



PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STEI)
Jl. Kayu Jati Raya No. 11A Rawamangun, Jakarta 13220

SURAT KETERANGAN TUGAS

No.: 24A/Tgs/P3M/III/2019

Sehubungan dengan pelaksanaan kegiatan penelitian Tahun Akademik **2017/2018** sebagai bagian dari Tridharma Perguruan Tinggi, maka Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) menerangkan bahwa dosen-dosen berikut :

1. **Rutinaias Haholongan, SE., MM.** **NIDN 0324128504**
2. **Dedi Kusdinar, SH., MM.** **NIDN 0331016302**

telah melaksanakan tugas Penelitian dengan judul : ***"Pengaruh self leadership dan iklim organisasi partisipatif terhadap perilaku inovatif melalui keterlibatan kerja pada PT. Pertamina Unit III Jakarta"***.

Demikian surat keterangan tugas ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Jakarta, 21 Maret 2019
Kepala P3M-STEI

Dr. Muhammad Anhar, M.Si.,Ak.,CA.

Tembusan :
3. Arsip

LAPORAN PENELITIAN

**PENGARUH *SELF LEADERSHIP* DAN IKLIM ORGANISASI
PARTISIPATIF TERHADAP KETERLIBATAN KERJA
MELALUI PERILAKU INOVATIF PADA PT.PERTAMINA
UNIT III JAKARTA**



TIM PENELITIAN

Dedi Kusdinar , SH.,MM

NIDN (0331016302)

Rutinaias Haholongan, S.E., M.M.

NIDN (0324128504)

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA
JAKARTA
2018**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu dan sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Menurut Werther dan Davis (1996) dalam Sutrisno (2013), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Suatu sistem teknologi dan penerapannya untuk meningkatkan kebutuhan bahan bakar minyak di Indonesia menuntut meningkatkan kemampuan SDM dalam teknologi bahan bakar. Masuknya berbagai lembaga keterbukaan global telah memaksa untuk memacu penelitian dan pengembangan kegiatan-kegiatan hilir untuk mendapatkan proses dan produk yang hemat energi dan ramah lingkungan. Dalam jangka panjang dilakukan usaha untuk mengembangkan kemampuan SDM dan mendukung penelitian-penelitian yang mengembangkan kemampuan alternatif yang habis pakai maupun terbaru. Kemampuan-kemampuan tersebut meliputi penguasaan teknologi pemanfaatan gas bumi dan batu bara sebagai bahan bakar sintesis.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengembangan minyak dan gas bumi adalah PT.Pertamina merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penelitian dan pengembangan teknologi minyak dan gas bumi dan panas

bumi di lingkungan Direktorat Jendral Minyak dan Gas Bumi. Menurut Nawawi (2013) pentingnya perilaku inovatif ditempat kerja karena keberhasilan inovatif harus mempunyai keyakinan, ketekunan, energi, rela mempertaruhkan posisi dan reputasi untuk memastikan efektif tidaknya dalam berkarateristik dan berperilaku. Sedangkan didalam organisasi misalnya orang yang berkepentingan mampu mengarahkan untuk mendukung ide-ide mereka, menanamkan kepercayaan diri karyawan, memberikan antusiasme dan ketekunan.

PT.Pertamina berusaha mengonsep suasana tempat kerja yang memadai bagi pekerjanya, hal tersebut bertujuan untuk memberikan kenyamanan bekerja dan memudahkan pekerja untuk menemukan ide juga berinovasi. Organisasi dengan suasana kerja inovatif juga akan memudahkan respon terhadap tantangan yang muncul dari lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang inovatif. Inovasi merupakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing karena tujuan utama dari inovasi yaitu untuk memenuhi permintaan sehingga produk-produk inovasi adalah salah satu yang bisa digunakan sebagai keunggulan dalam bersaing bagi perusahaan. Perilaku inovasi karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam lingkungan bisnis yang cukup dinamis. Ketidakpastian dan kegagalan dalam proses inovasi dapat terlihat dari para pemimpin yang merasa tertekan untuk menemukan performa tinggi dan karakteristik transformasional di dalamnya. Mengingat peran kepemimpinan yang dominan di tempat kerja, salah satu faktor kunci yang memiliki dampak besar pada inovasi adalah kepemimpinan (Yuan and Woodman,2010).

