2003:29) mengatakan bahwa keterampilan adalah aspek perilaku yang bisa dipelajari melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

### **2.2.2 Perilaku Inovatif (Innovation Work Behavior)**

#### **2.2.2.1 Pengertian Perilaku Inovatif (Innovation Work Behavior)**

(De Jong dan Kemp, 2003 : Hadi et al., 2020), perilaku inovatif sebagai sebuah tindakan seorang individu yang mengarah pada kepentingan perusahaan, dimana didalamnya karyawan melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru mereka untuk menguntungkan perusahaan.

(De Jong & Den Hartog, 2010 : Tico et al., 2023) perilaku kerja inovatif adalah rangkaian kegiatan kerja yang dilakukan secara konsisten oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif.

(Nindyati, 2009 : Wahyu et al., 2023), Perilaku inovatif adalah perilaku untuk menghasilkan, meningkatkan, dan menerapkan ide-ide baru dalam suatu tugas, kelompok kerja, atau organisasi. Perilaku inovatif juga diartikan sebagai tindakan yang dilakukan untuk menciptakan pemikiran atau cara baru untuk diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan (Gaynor, 2002 : Wahyu et al., 2023).

(Fatonah dan Helmy, 2021 : Sary et al., 2023) perilaku kerja inovatif erat kaitannya dengan Perilaku Inovatif, dimana perilaku inovatif menekankan pada sikap kreatif sehingga terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau sikap yang belum berkembang ke sikap yang lebih maju.

#### **2.2.2.2 Faktor-faktor Perilaku Inovatif (Innovation Work Behavior)**

(De Jong & Den Hartog, 2010 : Ramadhan & Izzati, 2023) mengemukakan pendapat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif secara umum ada dua, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif adalah budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, iklim organisasi, dan kepemimpinan, sedangkan faktor internalnya mencakup komitmen organisasi, efikasi diri, persepsi dukungan organisasi dan psychological capital (Safinaz & Izzati, 2022 : Ramadhan & Izzati, 2023)

#### **2.2.2.3 Indikator Perilaku Inovatif (Innovation Work Behavior)**

(De Jong dan Den Hartog 2010 : Tico et al., 2023), terdapat empat indikator perilaku kerja inovatif yaitu:

1. Eksplorasi Ide (pegawai mampu menemukan peluang atau masalah),
2. Generasi Ide (pegawai mampu mengembangkan Perilaku Inovatif) ide dengan menciptakan dan menyarankan ide-ide untuk proses baru),
3. Idea Championing (pegawai diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide-ide inovatif baru yang telah mereka hasilkan), dan

4. Implementasi Ide (pegawai memiliki keberanian untuk menerapkan ide-ide baru ini ke dalam proses kerja mereka yang biasa).

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat dilihat sebagai suatu proses atau hasil kerja. Kinerja merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil. Namun hasil kerja itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Mangkunegara, 2015:75 ; Mardiyah & Purba, 2019).

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya. Dalam hal ini, karyawan bisa menilai seberapa besar kinerja mereka dengan memahami perannya dalam pekerjaan, dan dengan dibuatnya Perilaku Inovatif yang lebih baik lagi maka akan mempermudah proses pekerjaan (Mardiah & Simatupang, 2020 ; Dewi & WIbawa, 2022).

(Moeheriono, 2012 : Tico et al., 2023) menyimpulkan pengertian kinerja pegawai sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab masingmasing dalam suatu usaha. untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara keseluruhan. sah, tidak melanggar hukum. Hal ini sesuai dengan akhlak atau moral masyarakat.

### **2.2.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Menurut (Afandi, 2021:86–87 ; Krisnayanti *et al.*, 2024) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu

1. Kemampuan
2. Kepribadian dan minat kerja
3. Kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja
4. Tingkat motivasi kerja pekerja
5. Kompetensi
6. Fasilitas kerja
7. Budaya kerja
8. Kepemimpinan
9. Disiplin kerja.

(Mangkuprawira, 2003: 155 ; Kusuma *et al.*, 2021) kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu :

1. Individu dapat meliputi : kreatifitas, Perilaku Inovatif, inisiatif, keemauan, dan rasa percaya diri.
2. Organisasi biasa dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan organisasi, kejelasan tujuan, dan kepemimpinan dalam organisasi.
3. Sosial dapat meliputi : kualitas dukungan, keamanan, kepercayaan terhadap tim dan organisasi, dan rasa semangat.

### **2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

(Bernardin & Russel, 2010 ; Indrajita et al., 2021) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada lima yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu,

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal watu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dari output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas biaya

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Hubungan antar perseorangan

Suatu proses interaksi antar individu untuk mempertahankan keseimbangan agar tercipta suatu keserasian, keselarasan, dan kebahagiaan dalam tatanan kehidupan manusia.

## **2.3 Kerangka Berpikir**

### **2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Faktor yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu kompetensi. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawan. Kompetensi sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kompetensi yang tinggi dari karyawan. Kompetensi setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika karyawan mempunyai kompeten yang tinggi maka hasil pekerjaan akan semakin meningkat, sebaliknya apabila karyawan tidak kompeten maka kinerja akan menurun. Menurut fenomena yang ada menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang kurang memahami tugas dan tanggung jawabnya, kurangnya pengetahuan dalam menyelesaikan tugasnya dan keterampilan karyawan yang belum bisa mengoperasikan komputer sehingga tingkat kompetensi karyawan rendah dan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan (Krisnayanti *et al.*, 2024). Menurut peneliti terdahulu (Krisnayanti *et al.*, 2024) Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa peningkatan kompetensi berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi.

Tingkat kompetensi yang tinggi menuntut suatu perusahaan atau instansi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan atau instansi. Sebab kesuksesan sebuah perusahaan atau instansi sangat bergantung dengan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau instansi tersebut. Namun itu semua tidak cukup membantu jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkompetensi merupakan kunci utama yang perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan atau instansi. Peningkatan kinerja pegawai dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten dibidangnya. Disisi lain pembinaan para pegawai harus diutamakan sebagai aset utama suatu perusahaan atau instansi. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan. Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Pegawai akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kompetensi, motivasi dan perubahan-perubahan yang terjadi sehingga mempengaruhi kinerja pegawai (Mulang, 2023). Dalam penelitian (Mulang, 2023) terdapat hasil bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara

parsial, kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan. Sehingga, prioritas perhatian diarahkan kepada variabel tersebut agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Ada beberapa faktor penyebab SDM memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah kompetensi. Organisasi dapat berkembang dan mampu bertahan jika adanya dukungan dari karyawan-karyawan yang menguasai tugas di bidangnya. Permasalahan yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yaitu masih terdapat beberapa pegawai yang belum ditempatkannya sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahaan pegawai dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, serta masih terdapatnya pegawai yang telat datang ke kantor. Pegawai yang mempunyai kompetensi, dia akan bekerja dengan fokus dan sesuai dengan keahliannya. Sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien untuk perusahaan (Yuliana, 2017 : 136 ; Prayogi *et al.*, 2019). Kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi pegawai. Maka dari itu, peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Suparno, 2014 ; Prayogi *et al.*, 2019). Menurut penelitian (Prayogi *et al.*, 2019) terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi (X1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

### **2.3.2 Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel innovative work behavior, competency dan teamwork secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masing-masing variabel juga mengindikasikan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan. Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan CV Faris Collection bertekad untuk selalu menciptakan ide dan Perilaku Inovatif baru untuk mengatasi persaingan serta mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal dan karyawan CV Faris Collection bertekad untuk selalu meningkatkan keterampilan yang dimilikinya agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal (Yanti & Sumartik, 2024).

Hasil penelitian menunjukkan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis di atas menggambarkan bahwa pada dasarnya secara keseluruhan pegawai menunjukkan perilaku inovatif yang tinggi . (Tico et al., 2023)

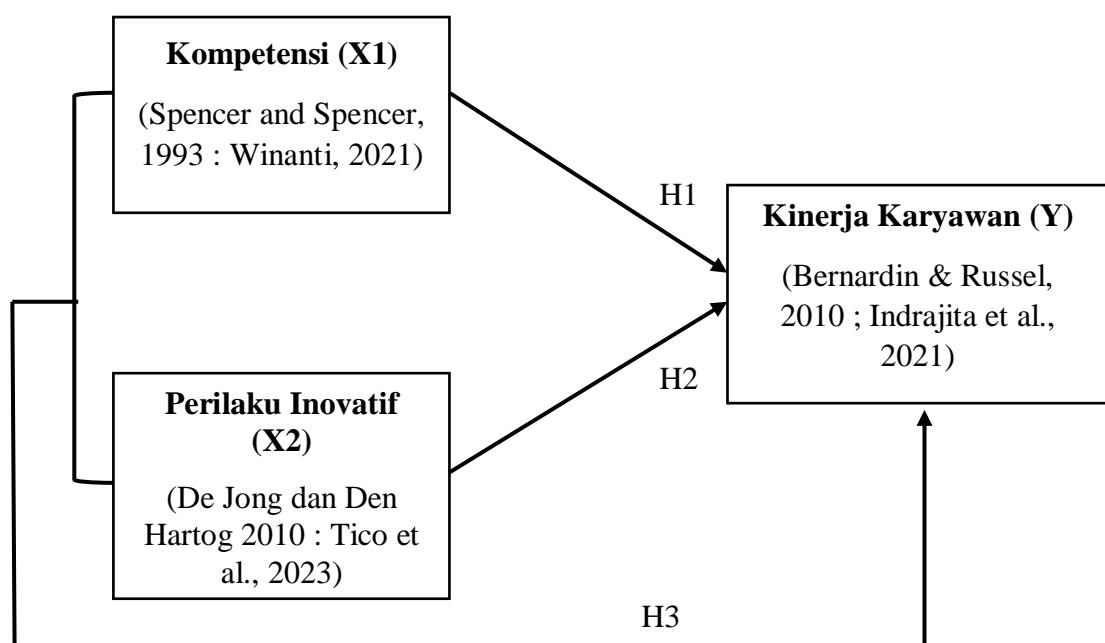
Hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif atau searah dan sangat kuat antara variabel efikasi diri dengan variabel perilaku inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru di yayasan “X” memiliki perilaku inovatif yang termasuk tinggi. Para guru berPerilaku Inovatif dalam pengembangan metode pembelajaran jarak jauh yang menyesuaikan dengan keadaan, termasuk saat pandemi berlangsung (Ramadhan & Izzati, 2023)

### 2.3.3 Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan

#### Karyawan

Terdapat pengaruh antara variabel innovative work behavior, competency dan teamwork secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masing-masing variabel juga mengindikasikan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan. Variabel innovative work behavior berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan, competency berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan teamwork juga berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Yanti & Sumartik, 2024).

Berdasarkan kerangka pemikiran, dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :



**Gambar II- 1**  
**Kerangka Berpikir**

## **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga perilaku inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga Kompetensi dan Perilaku Inovatif secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Cara ilmiah kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia, orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sedangkan sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah yang bersifat logis. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2022).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang besifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, metode penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan penyampaian kuesioner yang terstruktur dan sistematis guna memperoleh informasi terkait penelitian. Penelitian ini dapat mengetahui pengaruh antara dua variabel independent yaitu *Kompetensi (X1)* dan *Perilaku Inovatif (X2)* dan variabel dependent *Kinerja Karyawan (Y)*.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022).

### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu 2 variabel bebas (Independent) dan 1 variabel terikat (Dependen). Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **1. Variabel Terikat (Dependen)**

Variable *dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini yang menjadi pengaruh atau variabel terikatnya adalah *Kinerja Karyawan (Y)*.

#### **2. Variabel Bebas (Independen)**

Variabel *independent* merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat) (Sugiyono, 2021). Sebelum menguji hipotesis penelitian, perlu dilakukan identifikasi variabel-variabel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam variabel bebas adalah *Kompetensi (X1)* dan *Perilaku Inovatif (X2)*.

**Tabel III- 1 Definsi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Item Pernyataan</b>
Kompetensi (X1)  (Spencer and Spencer, 1993 : Winanti, 2021)	Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu (Mulang, 2023).	1. Motif 2. Watak 3. Konsep Diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan	1, 2, 3, 4, 5 6,
Perilaku Inovatif (X2)  (De Jong dan Den Hartog 2010 : Tico et al., 2023)	(De Jong & Den Hartog, 2010 : Tico et al., 2023)  perilaku kerja inovatif adalah rangkaian kegiatan kerja yang dilakukan secara konsisten oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif.	1. Eksplorasi Ide 2. Generasi Ide 3. Idea Championing 4. Implementasi Ide	7, 8 9, 19 11, 12 13, 14
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja	1. Kualitas 2. Kuantitas	15, 16,

(Bernardin & Russel, 2010 ; Indrajita et al., 2021)	secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya (Dewi & Wibawa, 2022)	3. Ketepatan Waktu	17,
		4. Efektivitas biaya	18,
		5. Hubungan antar perseorangan	19, 20

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukanlah jumlah yang ada pada obyek atau subyek saja, tetapi meliputi semua karakteristik tertentu berupa informasi dalam bentuk data yang dimiliki oleh obyek atau subyek untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya oleh peneliti (Sugiyono, 2021). Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian.

Berdasarkan penjelasan tersebut, populasi CV Queensha Media Group berjumlah sebanyak 152 orang karyawan. Rinciannya sebagai berikut:

**Tabel III- 2 Populasi**

Divisi/Unit Kerja	Jumlah
Marketing	41
Branding	38
Management	15
Gudang	15
Admin	20
Host Live	23
<b>Total</b>	<b>152</b>

Sumber : CV Queensha Media Group

### **3.3.2 Sampel**

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2022).

Teknik non probability sampling yang dipilih yaitu dengan jenis sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 152 orang (Sugiyono, 2022).

### **3.4 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di CV Queensha Media Group yang berlokasi di Jalan Pajawan RT 10 RW 03, Desa Kaliaren, Kec. Cilimus Kab. Kuningan, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 04 April 2024 s/d selesai.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian (Sugiyono, 2022).

Jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2022).

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung. Memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa buku, literatur, jurnal, artikel serta situs internet.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

### **3.5.1 Kuesioner (angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Tujuan memberikan kuesioner kepada responden yaitu untuk memperoleh informasi dari responden tentang apa yang ia alami dan ketahui. Untuk mengetahui jawaban dan tanggapan responden terhadap variabel yang akan diukur, maka pernyataan/pertanyaan harus sesuai dengan indikator dari variabel yang diteliti (Sugiyono, 2021).

Peneliti harus memiliki alat ukur untuk lebih memperjelas suatu penelitian agar hasil yang diperoleh sesuai harapan dan acuan yang jelas. Untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat, diperlukan instrumen pengukuran yang mempunyai skala (Sugiyono, 2021). Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk menyusun kuesioner/angket. Skala likert berfungsi untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial yang dapat disebut variabel penelitian. Pada skala likert, indikator variabel menjadi penjabaran dari variabel yang diukur. Selanjutnya, indikator tersebut menjadi tolak ukur dalam menyusun berbagai item instrumen baik berupa pernyataan maupun pertanyaan (Sugiyono, 2021).

Dalam pernyataan terdapat beberapa alternatif jawaban yang tersedia dengan kategori penilaian skala likert yang digunakan adalah 1-5 yang ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel III- 3 Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2021)

### **3.5.2 Observasi**

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2021). Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Observasi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan mengunjungi dan mengamati secara langsung terhadap lingkungan dan situasi yang terjadi di CV Queensha Media Group.

### **3.5.3 Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara langsung dengan HRD CV Queensha Media Group sebagai pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini perhitungan menggunakan program SPSS versi 22. Adapun metode analisis yang digunakan adalah :

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian. Metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022).

Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan variabel dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah skor karyawan. Dari jumlah skor karyawan yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan atau pertanyaan. Langkah dalam mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian, dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian. Kemudian hasil data kuesioner dari responden dicari rata-rata dengan menggunakan rumus dari (Husein Umar, 2018) yaitu:

$$\text{Nilai Rata-rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \text{Responden}}$$

Setelah mengetahui nilai rata-rata, maka kita dapat menentukan kategori skala pengukuran menurut (Sugiyono, 2022), yaitu sebagai berikut:

**Tabel III- 4 Kriteria Rata-rata Skor**

Interval	Kriteria
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi
3,41 – 4,20	Tinggi
2,61 -3,40	Sedang
1,81 – 2,60	Rendah
1,00 – 1,80	Sangat Rendah

Sumber : (Stemple Jr, 2004 ; Talakua et al., 2020)

### **3.6.2 Uji Validitas**

Uji validitas adalah persamaan informasi yang didapat dari seorang peneliti, dengan informasi yang dihasilkan langsung yang dimana terjadi pada subjek penelitian. Uji validitas instrumen digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner) dalam memastikan tingkat ketepatan suatu alat ukur. Maksudnya yaitu untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut mendapatkan pengukuran yang tepat atau valid terhadap penilaian dalam kuesioner (Sugiyono, 2022).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Koefisien Korelasi Produk-Moment Pearson (*Pearson Product-Moment Corelation Coeficient*), yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- $R_{xy}$  : koefisien korelasi variabel x dan y  
 $N$  : banyaknya subjek uji coba  
 $\sum Y$  : jumlah skor total  
 $\sum X$  : jumlah skor tiap item  
 $\sum X^2$  : jumlah kuadrat skor item  
 $\sum Y^2$  : jumlah kuadrat skor total  
 $\sum XY$  : jumlah perkalian skor item dengan skor total

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### 3.6.3 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketetapan (konsisten) dari suatu instrumen. Suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengukur reliabilitas dengan cara melihat nilai Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Suatu variabel akan semakin reliabel bila koefisien alfanya semakin mendekati 1 (satu). Rumus Alpha adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = reliabilitas instrument
- $k$  = banyaknya butir pertanyaan atau soal
- $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir
- $\sigma_1^2$  = varians total

### 3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

(Sugiyono, 2022) Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu apabila variabel lain berubah. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas yaitu X1 (Kompetensi), X2 (Perilaku Inovatif), serta variabel terikat yaitu Y (kinerja karyawan) apakah masing-masing memiliki pengaruh positif atau negatif. Dalam analisis regresi berganda tiga variabel model persamaannya yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi X1

$b_2$  = Koefisien regresi X2

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Perilaku Inovatif

$e$  = Standar Error(epsilon)/variabel penganggu.

### 3.6.5 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi =  $R^2$  (Koefisien korelasi pangkat dua) ialah besarnya sumbangan/andil (share) dari X terhadap variasi (naik turunnya) Y. Nilai koefisien determinasi ini dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

Keterangan :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Kd = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Nilai koefisien korelasi

### 3.6.6 Uji T (Uji Parsial)

Priyatno (2013) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak yaitu sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- c. Jika  $sig < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- d. Jika  $sig > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3.6.7 Uji F (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independent secara simultan tanda variabel dependent dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah:

F<sub>Hitung</sub> dengan FTabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{Tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak pada  $\alpha = 0,05$
- $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada  $\alpha = 0,05$

Untuk mengetahui nilai  $F_{\text{tabel}}$  yaitu  $F(k ; n-k)$

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah Responden

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Karakteristik Responden

Teknik pengambilan data yaitu dengan menyebarluaskan kuesioner pada karyawan CV Queensha Media Group sebanyak 152 responden yang merupakan karyawan dibagian marketing, branding, management, gudang, admin dan hostlive. Penelitian ini memiliki karakteristik responden terbagi menjadi 4 bagian yakni jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Identifikasi bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden secara umum. Berikut karakteristik responden pada CV Queensha Media Group sebagai berikut :

#### 4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel IV- 1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	60	39.5	39.5	39.5
	Perempuan	92	60.5	60.5	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 22

Berdasarkan tabel IV-1 menunjukan bahwa pada CV Queensha Media Group memiliki jumlah karyawan laki-laki sebanyak 60 orang atau 39,5% dan karyawan perempuan berjumlah 92 orang atau 60,5%. Dapat dikatakan bahwa CV Queensha Media Group didominasi oleh karyawan perempuan.

#### 4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel IV- 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 27	107	70.4	70.4	70.4
	28 – 37	40	26.3	26.3	96.7
	38 – 47	4	2.6	2.6	99.3
	> 47	1	.7	.7	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 22

Berdasarkan tabel IV-2 menunjukan bahwa karyawan CV Queensha Media Group didominasi oleh karyawan yang berusia 18-27 tahun dengan persentase 70,4% atau sebanyak 107 orang. Sedangkan, karyawan yang berusia 28-37 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 26,3%, karyawan yang berusia 38-47 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 2,6%, dan karyawan yang berusia >47 tahun hanya 1 orang dengan persentase 0,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa CV Queensha Media Group didominasi karyawan berusia 18-27 tahun (70,4%), hal ini dikarenakan karyawan pada usia tersebut cenderung memiliki perilaku inovatif lebih tinggi dan cakap dalam menggunakan teknologi terutama di zaman serba digital ini.