Perilaku inovatif yang mengarah pada efektivitas kerja akan mempercepat akselerasi keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan Perilaku kerja inovatif yang dilakukan secara terstruktur dan sistematis membutuhkan komitmen, keterlibatan, dan kepemimpinan manajemen dalam mengembangkan faktor penunjang yang bersifat teknis maupun non teknis yang mampu mendorong perilaku inovatif dalam setiap peran pekerjaan

(Gitosudarmo, 2010). Faktor teknis berhubungan dengan prasarana penunjang hingga pengembangan kompetensi teknis pekerja dalam melakukan inovasi kerja. Sedangkan faktor non teknis berhubungan dengan proses pengembangan *soft skill* pekerja yang terbentuk berdasarkan proses pembelajaran dengan lingkungan sosial organisasi. Dalam pemahaman praktis, perilaku kerja inovatif merupakan kontinu perilaku yang melibatkan proses berfikir kreatif (intra personal) hingga meyakinkan orang lain (interpersonal) dalam setiap pelaksanaan ide pada situasi pekerjaan (De jong & Hartog, 2010).

Dari sudut pandang pekerja, efektivitas perilaku inovatif berhubungan dengan pengamatan pekerja dalam mengantisipasi permasalahan pekerjaan dan respon rekan kerja terhadap alternatif solusi yang diajukan (De jong & Hertog 2010). Efektivitas perilaku inovatif akan tercapai jika motif dasar pekerja, seperti, kompetensi-otonomi dan keinginan dalam membangun sinergi sosial, mampu memberikan dorongan bagi para pekerja untuk dapat mengeksplorasi ide ide baru membangun sinergi sosial sebagai representasi konsep diri eksternal mengandung makna kerja sama yang saling menguntungkan, dan perasaan saling memiliki. Sedangkan kompetensi merupakan motif sentral karyawan dalam mempersepsikan kemampuan dirinya untuk dapat melakukan sesuatu secara tepat dan benar. Persepsi positif terhadap kompetensi diri akan terbentuk jika didahului dengan adanya perasaan otonomi diri yang terbentuk karena adanya keleluasaan sosial untuk bertindak.

Perilaku inovatif merupakan perilaku anggota organisasi untuk menciptakan, mengolah, dan mengimplementasikan ide-ide baru, termasuk di dalamnya adalah produk, teknologi, prosedur, dan proses kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan kinerja anggota organisasi dan memberikan keuntungan bagi organisasi. Inovasi pada hakikatnya adalah sebuah ide yang datang dari individu, dan individu tersebut merupakan pencetus dan pelaksana ide inovatif tersebut (Etikariena & Muluk, 2014). Saat ide tersebut menemui titik temu dengan masalah yang muncul dalam organisasi, disaat tersebut juga perilaku

inovatif dimulai. Berinovasi, ada tiga tahap proses, tahap pertama yaitu *idea generation*, yakni tahap dimana individu menggunakan kreativitasnya untuk menciptakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi kemajuan organisasi atau perusahaan. Tahap kedua adalah *idea promotion*, yakni tahap menemukan dan mengumpulkan partner, sponsor, atau pendukung ide yang telah dihasilkan. Tahap ketiga adalah *idea realization*, yakni tahap pengimplementasian atau realisasi ide di lingkungan kerja (De Jong & De Hartog, 2010)

Menurut Ancok (2012), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif yakni faktor manusia, faktor kepemimpinan, dan faktor struktur organisasi. Faktor manusia dalam fungsinya sebagai penunjang inovasi. Faktor kepemimpinan memberikan kontribusi dalam kemajuan inovasi pada manusia-manusia yang dipimpinya dengan mengapresiasi setiap gagasan manusia-manusia yang dipimpinya. Faktor struktur organisasi sebagai penghubung antara manusia dengan organisasi berfungsi dalam menyediakan sarana dan prasarana bagi anggotanya untuk berinovasi.

Menurut Hartini (2012), inovasi yang tinggi akan meningkatkan kemampuan perusahaan menciptakan produk yang berkualitas. Inovasi digunakan sebagai alat untuk meningkatkan performa dan efisiensi seseorang selama pekerja tersebut menganggap bahwa perilaku kerja inovatif yang dijalankannya akan berdampak positif pada kinerjanya. Perilaku inovatif mengarahkan pekerja untuk berpikir positif terhadap hasil kinerjanya, dengan demikian dapat tercipta juga persaingan di lingkungan kerja yang positif (Cingoz & Akdogan, 2011).