#### 4.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel IV- 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	84	55.3	55.3	55.3
	S1	68	44.7	44.7	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 22

Berdasarkan tabel IV-3 di atas menunjukan bahwa karyawan CV Queensha Media Group memiliki pendidikan terakhir yang berbeda. Karyawan dengan lulusan SMA sebanyak 84 orang (55,3%), dan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 68 orang (44,7%).

#### **4.4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel IV- 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	32	21.1	21.1	21.1
	> 5 Tahun	120	78.9	78.9	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 22

Berdasarkan tabel IV-4 menunjukan karyawan dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 32 orang (21,1%) dan karyawan dengan masa kerja >5 tahun sebanyak 120 orang (78,9%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan CV Queensha Media Group didominasi dengan karyawan yang masa kerja > 5 tahun.

## **4.2 Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Uji Analisis Deskriptif**

Tujuan dari analisis statistik deskriptif yaitu untuk memberikan sebuah gambaran tentang suatu data setiap variabel dengan melihat dari nilai maksimum, minimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi. Dari penelitian ini data yang diteliti adalah : Kompetensi (X1), Perilaku Inovatif (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel IV- 5**  
**Skala Interval Kelas**

<b>Interval</b>	<b>Kriteria</b>
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi
3,41 – 4,20	Tinggi
2,61 -3,40	Sedang
1,81 – 2,60	Rendah
1,00 – 1,80	Sangat Rendah

Sumber : (Stemple Jr, 2004 ; Talakua et al., 2020)

**a. Variabel Kompetensi X1**

**Tabel IV- 6**  
**Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Kompetensi**

Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	F	Total Score	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
1. Saya memiliki motivasi kuat untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.	-	3	14	79	56	152	644	4,24	Sangat Tinggi
2. Saya mampu menghadapi tantangan di tempat kerja.	-	4	25	70	53	152	628	4,13	Tinggi
3. Saya memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki.	-	13	33	72	34	152	583	3,84	Tinggi
4. Saya terus mempelajari pengetahuan terbaru di dunia industri.	-	7	31	68	46	152	609	4,01	Tinggi
5. Saya mampu memahami tanggungjawab pekerjaan.	-	7	46	70	29	152	577	3,80	Tinggi
6. Saya mampu bekerja sama secara tim.	-	7	19	76	50	152	625	4,11	Tinggi
<b>Mean X1</b>								4,02	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel IV-6 diatas dapat terlihat rekapitulasi distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap Kompetensi memperlihatkan indeks rata-rata skor sebesar 4,02 dan masuk dalam kategori tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi kompetensi karyawan CV Queensha Media Group cenderung tinggi. Serta indeks tertinggi sebesar **4,24** yang terdapat pada pernyataan (**Saya memiliki motivasi kuat untuk menyelesaikan tugas tepat waktu**). Hal ini menunjukan bahwa karyawan Cv Queensha Media Group memiliki tingkat motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang diberikan oleh atasan. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD CV Queensha Media Group, peneliti menemukan bahwasannya atasan selalu memberikan dorongan serta capaian target yang telah ditentukan agar karyawan mempunya motivasi agar menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Selain itu berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas diperoleh nilai terendah sebesar **3,80** yang terdapat pada pernyataan (**Saya mampu memahami tanggungjawab pekerjaan**). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan CV Queensha Media Group, peneliti menemukan bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang setuju dengan pernyataan tersebut, karena karyawan terkadang belum mampu memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan, khususnya dengan karyawan baru dikarenakan tidak adanya pelatihan atau training yang diberikan dari perusahaan sehingga karyawan terkadang belum memahami dan terkadang kebingungan dengan tugas yang diberikan.

### b. Perilaku Inovatif X2

**Tabel IV- 7**  
**Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Perilaku Inovatif**

Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	F	Total Score	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
1. Saya senang mengeksplorasi berbagai sumber ide baru dalam bekerja.	-	4	7	70	71	152	664	4,37	Sangat Tinggi
2. Saya mencari solusi kreatif untuk masalah kompleks di tempat kerja.	-	3	26	82	41	152	617	4,06	Tinggi
3. Saya sering menghasilkan ide inovatif untuk pekerjaan.	-	6	19	69	58	152	635	4,18	Tinggi
4. Saya merasa nyaman untuk berbagi ide baru.	-	18	38	71	25	152	559	3,68	Tinggi
5. Saya bertekad mempertahankan ide meski ada tantangan.	-	11	55	70	16	152	547	3,60	Tinggi
6. Saya mampu meyakinkan Atasan tentang nilai ide inovatif yang diajukan	-	8	39	72	33	152	586	3,86	Tinggi
7. Saya berhasil mengimplementasikan ide inovatif di tempat kerja.	-	9	87	49	7	152	510	3,36	Sedang
8. Saya bekerja sama dengan tim untuk mewujudkan ide inovatif menjadi kenyataan.	-	3	12	80	57	152	647	4,26	Sangat Tinggi
<b>Mean X2</b>								3,92	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel IV-7 diatas dapat terlihat rekapitulasi distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap Perilaku Inovatif memperlihatkan indeks rata-rata skor sebesar 3,92 dan masuk dalam kategori tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi Perilaku Inovatif karyawan CV Queensha Media Group cenderung tinggi. Serta indeks tertinggi sebesar **4,37** yang terdapat pada pernyataan **(Saya senang mengeksplorasi berbagai sumber ide baru dalam bekerja.)**. Hal ini menunjukan bahwa karyawan Cv Queensha Media Group memiliki kesenangan dalam mengeksplorasi berbagai sumber ide baru dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan CV Queensha Media Group, peneliti menemukan bahwa terkadang karyawan selalu mencari ide-ide inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dari segi datang bekerja tepat waktu, adanya dorongan dari diri sendiri untuk mengerjakan pekerjaan yang lain tanpa ada dorongan dari atasan. Selain itu berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas diperoleh nilai terendah sebesar **3,36** yang terdapat pada pernyataan **(Saya berhasil mengimplementasikan ide inovatif di tempat kerja.)**. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan CV Queensha Media Group, peneliti menemukan bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang setuju dengan pernyataan tersebut, karena karyawan terkadang dalam mengeksplor berbagai ide untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu terkadang mengalami kesulitan dalam implementasinya dikarenakan faktor keterampilan atau *skill* karyawan masih kurang memadai sehingga sulit untuk mengimplementasikan ide tersebut.

### c. Kinerja Karyawan Y

**Tabel IV- 8**  
**Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	F	Total Score	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
1. Saya mampu mempertahankan standar kualitas perusahaan	-	15	33	69	35	152	580	3,82	Tinggi
2. Saya mampu melakukan efisiensi dalam pengelolaan waktu kerja.	-	4	34	68	46	152	612	4,03	Tinggi
3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	-	21	60	57	14	152	520	3,42	Tinggi
4. Saya berpartisipasi dalam meningkatkan efektifitas dalam pekerjaan.	-	16	50	65	21	152	547	3,60	Tinggi
5. Saya mempunyai komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja.	-	1	21	87	43	152	628	4,13	Tinggi
6. Saya memiliki hubungan kerja positif di lingkungan kerja.	-	7	28	79	38	152	604	3,97	Tinggi
<b>Mean (Y)</b>								3,83	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel IV-8 diatas dapat terlihat rekapitulasi distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan memperlihatkan indeks rata-rata skor sebesar 3,83 dan masuk dalam kategori

tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi kinerja karyawan pada karyawan CV Queensha Media Group cenderung tinggi.

Serta indeks tertinggi sebesar **4,13** yang terdapat pada pernyataan (**Saya mempunyai komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja**). Hal ini menunjukan bahwa karyawan Cv Queensha Media Group memiliki komunikasi yang baik dalam lingkungan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan CV Queensha Media Group, peneliti menemukan bahwa ketika karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaannya karyawan terkadang menanyakan solusi kepada karyawan lain sehingga hal ini dapat dikatakan komunikasi dalam diri karyawan sudah baik. Selain itu berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas diperoleh nilai terendah sebesar **3,42** yang terdapat pada pernyataan (**Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu**). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan CV Queensha Media Group, peneliti menemukan bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang setuju dengan pernyataan tersebut, karena karyawan terkadang dalam menyelesaikan pekerjaan kurang tepat waktu dikarenakan faktor kurangnya pemahaman terhadap pekerjaan yang diberikan, kesulitan dalam mengimplementasikan ide inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, serta terkadang beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berlebihan sehingga karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 4.2.2 Uji Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai rhitung > rtabel. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah jika rhitung > rtabel maka dapat dinyatakan valid, namun jika rhitung < rtabel maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 152 Orang dan dengan taraf signifikan alpha 5% (0,05) maka nilai rtabel dapat diperoleh  $df = n-2 = 152-2 = 150$ . Maka rtabel = 0,159. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan computer program SPSS, hasil rhitung setiap variabel adalah sebagai berikut:

a) **Uji Validitas Kompetensi (X1)**

**Tabel IV- 9  
Uji Validitas X1**

Pernyataan		Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,444	0,159	Valid
	X1.2	0,700	0,159	Valid
	X1.3	0,736	0,159	Valid
	X1.4	0,378	0,159	Valid
	X1.5	0,578	0,159	Valid
	X1.6	0,684	0,159	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dari 6 pernyataan kuesioner mengenai Kompetensi secara keseluruhan dikatakan valid dan signifikan. Hal ini dikarenakan nilai Rhitung dari setiap pernyataan lebih besar dari Rtabel 0,159 (Rhitung > Rtabel). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari pernyataan X1 dikatakan valid.

**b) Uji Validitas Perilaku Inovatif (X2)**

**Tabel IV- 10**  
**Uji Validitas X2**

<b>Pernyataan</b>		<b>Rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
Perilaku Inovatif (X2)	X2.1	0,628	0,159	Valid
	X2.2	0,611	0,159	Valid
	X2.3	0,677	0,159	Valid
	X2.4	0,445	0,159	Valid
	X2.5	0,480	0,159	Valid
	X2.6	0,434	0,159	Valid
	X2.7	0,230	0,159	Valid
	X2.8	0,498	0,159	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dari 8 pernyataan kuesioner mengenai Perilaku Inovatif secara keseluruhan dikatakan valid dan signifikan. Hal ini dikarenakan nilai Rhitung dari setiap pernyataan lebih besar dari Rtabel 0,159. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari pernyataan dikatakan valid.

**c) Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel IV- 11**  
**Uji Validitas Y**

<b>Pernyataan</b>		<b>Rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,771	0,159	Valid
	Y2	0,669	0,159	Valid
	Y3	0,738	0,159	Valid
	Y4	0,630	0,159	Valid

	Y5	0,616	0,159	Valid
	Y6	0,634	0,159	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dari 6 pernyataan kuesioner mengenai Kinerja Karyawan secara keseluruhan dikatakan valid dan signifikan. Hal ini dikarenakan nilai Rhitung dari setiap pernyataan lebih besar dari Rtabel 0,159. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari pernyataan dikatakan valid.

#### 4.2.3 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketetapan (konsisten) dari suatu instrumen. Suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Sugiyono, 2019). Untuk mengukur reliabilitas dengan cara melihat nilai Cronbrach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbrach Alpha  $> 0,60$ .

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Versi 22. Dengan mengacu pada tabel diatas, dimana bahan pengambilan keputusam uji reliabilitas dalam penelitian ini. Hasil pengujian reliabilitas pada setiap variabel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV- 12**  
**Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompetensi	0,622
Perilaku Inovatif	0,615

Kinerja Karyawan	0,764
------------------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kompetensi adalah 0,622, Perilaku Inovatif adalah 0,615, dan Kinerja Karyawan adalah 0,764. Dari hasil ukuran yang dipakai apabila Cronbach's Alpha  $> 0,6$  atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa  $X_1 0,622 > 0,6$  , maka instrumen Kompetensi dapat dikatakan reliabel dengan kriteria tinggi.  $X_2 0,615 > 0,6$  , maka instrumen Perilaku Inovatif dapat dikatakan reliabel dengan kriteria tinggi. Dan variabel  $Y 0,764 > 0,6$  , maka instrumen kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dengan kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa pada hasil uji realibilitas pada penelitian ini menunjukkan varibel kompetensi, varibel Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan termasuk kedalam kriteria tinggi.

#### 4.2.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independent (Kompetensi dan Perilaku Inovatif) terhadap variabel dependent (Kinerja karyawan). Berdasarkan hasil output SPSS Versi 22 uji regresi linear berganda didapat tabel sebagai berikut:

**Tabel IV- 13**  
**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	8.980	2.855		3.145	.002
	Kompetensi	.262	.097	.224	2.698	.008
	Perilaku Inovatif	.244	.090	.225	2.710	.008
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 22

Berdasarkan hasil output analisis regresi diatas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu:  $Y = 8,980 + 0,226 + 0,244 + e$  . Kemudian interpretasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jika konstanta sebesar 8,980 artinya jika Kompetensi (X1) dan Perilaku Inovatif (X2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) yang dihasilkan nilainya adalah 8,980.
2. Jika koefisien regresi Kompetensi (X1) sebesar 0,226, artinya bahwa jika Kompetensi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,980 di CV Queensha Media Group. Koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi (X1) dengan Kinerja Karyawan.
3. Jika koefisien regresi Perilaku Inovatif (X2) sebesar 0,244, artinya bahwa setiap Perilaku Inovatif (X2) sebesar 1 unit, maka meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,980 di CV Queensha Media Group. Koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara Perilaku Inovatif (X2) dengan Kinerja Karyawan.

#### **4.2.5 Uji Koefisien Determinasi**

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap

variabel dependen. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output Model Summary dari hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut.

**Tabel IV- 14**  
**Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.377 <sup>a</sup>	.142	.131	3.072
a. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai R *square* ( $r^2$ ) memperoleh sebesar 0,142. Kemudian untuk menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$KD = 0,142 \times 100\%$$

$$KD = 14,2 \%$$

Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh kompetensi dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan sebesar 14,2%, sedangkan sisanya sebesar 85,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### **4.2.6 Uji T (Uji Parsial)**

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh signifikan dari variabel terikat kinerja karyawan terhadap variabel bebas yaitu Kompetensi dan Perilaku Inovatif. Nilai T<sub>tabel</sub> pada kebebasan (dk) = 152 – 2 =

150 dan signifikansinya 5%. Maka nilai  $T_{tabel}$  yaitu sebesar 1,655 Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak yaitu sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
3. Jika  $sig < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
4. Jika  $sig > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

**Tabel IV- 15**  
**Uji T (Uji Parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	B	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	8.980	2.855		3.145	.002
	Kompetensi	.262	.097	.224	2.698	.008
	Perilaku Inovatif	.244	.090	.225	2.710	.008
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 22

1. Hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel IV-16 dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,698 > 1,655$ ) dan  $sig. < \alpha$  ( $0,008 < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel IV-16 dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,710 > 1,655$ ) dan  $sig. < \alpha$  ( $0,008 < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima sehingga

dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.7 Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1) dan perilaku inovatif (X2) yang terdapat di dalam model secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan (Y), serta untuk menguji signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi Fhitung dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak pada  $\alpha = 0,05$
- $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada  $\alpha = 0,05$

$$F_{tabel} = F (k ; n-k)$$

$$= F (2 ; 152 - 2)$$

$$= F (2 ; 150)$$

$$= 3,06$$

**Tabel IV- 16**  
**Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	232.828	2	116.414	12.337	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1406.007	149	9.436		
	Total	1638.836	151			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif, Kompetensi

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 22

Berdasarkan hasil output diatas, pengujian hipotesis uji f diketahui memiliki nilai signifikan untuk pengaruh kompetensi (X1) dan perilaku

inovatif (X2) terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung > Ftabel (12,337 > 3,06), sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara kompetensi dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan.

### **4.3 Pembahasan**

Setelah semua analisis data yang sudah dilakukan, maka berikut ini adalah pembahasan terkait penelitian pengaruh Kompetensi dan Perilaku Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

#### **4.3.1 Pengaruh Kompetensi(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menemukan fenomena bahwa di CV Queensha Media Group selama satu tahun terakhir karyawan tidak mampu mencapai target penjualan yang telah ditentukan perusahaan sehingga hasil penjualan kurang maksimal, hal ini karena kompetensi komunikasi karyawan kurang sehingga menyebabkan karyawan tidak kompeten dalam menangani keluhan dari customer, dalam menjaga hubungan baik dengan customer serta dalam memberikan solusi yang memuaskan kepada customer, hal tersebut dapat menyebabkan target penjualan perbulan kurang maksimal. Selain itu juga, kompetensi pendidikan yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan standar kompetensi perusahaan.

Hasil observasi dilapangan pada karyawan CV Queensha Media Group bahwa terdapat beberapa karyawan kurang memahami tanggungjawab yang diberikan meskipun tergolong cukup baik akan tetapi memiliki nilai terendah

sehingga dapat dikatakan pemahaman tanggungjawab pekerjaan karyawan kurang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Queensha Media Group. Hasil penelitian ini sesuai dengan (Krisnayanti *et al.*, 2024) Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa peningkatan kompetensi berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi. Selain itu, ada beberapa pendapat yang menyatakan juga bahwa menurut (Prayogi *et al.*, 2019) terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi (X1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Adapun strategi untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam kinerja karyawan di Cv Queensha Media Group yaitu dengan cara membuat suatu pelatihan dan pengembangan khusus mengenai keterampilan karyawan di divisi masing-masing misalnya dalam divisi management karyawan harus mempunya *skill* untuk menyampaikan informasi secara jelas dan efektif serta harus memiliki kemampuan untuk memimpin tim, memberikan arahan dan memotivasi anggota tim maka pelatihan yang harus diadakan oleh perusahaan yaitu pelatihan dan pengembangan mengenai *skill* komunikasi dan kepemimpinan karyawan. Ini akan membantu meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga karyawan mampu memahami tanggungjawab dalam pekerjaannya serta dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan dengan tepat waktu. Sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa dengan memberikan pelatihan berkala untuk mengasah keterampilan dan pengetahuan karyawan sangat penting, ini bisa berupa pelatihan teknis terkait pekerjaan atau pengembangan soft skills seperti kepemimpinan dan komunikasi. Karena pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kompetensi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Noe, 2022).

#### **4.3.2 Pengaruh Perilaku Inovatif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menemukan fenomena bahwa di CV Queensha Media Group selama satu tahun terakhir terdapat karyawan yang diberhentikan oleh perusahaan sebanyak 65 orang, hal ini dikarenakan karyawan tidak mampu mengembangkan perilaku inovatif dalam dirinya, menghasilkan ide-ide baru serta tidak mampu menghadapi tantangan yang diberikan, sehingga terjadinya capaian yang menurun atau tidak optimal setiap bulannya.

Hasil observasi dilapangan pada karyawan CV Queensha Media Group terdapat hasil bahwa karyawan dalam menghasilkan ide inovatif untuk pekerjaan memiliki kategori cukup hal ini dapat dikatakan bahwa ide inovatif yang dhasilkan karyawan dalam pekerjaan masih kurang sehingga mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Queensha Media

Group. Hasil penelitian ini sesuai dengan penilitian (Hadi et al, 2020) bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat bahwa perilaku inovatif karyawan tinggi karena mereka berani untuk berperilaku inovatif dan mengembangkan suatu ide yang kreatif menjadi suatu realitas yang baru. Selain itu, ada beberapa pendapat yang menyatakan juga bahwa menurut (Tico et al.,) Hasil penelitian menunjukan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis di atas menggambarkan bahwa pada dasarnya secara keseluruhan pegawai menunjukkan perilaku inovatif yang tinggi .

Adapun strategi untuk meningkatkan perilaku inovatif dalam kinerja karyawan pada karyawan CV Queensha Media Group yaitu dengan cara membangun budaya inovasi yang mendukung eksperimen dan kreativitas karyawan, dimana cara ini yaitu mebuka ruang diskusi bagi karyawan untuk mengembangkan dan mengeuarkan ide-ide yang ada pada diri karyawan tanpa adanya rasa takut gagal dalam diri karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan dan mengimplementasikan ide inovatif dalam diri karyawan. Hal ini akan membantu karyawan untuk mengimplementasikan ide yang dimilikinya tanpa takuta gagal. Sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa dengan melibatkan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa aman untuk berbagi ide tanpa takut gagal serta budaya yang mendukung inovasi harus mengakui dan menghargai kreativitas serta memberikan ruang bagi eksperimen dan pengembangan ide (Heskett dan Sasser, 2022).