Self leadership merupakan orang-orang yang belajar memimpin dirinya sendiri dan orang lain dalam berinovasi. Sehingga keterampilan dalam memimpin diri sendiri sangat penting untuk keterampilan perilaku pemimpin itu misalnya seorang pemimpin memberikan solusi dan ide-ide untuk menciptakan legitimasi dan memerlukan dukungan yang baik didalam maupun diluar organisasi memerlukan hubungan pegawai yang cukup tinggi dari diri pemimpin itu sendiri. Hal ini merupakan hal yang penting agar visi dan misi organisasi dapat tercapai.

Maka dari itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik dan mengembangkan pemikiran bersama antara pemimpin dan bawahan untuk dapat mengembangkan organisasi menjadi lebih baik.

Kerjasama antar anggota organisasi dapat digunakan sebagai upaya untuk menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini juga tidak lepas dari faktor-faktor iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi mampu memberi kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan karyawan bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi.

Iklim Organisasi Partisipatif mengacu pada persepsi individu mengenai karakteristik yang membedakan suatu organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku pegawainya bertujuan untuk memahami segala bentuk peristiwa, kebijakan, praktik dan prosedur dalam bersikap dan berperilaku di organisasi (Hasibuan,2009). Iklim organisasi partisipatif yang dibentuk oleh seorang pemimpin bisa dikatakan sangat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan untuk semakin berkembang. Pemikiran inovatif karyawan akan muncul seiring berkembangnya kebebasan berkegiatan dan berinovasi yang diberikan oleh seorang pemimpin. Namun sebaliknya apabila kemampuan dari seorang karyawan dibatasi dan ditekan untuk bekerja secara monoton, maka akan membuat kreativitas dan inovasi karyawan tidak akan berkembang.

Iklim organisasi partisipatif merupakan persepsi suasana, tekad dan harapan karyawan dengan dituntut oleh sistem atau norma yang mengarahkan karyawan untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugas dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Hal ini dapat menjadikan iklim organisasi sebagai gagasan yang mendorong meningkatkan perilaku inovatif dalam bekerja. Iklim kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan memunculkan suatu stimulus yang akan berasosiasi dengan peran karyawan dalam kerja, status pekerjaan, rekan kerja, atasan langsung maupun tidak langsung serta interaksi dalam kelompok kerja, yang kemudian berpengaruh

secara menyeluruh terhadap kegiatan kerja karyawan. Iklim organisasi partisipatif sesuai dengan keinginan karyawan dan menghasilkan suatu hubungan yang harmonis antar karyawan atau antara karyawan dengan lingkungannya, memudahkan karyawan untuk mencapai kinerja kerja yang optimum

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang turut mempengaruhi inovasi. Iklim organisasi yang positif, seperti partisipatif, terbuka dan aman membuat karyawan semakin termotivasi untuk menunjukkan tingkah laku inovatif iklim organisasi turut mendukung timbulnya ide-ide baru. Untuk itu penting bagi perusahaan untuk mendesain iklim organisasi yang positif dan mendukung karyawan untuk menampilkan tingkah laku inovatif karena iklim organisasi yang positif dapat dipersepsikan sebagai dukungan dan perhatian dari perusahaan terhadap karyawan, sehingga karyawan terpacu untuk menunjukkan tingkah laku yang inovatif yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Keterlibatan kerja mengacu sejauh mana pegawai secara psikologis mengidentifikasi dengan pekerjaan mereka saat ini (Nawawi, 2013) untuk itu keterlibatan pegawai tidak dapat dihindari dengan identitas atau status mereka sebagai pegawai karena bersangkutan paut dengan kepentingan dan tujuan. Mengingat keterlibatan kerja disana tidak didukung oleh sarana dan prasarana belum semuanya tertata dengan baik seperti kekurangan peralatan laboratorium, sehingga masih perlu penataan dan penambahan agar dapat dihasilkan kerja yang lebih baik lagi dalam pengembangan dan penelitiannya oleh karena itu pegawai harus dituntut untuk mempunyai inisiatif agar meningkatkan kemampuan dirinya dalam pekerjaan.

Karyawan diharapkan dapat terlibat secara penuh dengan pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya. Hasil penelitian Kanten (2013) menemukan bahwa ke-terlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karyawan akan lebih merasa puas dan

senang jika bisa menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya.