### **4.3.3 Pengaruh Perilaku Kompetensi (X1) dan Perilaku Inovatif (X2) terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan temuan penelitian pada CV Queensha Media Group pada tingkat kinerja karyawan belum optimal karena capaian target dalam satu tahun terakhir menurun, dilihat dari data kinerja karyawan setiap bulannya banyak capaian target tidak terealisasi.

Hasil observasi lapangan pada karyawan CV Queensha Media Group masih terdapat beberapa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang tepat waktu. Hal ini terjadi dikarenakan ada beberapa faktor yaitu kurangnya perencanaan sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai jadwal, kebiasaan menunuda-nunda pekerjaan, serta tugas yang diberikan terlalu banyak, hal-hal inilah yang dapat mengakibatkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang tepat waktu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Perilaku Inovatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya semakin tinggi tingkat kompetensi dan perilaku inovatif karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yanti & Sumartik, 2024) bahwa terdapat pengaruh antara variabel innovative work behavior, competency dan teamwork secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masing-masing variabel juga mengindikasikan terdapat pengaruh secara positif dan

signifikan. Variabel innovative work behavior, competency, dan teamwork berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Adapun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Queensha Media Group yaitu dengan cara membuat pelatihan dan pengembangan mengenai manajemen waktu dimana cara ini untuk memberikan arahan kepada karyawan cara memanajemen waktu dengan baik agar pekerjaan yang diberikan dapat selesai dengan tepat waktu karena dengan manajemen waktu yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, peningkatan produktivitas, pengurangan stres, peningkatan kepuasan kerja, dan mempunya banyak waktu luang. Hal ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan adalah salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kinerja. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik (Dessler, G. 2020).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data mengenai pengaruh kompetensi dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan pada CV Queensha Media Group maka kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Queensha Media Group. Hal ini artinya semakin tingginya kompetensi yang dimiliki karyawan Cv Queensha Media Group maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan CV Queensha Media Group, begitupun sebaliknya jika kompetensi yang dimiliki karyawan kurang maka kinerja karyawan pada CV Queensha Media Group akan menurun.
2. Hasil penelitian menunjukan bahwa Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Queensha Media Group. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya perilaku inovatif pada karyawan CV Queensha Media Group maka akan meningkatkan pula kinerja pada Karyawan CV Queensha Media Group, begitupun sebaliknya.
3. Pada penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel kompetensi dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan pada CV Queensha Media Group sebesar 14,2%. Hal ini dapat diartikan

bahwa pengaruh kompetensi dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan tidak terlalu besar hanya sebesar 14,2%, sisanya dipengaruh dan didominasi oleh variabel lain sebesar 85,8%. Pada penelitian ini terdapat belum optimalnya kinerja karyawan dikarenakan karyawan masih kurang memahami tanggungjawab pekerjaan yang dimilikinya, kurangnya menghasilkan ide-ide inovatif dalam pekerjaannya, serta masih belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Hal ini tentu berdampak pada kinerja karyawan pada CV Queensha Media Group. Dengan demikian, apabila kompetensi dan perilaku inovatif semakin tinggi maka akan menghasilkan kiner karyawan yang optimal, begitupun sebaliknya.

## 5.2 Saran

### 5.1.1 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat digunakan untuk menjadi acuan guna meningkatkan kompetensi dan perilaku inovatif pada CV Queensha Media Group, antara lain :

- 1) Upaya yang dapat dilakukan pada CV Queensha Media Group untuk lebih meningkatkan kompetensi pada karyawan yaitu dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan mengenai pengembangan *skill* komunikasi, mengadakan mentoring/coaching yaitu dengan belajar langsung dari orang yang lebih berpengalaman, serta menerapkan E-learning dan pembelajaran mandiri hal ini lebih simpel untuk diterapkan kepada karyawan karena dapat belajar kapan saja dan dimana saja.

- 2) Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan CV Queensha Media Group yaitu dengan menciptakan budaya inovasi yang bertujuan untuk agar karyawan merasa aman untuk berbagi ide tanpa takut gagal, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan mengenai keterampilan kreativitas dan pemecahan masalah.
- 3) Disarankan bagi CV Queensha Media Group untuk lebih memperhatikan lagi kinerja karyawan, terutama dalam segi pemahaman tanggungjawab pekerjaan karyawan agar lebih mampu memahami tanggungjawab pekerjaannya, selain itu agar karyawan dapat menghasilkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan agar mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini dapat dipecahkan dengan mengadakan upaya dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan mengenai kompetensi komunikasi dan perilaku inovatif mengenai kreativitas karyawan serta mengadakan pelatihan mengenai memanage waktu agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

### **5.1.2 Saran Teoritis**

- 1) Dalam penelitian ini bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengkajian dan pengembangan mengenai faktor dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompetensi digital, kepuasan kerja, *innovation intention* atau variabel lainnya.
- 2) Agar dapat mengembangkan metode penelitian dan lokasi penelitian yang dapat dilakukan di beberapa perusahaan atau industri lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 1–10.
- Caplan, J. (2022). Strategic Talent Development: Develop and Engage All Your People for Business Success. Kogan Page Publishers.
- Chombunchoo, N., & U-On, V. (2016). The Competency And Innovative Work Behavior Of Rajchapat University In Thailand Candidate Doctor Of Business Administration. *Middle-East Journal Of Scientific Research*, 24(5), 1594–1599. <Https://Doi.Org/10.5829/Idosi.Mejsr.2016.24.05.23475>
- Clegg, C., & Bailey, C. (2022). *Innovation and Creativity: An Overview*. Routledge
- Clutterbuck, D. (2022). Coaching the Team at Work. Nicholas Brealey Publishing.
- Dessler, G. (2022). Human Resource Management. Pearson.
- Dewi, N. K., & Wibawa, I. M. A. (2022). Pengaruh Inovasi Dan Employee Creativity Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Percetakan Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1)(2), 1–20.
- 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>
- Heskett, J., & Sasser, W. E. (2022). *The Service Profit Chain: How Leading Companies Link Profit and Growth to Loyalty, Satisfaction, and Value*. Free Press
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 1–13. <Https://Doi.Org/10.32795/Widyaamrita.V1i1.1142>
- Krisnayanti, N. K. I., Widyani, A. A. D., & Carina, T. (2024). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KOPPAS SRINADI UNIT PERCETAKAN DAN KONVEKSI. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen P-ISSN*, 14(1), 12–27.

- Kusuma, A., Purwanto, H., & Utama, P. (2021). Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Moderasi. *FORUM EKONOMI*, 23(2), 302–309.
- Lengkey, S. J., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Stephanie, O. ;, Lengkey, J., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Manajemen, J. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, INOVASI, DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KANTOR PDAM DUA SUDARA KOTA BITUNG). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1242–1251. <Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/V3/Index.Php/Emba/Article/View/32963>
- Mardiyah, A., & Purba, C. B. (2019). The Effects Of Competency, Training And Education, And Career Development On Employees ' Performance At Hermina Hospital Kemayoran. *International Journal Of Innovative Science And Research Technology*, 4(6), 313–323.
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 38–51.
- Noe, R. A. (2022). Employee Training and Development. McGraw-Hill Education
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Ramadhan, R. D., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di Yayasan “ X .” *Chracter: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(02), 344–363.
- Sary, F. P., Dudija, N., & Moslem, M. (2023). Digital Competency, Self Leadership, And Innovative Work Behavior Towards Teacher Performance In Islamic Educational Foundation Samarinda Indonesia. *Proceedings Of The 3rd Asia Pacific International Conference On Industrial Engineering And Operations Management*, 3808–3820. <Https://Doi.Org/10.46254/Ap03.20220611>

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian*. 26–44.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif,kualitatif. Bandung: ALFABETA
- Tato, N. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT CAMPALAGIAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR*.
- Tico, R. R., Adam, Y., Amiruddin, A., & Ariawan, A. (2023). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Journal Of Technopreneurship On Economics And Business Review*, 4(2), 55–65. <Https://Doi.Org/10.37195/Jtebr.V4i2.107>
- Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (2022). *Winning Through Innovation: A Practical Guide to Leading Organizational Change and Renewal*. Harvard Business Review Press.
- Wahyu, S., Sakir, A., Manajemen, D., Kuala, U. S., Kompetensi, K., Pengetahuan, B., Kerja, P., Organisasi, K., Internasional, J., Ilmiah, P., Prestasi, T., Pupuk, P. T., & Muda, I. (2023). Pengaruh Kompetensi , Knowledge Sharing , Dan Innovation Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Pada Pt Pupuk Iskandar Muda ) 2020 Informasi Hasil Pada Hasil Luas Laba GCG Penilaian Hasil KPKU - BUMN Pe. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah Dan Manajemen*, 06, 268–280.
- Widiastini, N. K. M., Yudy Wijaya, P., Gede, I., & Mahayasa, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal Of Applied Management Studies (JAMMS)*, 4(2), 147–158.
- Widyantari, R. F., & Cipto, P. K. A. (2021). Peran Perilaku Inovatif Dalam Membentuk Kinerja Pegawai Dengan Aspek Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*,

- 8(2), 29–36. <Http://E-Journal.Stie-Aub.Ac.Id>
- Winanti, M. B. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249–267.
- Yanti, W. F., & Sumartik. (2024). The Effect Of Innovative Work Behavior , Competence , And Teamwork On Employee Performance At CV Faris Collection Sidoarjo [ Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif , Kompetensi , Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Faris Collection Sidoarjo ]. *UMSIDA Prreprint Server*, 1–13.

## LAMPIRAN

### **Lampiran I- 1 Lampiran Kuesioner Penelitian**

Kepada Yth,

Bapak/ibu di perusahaan Cv. Queensha Media Group

Hal : Pengisian Kuesioner

Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, bersama ini peneliti menyampaikan Kuesioner penelitian yang berkaitan dengan Judul "**PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN**" Adapun hasil dari Kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir pada program sarjana ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon. Segala sesuatu yang berhubungan dengan Kuesioner ini akan sangat dirahasiakan.

Oleh karena itu disela-sela kesibukan Bapak dan Ibu sekalian, saya memohon dengan Hormat kesediaannya untuk dapat mengisi kuesioner ini. Atas kesediaan dan partisipasinya untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan Terimakasih.

Cirebon, 30 Mei 2023

Hormat saya,

(Ita Nur Hikma Wati)

## **I. Petunjuk Pengisian**

1. Isilah data diri Anda pada bagian identitas responden;
2. Pada bagian III, keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia adalah:
  1. : Sangat Tidak Setuju
  2. : Tidak Setuju
  3. : Netral
  4. : Setuju
  5. : Sangat Setuju
3. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dan atau sesuai dengan yang Anda rasakan. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom alternatif jawaban.

## **II. Identitas Responden**

Nama :

Usia :  < 25 tahun  25 – 30 tahun

30 – 35 tahun  > 35 – 40 tahun

> 40 tahun

Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

Pendidikan Terakhir :  SD  Diploma

SMP  S1

SMA  S2

Lama Bekerja :  < 5 Tahun  >5 Tahun

### III. Variabel Penelitian

#### Kompetensi (X<sub>1</sub>)

NO	Pernyataan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1.	Saya memiliki motivasi kuat untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.					
2.	Saya mampu menghadapi tantangan di tempat kerja.					
3.	Saya memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki.					
4.	Saya terus mempelajari pengetahuan terbaru di dunia industri.					
5.	Saya mampu memahami tanggungjawab pekerjaan.					
6.	Saya mampu bekerja sama secara tim.					

**Perilaku Inovatif (X<sub>2</sub>)**

NO	Pernyataan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
7.	Saya senang mengeksplorasi berbagai sumber ide baru dalam bekerja					
8.	Saya mencari solusi kreatif untuk masalah kompleks di tempat kerja.					
9.	Saya sering menghasilkan ide inovatif untuk pekerjaan.					
10.	Saya merasa nyaman untuk berbagi ide baru.					
11.	Saya bertekad mempertahankan ide meski ada tantangan.					
12.	Saya mampu meyakinkan Atasan tentang nilai ide inovatif yang diajukan.					
13.	Saya berhasil mengimplementasikan ide inovatif di tempat kerja.					
14.	Saya bekerja sama dengan tim untuk mewujudkan ide inovatif menjadi kenyataan.					

### **Kinerja Pegawai / Karyawan(Y)**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b> <b>5</b>	<b>S</b> <b>4</b>	<b>N</b> <b>3</b>	<b>TS</b> <b>2</b>	<b>STS</b> <b>1</b>
15.	Saya mampu mempertahankan standar kualitas perusahaan					
16.	Saya mampu melakukan efisiensi dalam pengelolaan waktu kerja.					
17.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
18.	Saya berpartisipasi dalam meningkatkan efektifitas dalam pekerjaan.					
19.	Saya mempunyai komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja.					
20.	Saya memiliki hubungan kerja positif di lingkungan kerja.					

## Lampiran I- 2 Lampiran Surat Balasan Penelitian



### SURAT BALASAN

Tanggal : Kuningan, 24 Mei 2024  
Dari Surat Masuk dengan nomor : 739./1.b/UMC-DK.FE/IV/2024  
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian  
Lampiran : -

Kepada:

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
Kampus 1 : Jl Tuparev No. Cirebon 45153  
Kampus 2 : Jl Fatahillah, Watubela, Cirebon

Dengan hormat,

Kami mengucapkan terima kasih atas surat permohonan izin penelitian yang Bapak/Ibu kirimkan kepada kami dengan nomor referensi 739./1.b/UMC-DK.FE/IV/2024 tertanggal 4 April 2024.

Dengan ini, kami dari **CV QUEENSHA MEDIA GROUP** menyampaikan bahwa kami memberikan izin kepada mahasiswa/i dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon untuk melakukan penelitian di perusahaan kami. Kami memahami bahwa penelitian ini merupakan bagian dari tugas akhir mahasiswa/i dan kami siap memberikan dukungan yang diperlukan.

Berikut adalah rincian penelitian yang telah disetujui:

Judul Penelitian	: "Pengaruh Withdrawal Behavior dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan"
Nama Peneliti	: Ita Nur Hikmawati
Program Studi	: Manajemen
Kontak	: 083826584894

Kami berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi kedua belah pihak. Mahasiswa/i yang bersangkutan diharapkan dapat mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan kami selama melakukan penelitian.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapan terima kasih.

Hormat kami,

  
**Ahi Rohiman**  
Human Resources



Halaman 1 dari 1

**QUEENSHA MEDIA GROUP**  
Jl. Pajawan RT007/RW003 Dusun Kliwon, Kaliaren,  
Cilimus, Kuningan, Jawa Barat 45336  
+62 812-2604-3543

## Lampiran I- 3 Tabulasi Data

### 1. Tabulasi Kompetensi

No.	X1						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1.	4	5	4	4	4	4	25
2.	5	4	5	5	4	4	27
3.	5	5	5	3	5	5	28
4.	4	5	4	5	5	4	27
5.	4	5	5	3	5	4	26
6.	4	4	4	3	4	4	23
7.	5	4	4	5	3	4	25
8.	5	3	4	3	2	3	20
9.	4	5	5	4	3	5	26
10.	4	5	5	4	4	4	26
11.	4	4	4	3	4	4	23
12.	5	4	4	3	5	4	25
13.	5	4	5	4	5	5	28
14.	5	5	5	3	5	5	28
15.	4	5	4	4	4	5	26
16.	4	4	4	2	4	4	22
17.	5	4	5	5	5	4	28
18.	5	5	4	2	4	4	24
19.	5	5	4	4	4	4	26
20.	4	5	4	5	4	5	27
21.	4	4	5	3	5	4	25
22.	4	4	4	4	4	4	24
23.	5	4	4	3	4	5	25
24.	5	4	5	4	4	4	26
25.	4	5	4	5	5	5	28
26.	5	5	4	4	4	5	27

27.	4	5	4	3	4	5	25
28.	5	4	5	3	3	4	24
29.	5	5	4	4	3	4	25
30.	4	5	5	5	3	5	27
31.	4	5	5	4	4	4	26
32.	5	4	4	4	3	4	24
33.	5	4	4	4	3	5	25
34.	5	4	5	3	3	5	25
35.	4	5	5	5	3	4	26
36.	4	4	4	3	5	4	24
37.	4	4	4	4	3	4	23
38.	5	5	4	3	3	5	25
39.	4	5	5	3	3	5	25
40.	5	4	4	3	3	4	23
41.	4	4	4	3	4	5	24
42.	5	5	4	3	5	5	27
43.	4	5	4	4	5	4	26
44.	4	4	5	5	2	5	25
45.	5	4	4	3	5	4	25
46.	5	5	5	3	4	5	27
47.	5	5	4	4	4	4	26
48.	4	4	4	5	4	5	26
49.	4	4	5	4	4	4	25
50.	4	5	5	5	5	4	28
51.	4	5	4	4	5	5	27
52.	5	4	4	4	4	5	26
53.	5	4	4	5	4	5	27
54.	5	4	4	5	4	4	26
55.	4	4	5	4	4	4	25
56.	4	4	4	4	4	5	25

57.	4	4	5	5	5	4	27
58.	5	4	4	4	4	4	25
59.	4	5	5	4	4	4	26
60.	5	4	5	5	4	5	28
61.	4	5	5	4	4	4	26
62.	4	4	4	4	5	4	25
63.	4	4	4	5	5	4	26
64.	5	4	4	5	4	5	27
65.	4	5	4	4	4	4	25
66.	4	5	4	4	5	5	27
67.	5	4	4	5	4	4	26
68.	5	4	4	4	4	4	25
69.	4	5	4	4	4	5	26
70.	4	4	4	4	4	4	24
71.	4	4	5	4	5	4	26
72.	5	4	4	4	5	5	27
73.	4	5	4	5	5	4	27
74.	4	4	5	5	4	4	26
75.	4	5	5	4	4	5	27
76.	5	5	5	4	5	5	29
77.	5	5	4	5	5	4	28
78.	4	4	4	4	4	5	25
79.	4	4	4	4	4	4	24
80.	4	5	5	4	5	4	27
81.	4	5	4	5	5	4	27
82.	4	5	3	5	3	3	23
83.	5	3	2	5	3	2	20
84.	5	5	3	5	4	4	26
85.	5	4	4	4	3	4	24
86.	4	4	3	4	2	3	20

87.	4	3	2	5	3	4	21
88.	4	3	3	5	4	5	24
89.	5	3	2	4	3	4	21
90.	4	4	3	4	3	4	22
91.	5	4	4	5	4	4	26
92.	4	4	3	5	4	3	23
93.	4	4	2	4	3	3	20
94.	5	3	3	2	4	3	20
95.	4	3	3	3	4	2	19
96.	4	3	2	4	3	3	19
97.	5	4	3	3	3	3	21
98.	4	3	3	3	4	2	19
99.	4	3	2	4	3	3	19
100.	5	3	3	4	4	2	21
101.	4	3	2	4	3	3	19
102.	5	2	3	5	2	3	20
103.	4	5	4	5	3	5	26
104.	4	5	3	5	4	5	26
105.	5	4	5	4	3	4	25
106.	4	5	4	5	3	4	25
107.	5	5	3	5	4	5	27
108.	5	5	4	5	3	4	26
109.	4	4	3	4	4	4	23
110.	3	4	3	4	3	5	22
111.	3	4	4	4	3	5	23
112.	4	5	3	4	4	4	24
113.	3	4	4	5	3	4	23
114.	3	4	4	5	2	4	22
115.	3	5	3	5	3	5	24
116.	3	5	3	4	4	5	24

117.	4	4	4	4	4	4	24
118.	5	4	5	4	5	5	28
119.	5	4	5	4	4	4	26
120.	4	5	4	5	4	4	26
121.	3	4	4	4	5	4	24
122.	4	4	5	3	4	5	25
123.	3	5	4	2	3	5	22
124.	4	3	4	4	4	5	24
125.	5	5	3	5	3	5	26
126.	4	3	3	4	4	5	23
127.	5	3	4	4	4	4	24
128.	4	5	3	5	3	3	23
129.	5	3	2	5	3	2	20
130.	5	5	3	5	4	4	26
131.	5	4	4	4	3	4	24
132.	4	4	3	4	2	3	20
133.	4	3	2	5	3	4	21
134.	4	3	3	5	4	5	24
135.	5	3	2	4	3	4	21
136.	4	4	3	4	3	4	22
137.	5	4	4	5	4	4	26
138.	4	4	4	3	4	5	24
139.	3	5	4	2	3	4	21
140.	2	4	3	3	4	3	19
141.	3	3	2	4	3	2	17
142.	4	4	3	3	2	3	19
143.	3	3	2	2	3	4	17
144.	4	4	3	3	4	5	23
145.	3	4	4	4	5	5	25
146.	2	3	3	3	4	4	19