Membahas keterlibatan kerja juga tidak akan terlepas dari adanya faktor-faktor yang dapat mem-pengaruhinya. Dalam pendekatan disposisional, keterlibatan dalam pekerjaan dipandang tergantung pada kepribadian individu. Pengaruh yang diberikan oleh beberapa karakteristik pribadi yang stabil akan memastikan individu memiliki sikap kerja yang berbeda. Dalam beberapa tahun terakhir telah terjadi banyak kepentingan mengenai keterlibatan kerja. Banyak yang berpendapat bahwa keterlibatan kerja dapat memprediksi hasil kerja karyawan, kesuksesan organisasi dan performa keuangan. Selain itu, telah terjadi peningkatan tajam mengenai konsep keterlibatan kerja dan perannya dalam perilaku inovatif. Akibatnya, keterlibatan kerja telah muncul sebagai elemen penting untuk kesuksesan suatu bisnis (Slatten & Mehmetoglu, 2011). Sangat jelas bahwa ada kebutuhan untuk penelitian empiris lebih lanjut yang berfokus pada keterlibatan kerja. Penelitian tersebut tidak hanya memberikan kontribusi teoritis, tetapi juga memberikan pemahaman bagi institusi mengenai efek keterlibatan dan hal-hal praktis yang dapat mendorong keterlibatan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif ditempat kerja dan perkembangan pegawai yaitu *Self Leadership* dan Iklim Organisasi Partisipatif serta adanya Keterlibatan Kerja melalui perilaku inovatif yang sebagai variabel mediasi dalam perusahaan PT.Pertamina yang bergerak dibidang penelitian dan pengembangan. Maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh *Self Leadership* dan Iklim Organisasi Partisipatif terhadap Keterlibatan Kerja Melalui Perilaku Inovatif pada PT. PERTAMINA Unit III Jakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *self leadership* terhadap perilaku inovatif pada PT.Pertamina Unit III?
2. Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi partisipatif terhadap perilaku inovatif pada PT. Pertamina Unit III?
3. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku inovatif pada PT.Pertamina Unit III?
4. Bagaimanakah pengaruh *self leadership* dan iklim organisasi partisipatif terhadap keterlibatan kerja melalui perilaku inovatif pada PT.Pertamina Unit III?

1.3 Tujuan dan Manfaat

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self-leadership* terhadap perilaku inovatif pada PT.Pertamina Unit III
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi partisipatif terhadap perilaku inovatif pada PT.Pertamina Unit III
3. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku inovatif pada PT.Pertamina Unit III?
4. Untuk mengetahui pengaruh *self leadership* dan iklim organisasi partisipatif terhadap keterlibatan kerja melalui perilaku inovatif pada PT.Pertamina Unit III

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan :
Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengetahui apakah *self leadership* dan iklim organisasi partisipatif terhadap melalui keterlibatan kerja melalui perilaku inovatif terhadap perilaku inovatif sehingga diharapkan juga dapat membantu perusahaan untuk berkembang lebih baik.
2. Bagi Penulis :
Penelitian ini merupakan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan wawasan yang luas dalam penelitian dan memperluas wahana berfikir ilmiah dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Bagi dunia Pendidikan :
Sebagai referensi untuk dapat memberikan bukti empiris yang bermanfaat sebagai bahan masukan dan acuan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan. Unsur manusia menjadi suatu kekuatan atau sering disebut *man power management*. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengatur unsur manusia, ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. Menurut (Hasibuan, 2009) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. (McShane dan von, 2010)

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, sikap, dan performa seorang karyawan. (Gitusudarmo, 2010) Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi.

2.1.2 Self-Leadership

2.1.2.1 Pengertian *Leadership*

Leadership adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup. (Mathis dan John,2013)

2.1.2.2 Definisi Self Leadership

Self-Leadership adalah suatu proses dimana karyawan memotivasi dan mengkomunikasikan diri untuk mencapai perilaku dan berakhir pada yang diinginkan (Carmeli et al, 2006 dalam Bal Tastan,2013).

Self-Leadership adalah Kemampuan untuk mengatur diri sendiri dan bertanggung jawab terhadap sikap,ucapan,dan tindakan kita. Keberhasilan dalam memimpin diri sendiri akan menjadikan diri kita panutan bagi orang-orang dan lingkungan sekitar. (Hasibuan,2009)

Self-Leadership adalah bahwa kepemimpinan diri berbicara soal jadilah proaktif (berinisiatif dan bertanggung jawab) dengan fondasi kesadaran diri (memahami misi dan panggilan hidup pada semua aspek kehidupan). Selain itu, juga berbicara soal visi atau tujuan hidup atau impian. Kita sendirilah yang harus bertanggung jawab atas isi dan kualitas hidup diri kita maka Kita sendirilah yang harus menata hidup kita lewat manajemen diri yang baik. (Robbin,2013).