147.	3	2	3	4	4	3	<b>19</b>
148.	4	3	4	4	4	3	<b>22</b>
149.	4	2	3	4	4	3	<b>20</b>
150.	4	3	4	3	3	4	<b>21</b>
151.	3	2	3	2	3	3	<b>16</b>
152.	2	3	2	3	3	2	<b>15</b>

## 2. Tabulasi Perilaku Inovatif

No.	X2					X2.6	X2.7	X2.8	<b>Total</b>
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5				
1.	5	4	5	4	4	4	2	4	<b>32</b>
2.	4	4	4	5	5	5	3	4	<b>34</b>
3.	5	3	3	2	3	4	3	5	<b>28</b>
4.	5	4	5	4	5	4	4	4	<b>35</b>
5.	5	4	5	4	4	4	3	4	<b>33</b>
6.	5	4	5	4	4	4	4	4	<b>34</b>
7.	4	4	4	4	3	5	4	4	<b>32</b>
8.	4	5	4	3	3	5	5	5	<b>34</b>
9.	4	5	4	3	4	5	3	5	<b>33</b>
10.	5	4	5	5	4	4	3	4	<b>34</b>
11.	5	4	5	4	4	4	3	4	<b>33</b>
12.	5	4	5	4	5	4	4	4	<b>35</b>
13.	4	5	4	3	4	4	3	5	<b>32</b>
14.	4	5	4	3	3	5	3	5	<b>32</b>
15.	5	5	5	4	3	4	3	5	<b>34</b>
16.	5	4	5	4	4	4	3	4	<b>33</b>
17.	4	4	4	5	5	5	3	4	<b>34</b>
18.	4	4	4	5	2	4	3	4	<b>30</b>

19.	5	4	5	4	4	3	3	4	32
20.	5	5	5	2	3	4	4	5	33
21.	4	4	4	3	2	3	4	4	28
22.	4	4	4	4	3	4	3	4	30
23.	5	5	5	3	3	4	3	5	33
24.	5	4	5	3	4	3	3	4	31
25.	5	5	5	2	3	4	4	5	33
26.	4	5	4	2	4	3	2	5	29
27.	4	5	4	4	4	2	3	5	31
28.	5	4	5	2	3	3	3	4	29
29.	4	4	4	2	3	4	3	4	28
30.	5	5	5	3	2	3	4	5	32
31.	5	4	5	3	3	2	4	4	30
32.	4	4	4	4	3	3	2	4	28
33.	4	5	4	3	3	4	4	5	32
34.	5	5	5	3	4	3	4	5	34
35.	4	4	4	4	3	4	3	4	30
36.	5	4	5	4	3	3	4	4	32
37.	5	4	5	3	4	4	4	4	33
38.	4	5	4	4	4	3	3	5	32
39.	4	4	3	4	3	3	3	5	29
40.	5	4	4	4	5	4	3	4	33
41.	4	3	3	3	2	3	4	5	27
42.	4	4	3	4	3	4	3	5	30
43.	5	3	3	4	2	3	4	4	28
44.	5	4	3	4	3	2	3	5	29
45.	4	4	4	3	3	4	5	4	31
46.	5	4	3	4	4	3	3	5	31
47.	4	3	4	5	3	3	3	4	29
48.	5	3	4	4	3	5	3	5	32

49.	4	3	2	3	4	4	3	4	27
50.	4	4	5	4	3	3	3	4	30
51.	5	3	4	4	4	4	3	5	32
52.	5	3	3	5	4	3	4	5	32
53.	4	4	4	5	3	3	3	5	31
54.	5	3	5	4	3	5	4	4	33
55.	5	3	4	4	4	4	3	4	31
56.	5	3	3	3	4	3	2	5	28
57.	4	4	4	5	5	5	2	4	33
58.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59.	4	4	4	5	4	4	4	4	33
60.	5	5	5	5	5	4	4	5	38
61.	5	4	5	5	4	5	3	4	35
62.	4	4	4	4	4	4	3	4	31
63.	4	4	4	4	5	4	4	4	33
64.	5	5	5	4	5	5	4	5	38
65.	5	4	5	4	4	5	3	4	34
66.	4	5	4	4	4	4	2	5	32
67.	4	4	4	4	5	5	3	4	33
68.	5	4	5	4	4	4	4	4	34
69.	5	5	5	4	4	3	4	5	35
70.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71.	4	4	4	5	4	4	4	4	33
72.	5	5	5	4	5	5	3	5	37
73.	5	4	5	4	4	5	3	4	34
74.	5	4	5	4	3	4	4	4	33
75.	4	5	4	5	4	5	4	5	36
76.	4	5	4	5	4	5	3	5	35
77.	5	4	5	4	5	4	3	4	34
78.	5	5	5	4	4	4	3	5	35

79.	4	4	4	4	4	5	3	4	32
80.	4	4	4	5	4	4	5	4	34
81.	4	4	4	4	3	4	5	4	32
82.	4	5	4	3	3	5	5	5	34
83.	4	5	4	3	4	5	3	5	33
84.	5	4	5	5	4	4	3	4	34
85.	5	4	5	4	4	4	3	4	33
86.	5	4	5	4	5	4	4	4	35
87.	4	5	4	3	4	4	3	5	32
88.	4	5	4	3	3	5	3	5	32
89.	5	5	5	4	3	4	3	5	34
90.	5	4	5	4	4	4	3	4	33
91.	4	4	4	5	5	5	3	4	34
92.	4	4	4	5	2	4	3	4	30
93.	5	4	5	4	4	3	3	4	32
94.	5	5	5	2	3	4	4	5	33
95.	4	4	4	3	2	3	4	4	28
96.	4	4	4	4	3	4	3	4	30
97.	5	5	5	3	3	4	3	5	33
98.	5	4	5	3	4	3	3	4	31
99.	5	5	5	2	3	4	4	5	33
100.	4	5	4	2	4	3	2	5	29
101.	4	5	4	4	4	2	3	5	31
102.	5	4	3	4	3	2	3	5	29
103.	4	4	4	3	3	4	5	4	31
104.	5	4	3	4	4	3	3	5	31
105.	4	3	4	5	3	3	3	4	29
106.	5	3	4	4	3	5	3	5	32
107.	4	3	2	3	4	4	3	4	27
108.	4	4	5	4	3	3	3	4	30

109.	5	3	4	4	4	4	3	5	32
110.	5	3	3	5	4	3	4	5	32
111.	4	4	4	5	3	3	3	5	31
112.	5	3	5	4	3	5	4	4	33
113.	5	4	5	4	4	4	4	3	33
114.	5	5	5	4	4	3	4	4	34
115.	4	4	4	4	4	4	4	3	31
116.	4	4	4	5	4	4	4	4	33
117.	5	5	5	4	5	5	3	3	35
118.	5	4	5	4	4	5	3	5	35
119.	4	4	4	5	4	5	4	4	34
120.	4	4	4	4	4	5	5	4	34
121.	3	4	3	4	3	4	4	4	29
122.	2	3	2	3	2	5	4	3	24
123.	3	4	3	4	3	5	3	4	29
124.	5	5	5	4	3	4	3	5	34
125.	5	4	5	4	4	4	3	4	33
126.	4	4	4	5	5	5	3	4	34
127.	4	4	4	5	2	4	3	4	30
128.	5	4	5	4	4	3	3	4	32
129.	5	5	5	2	3	4	4	5	33
130.	4	4	4	3	2	3	4	4	28
131.	4	4	4	4	3	4	3	4	30
132.	5	5	5	3	3	4	3	5	33
133.	5	4	5	3	4	3	3	4	31
134.	5	5	5	2	3	4	4	5	33
135.	4	5	4	2	4	3	2	5	29
136.	4	5	4	4	4	2	3	5	31
137.	5	4	5	2	3	3	3	4	29
138.	4	5	4	3	4	4	3	5	32

139.	5	4	5	2	3	4	3	4	30
140.	4	4	4	3	3	5	4	4	31
141.	3	4	3	4	4	4	4	4	30
142.	2	3	2	3	4	5	4	3	26
143.	2	3	2	2	3	4	4	3	23
144.	4	3	4	3	4	4	3	3	28
145.	3	2	3	3	4	3	3	2	23
146.	4	3	4	2	3	2	3	3	24
147.	4	3	4	3	4	2	4	3	27
148.	3	2	3	3	4	4	3	2	24
149.	4	3	4	2	3	3	3	3	25
150.	3	2	3	3	4	4	3	2	24
151.	3	3	3	2	3	3	3	3	23
152.	2	3	2	3	2	3	2	3	20

### 3. Tabulasi Kinerja Karyawan

No.	Y						Total
	1	2	3	4	5	6	
1.	5	3	4	4	4	4	24
2.	5	5	3	3	5	5	26
3.	5	3	3	4	4	4	23
4.	4	3	4	4	4	5	24
5.	3	5	3	3	5	4	23
6.	2	3	2	3	5	5	20
7.	4	5	3	4	5	5	26
8.	4	4	4	3	4	5	24
9.	3	4	3	2	4	4	20
10.	4	3	2	3	5	4	21
11.	5	3	3	4	5	4	24
12.	4	3	2	3	4	5	21

13.	4	4	3	3	4	4	22
14.	4	4	4	4	5	5	26
15.	3	4	3	4	5	4	23
16.	3	4	2	3	4	4	20
17.	3	3	3	4	2	5	20
18.	2	3	3	4	3	4	19
19.	3	3	2	3	4	4	19
20.	3	4	3	3	3	5	21
21.	2	3	3	4	3	4	19
22.	3	3	2	3	4	4	19
23.	2	3	3	4	4	5	21
24.	3	3	2	3	4	4	19
25.	3	2	3	2	5	5	20
26.	5	5	4	3	5	4	26
27.	5	5	3	4	5	4	26
28.	4	4	5	3	4	5	25
29.	4	5	4	3	5	4	25
30.	5	5	3	4	5	5	27
31.	4	5	4	3	5	5	26
32.	4	4	3	4	4	4	23
33.	5	4	3	3	4	3	22
34.	5	4	4	3	4	3	23
35.	4	5	3	4	4	4	24
36.	4	4	4	3	5	3	23
37.	4	4	4	2	5	3	22
38.	5	5	3	3	5	3	24
39.	5	5	3	4	4	3	24
40.	3	4	2	3	4	3	19
41.	3	3	3	2	4	3	18
42.	5	5	3	3	4	3	23

43.	4	4	3	4	5	4	24
44.	4	3	4	3	4	4	22
45.	3	2	3	4	4	3	19
46.	4	3	5	4	5	3	24
47.	4	4	4	3	4	3	22
48.	4	4	4	4	5	4	25
49.	3	4	3	4	5	2	21
50.	2	3	3	5	5	3	21
51.	3	3	2	5	5	4	22
52.	3	2	3	4	4	4	20
53.	2	3	4	4	4	5	22
54.	3	3	4	3	4	5	22
55.	3	2	3	4	4	4	20
56.	4	3	2	4	4	4	21
57.	4	4	5	5	4	5	27
58.	4	4	4	4	4	4	24
59.	4	5	3	4	5	4	25
60.	5	4	3	4	4	5	25
61.	4	5	3	4	5	4	25
62.	4	4	4	5	4	4	25
63.	4	4	2	5	4	5	24
64.	5	4	4	4	4	5	26
65.	4	5	3	4	5	4	25
66.	5	5	4	5	5	4	28
67.	4	4	2	4	4	5	23
68.	4	4	4	4	4	4	24
69.	5	5	4	4	5	4	27
70.	4	4	3	4	4	4	23
71.	4	4	3	5	4	4	24
72.	5	4	4	5	4	4	26

73.	4	5	4	5	5	5	28
74.	4	4	3	4	4	5	24
75.	5	5	5	4	5	4	28
76.	5	5	3	3	5	4	25
77.	4	5	4	5	5	5	28
78.	5	4	4	3	4	4	24
79.	4	4	4	4	4	4	24
80.	4	5	5	5	5	4	28
81.	4	5	4	5	5	5	28
82.	4	4	3	2	3	4	20
83.	4	5	4	3	4	4	24
84.	4	5	4	4	4	4	25
85.	3	4	4	4	4	3	22
86.	2	3	3	4	4	4	20
87.	3	3	2	3	4	3	18
88.	4	5	3	3	4	4	23
89.	3	4	3	2	3	3	18
90.	2	3	2	3	3	2	15
91.	3	4	3	3	4	3	20
92.	4	4	3	2	3	4	20
93.	5	5	4	3	4	4	25
94.	3	4	3	2	3	3	18
95.	2	3	2	3	3	2	15
96.	4	4	3	2	3	4	20
97.	4	5	4	3	4	4	24
98.	4	5	4	4	4	4	25
99.	3	4	4	4	4	3	22
100.	2	3	3	4	4	4	20
101.	3	3	2	3	4	3	18
102.	4	5	3	3	4	4	23

103.	3	4	3	2	3	3	18
104.	2	3	2	3	3	2	15
105.	3	4	3	3	4	3	20
106.	4	4	3	2	3	4	20
107.	5	5	4	3	4	4	25
108.	3	4	3	2	3	3	18
109.	2	3	2	3	3	2	15
110.	4	4	4	4	5	5	26
111.	4	4	4	4	4	5	25
112.	5	5	4	4	4	4	26
113.	4	4	4	4	4	4	24
114.	4	4	5	5	4	4	26
115.	5	4	4	5	4	5	27
116.	4	5	4	5	5	4	27
117.	4	4	5	4	5	4	26
118.	5	5	5	4	4	4	27
119.	5	5	5	5	4	5	29
120.	4	5	3	4	5	5	26
121.	4	4	3	3	4	4	22
122.	5	4	5	5	4	5	28
123.	5	5	4	4	5	5	28
124.	4	4	4	4	5	5	26
125.	4	4	4	4	4	5	25
126.	5	5	4	4	4	4	26
127.	4	4	4	4	4	4	24
128.	4	4	5	5	4	4	26
129.	5	4	4	5	4	5	27
130.	4	5	4	5	5	4	27
131.	4	4	5	4	5	4	26
132.	5	5	5	4	4	4	27

133.	5	5	5	5	4	5	29
134.	4	4	4	4	5	5	26
135.	4	4	4	4	4	5	25
136.	5	5	4	4	4	4	26
137.	4	4	4	4	4	4	24
138.	5	4	4	3	4	4	24
139.	4	4	3	2	3	4	20
140.	4	5	4	3	4	4	24
141.	4	5	4	4	4	4	25
142.	3	4	4	4	4	3	22
143.	2	3	3	4	4	4	20
144.	3	3	2	3	4	3	18
145.	4	5	3	3	4	4	23
146.	3	4	3	2	3	3	18
147.	2	3	2	3	3	2	15
148.	3	4	3	3	4	3	20
149.	4	4	3	2	3	4	20
150.	5	5	4	3	4	4	25
151.	3	4	3	2	3	3	18
152.	2	3	2	3	3	2	15

## Lampiran I- 4 Hasil SPSS

### 1. Uji Validitas

#### 1.1 Uji Validitas Kompetensi (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.101	.228**	.145	.087	.107	.444**
	Sig. (2-tailed)		.216	.005	.074	.286	.188	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152
X1.2	Pearson Correlation	.101	1	.481**	.131	.267**	.480**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.216		.000	.107	.001	.000	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152
X1.3	Pearson Correlation	.228**	.481**	1	-.026	.388**	.476**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.752	.000	.000	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152
X1.4	Pearson Correlation	.145	.131	-.026	1	.002	.059	.378**
	Sig. (2-tailed)	.074	.107	.752		.980	.471	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152
X1.5	Pearson Correlation	.087	.267**	.388**	.002	1	.276**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.286	.001	.000	.980		.001	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152
X1.6	Pearson Correlation	.107	.480**	.476**	.059	.276**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.188	.000	.000	.471	.001		.000
	N	152	152	152	152	152	152	152
X1	Pearson Correlation	.444**	.700**	.736**	.378**	.578**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	152	152	152	152	152	152	152

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 1.2 Uji Validitas Perilaku Inovatif (X2)

Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.273**	.715**	.086	.190*	-.080	-.013	.424**	.628**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.292	.019	.326	.876	.000	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X2.2	Pearson Correlation	.273**	1	.488**	-.063	.090	.093	.039	.639**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.440	.268	.253	.636	.000	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X2.3	Pearson Correlation	.715**	.488**	1	.053	.180*	.070	.055	.182*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.515	.026	.391	.501	.025	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X2.4	Pearson Correlation	.086	-.063	.053	1	.311**	.191*	-.007	.017	.445**
	Sig. (2-tailed)	.292	.440	.515		.000	.019	.935	.834	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X2.5	Pearson Correlation	.190*	.090	.180*	.311**	1	.232**	-.133	-.054	.480**
	Sig. (2-tailed)	.019	.268	.026	.000		.004	.103	.507	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X2.6	Pearson Correlation	-.080	.093	.070	.191*	.232**	1	.144	-.016	.434**
	Sig. (2-tailed)	.326	.253	.391	.019	.004		.077	.845	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X2.7	Pearson Correlation	-.013	.039	.055	-.007	-.133	.144	1	-.056	.230**
	Sig. (2-tailed)	.876	.636	.501	.935	.103	.077		.493	.004
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X2.8	Pearson Correlation	.424**	.639**	.182*	.017	-.054	-.016	-.056	1	.498**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.025	.834	.507	.845	.493		.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X2	Pearson Correlation	.628**	.611**	.677**	.445**	.480**	.434**	.230**	.498**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 1.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.615**	.513**	.230**	.342**	.375**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152
Y.2	Pearson Correlation	.615**	1	.428**	.142	.322**	.201*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.081	.000	.013	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152
Y.3	Pearson Correlation	.513**	.428**	1	.402**	.270**	.336**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152
Y.4	Pearson Correlation	.230**	.142	.402**	1	.400**	.377**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.004	.081	.000		.000	.000	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152
Y.5	Pearson Correlation	.342**	.322**	.270**	.400**	1	.300**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152
Y.6	Pearson Correlation	.375**	.201*	.336**	.377**	.300**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.000	.000		.000
	N	152	152	152	152	152	152	152
Y	Pearson Correlation	.771**	.669**	.738**	.630**	.616**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	152	152	152	152	152	152	152

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Uji Realibilitas

### 2.1 Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.622	6

## 2.2 Perilaku Inovatif (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.615	8

## 2.3 Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	6

## 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.980	2.855		3.145	.002
	Kompetensi	.262	.097		.224	2.698 .008
	Perilaku Inovatif	.244	.090		.225	2.710 .008
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

## 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.377 <sup>a</sup>	.142	.131	3.072
a. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

## 5. Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.980	2.855		3.145	.002
	Kompetensi	.262	.097		.224	2.698 .008
	Perilaku Inovatif	.244	.090		.225	2.710 .008
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

## 6. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	232.828	2	116.414	12.337 .000 <sup>b</sup>
	Residual	1406.007	149	9.436	
	Total	1638.836	151		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif, Kompetensi					

## 7. R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618

## 8. T Tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
146	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
147	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
148	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
149	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
150	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
151	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
152	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
153	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
154	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
155							

## 9. F Tabel

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebu t (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73

## Lampiran I- 5 Surat Revisi Sidang Ujian Proposal



### UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus 1, Jl. Tuparev No. 70 Cirebon 45153 Telp. +62231-209608, +62231-204276  
Kampus 2, Jl. Fatahillah - Watubela - Cirebon, Email: rektorat@umc.ac.id Website: www.umc.ac.id

#### BERITA ACARA REVISI SIDANG UJIAN PROPOSAL

Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Ita NUR Hikmawati  
Nim : 20011048  
Program Studi : MANAJEMEN

Telah Melaksanakan Sidang Proposal Skripsi pada :

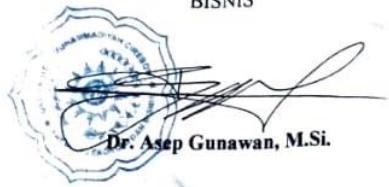
Hari : Minggu  
Tanggal : 02 Juni 2024  
Jam :  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Pengudi	Tanda Tangan Pengesahan Revisi
1	Dr. Asep Gunawan, M.Si.	
2	Dadang Priyono, S.E, M.Pa	

Catatan Pengudi :

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS



Dr. Asep Gunawan, M.Si.

KAPRODI MANAJEMEN



Puspita Dewi Yulianty, S.Pd., M.M