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Self-Leadership* adalah dimana karyawan mampu memimpin dirinya sendiri untuk dapat memotivasi dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. untuk itu menjadi seorang pemimpin tidak hanya mampu memimpin orang lain melainkan dapat memimpin dirinya sendiri terlebih dahulu.

Variabel dimensi ini diambil dari variabel perusahaan yang bergerak di bidang UKM yang memiliki kreatifitas dan inovasi untuk bersaing dalam usaha

kecil menengah di Negara turki sehingga peneliti mengambil dimensi tersebut karena mempunyai kesamaan dengan peneliti yang sedang dilakukan. untuk itu maka dimensi sebagai berikut:

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator penting yang mendasari konsep *Self-Leadership*

Menurut Carmeli et al, 2006 (Bal Tastan,2013) dimensi *Self Leadership* sendiri, adalah sebagai berikut :

1. Strategi perilaku : percaya diri dan antusias serta tekun dalam pekerjaan.
2. *Reward* : kesesuaian gaji,promosi jabatan dan mendapat bonus tambahan.
3. Strategi pemikiran konstruktif : melaporkan diri sendiri jika ada kesalahan yang diperbuat dan berani untuk melaporkan orang lain jika ada kesalahan.

2.1.3 Iklim Organisasi Partisipatif

2.1.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Robbin(2013) Iklim Organisasi adalah suatu bentuk kerjasama manusia untuk pencapaian tujuan bersama. Organisasi tidak lebih dari pada sekelompok orang yang berkumpul bersama di sekitar suatu teknologi yang di pergunakan untuk mengubah input-input dari lingkungan menjadi barang dan jasa yang dapat dipasarkan. Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerjaan yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari suatu pekerja kepekerja lain. Bilamana iklim organisasi bermanfaat bagi kebutuhan individu misalnya memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi pada prestasi, maka kita dapat mengharapkan tingkat prilaku kearah tujuan yang tinggi. Sebaliknya, bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat di harapkan bahwa prestasi maupun kepuasan akan berkurang. Dengan kata lain hasil akhir atau prilaku di tentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dengan lingkungan organisasi mereka rasakan. Tingkat prestasi, kepuasan dan sebagainya yang di hasilkan kemudian

mengumpan balik dan memberikan sumbangan bukan saja pada iklim lingkungan kerja yang bersangkutan, tetapi juga pada kemungkinan perubahan kebijakan dan praktik manajemen. Secara keseluruhan, menunjukkan bahwa makin tinggi "penstrukturan" suatu organisasi, yaitu semakin tinggi tingkat sentralisasi, formalisasi, orientasi pada peraturan, dan seterusnya, lingkungannya akan terasa makin kaku, tertutup dan ancaman. Makin besar otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri di berikan pada individu dan makin "baik" yaitu terbuka, penuh kepercayaan, bertanggung jawab iklim kerjanya. Lagi pula hubungan ini terutama lebih jelas dalam hal kebebasan individu untuk mengambil keputusan. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi iklim yang berperilaku pekerja, gaya kepemimpinan, teknologi, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi keefektifan dan kemampuan individu.

2.1.3.2 Definisi Iklim Organisasi Partisipatif

Iklim Organisasi Partisipatif adalah persepsi individu mengenai karakteristik suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku organisasi dalam peristiwa kebijakan praktik dan prosedur ((McShane dan von, 2010).

Iklim Organisasi Partisipatif adalah Presepsi Pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. (Hasibuan, 2009)

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi partisipatif sebagai presepsi pegawai yang mengenai karakteristik yang mempengaruhi perilaku yang dirasakan oleh anggota organisasi dalam peristiwa kebijakan praktik dan prosedur.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator penting yang mendasari konsep Iklim Organisasi Partisipatif

Menurut Bal Tastan (2013) dimensi Iklim Organisasi Partisipatif adalah sebagai berikut :

1. Partisipatif lingkungan kerja: adanya kebijakan organisasi dan prosedur di dalam organisasinya
2. Akses terhadap sumber daya manusia: adanya rekrutmen dan pelatihan.
3. Akses informasi: Transparan dan dapat dipercaya

Dimensi diatas dari iklim organisasi partisipatif ada 1 dimensi yang tidak dipakai karena dalam jurnal dimensi dukungan social dan politik dipenelitian tersebut tidak semuanya dapat didukung oleh Pemerintah, tetapi dipenelitian yang sedang dilakukan sudah pasti dapat dukungan oleh Pemerintah.

2.1.4 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya (Robbins, 2003). Keterlibatan karyawan adalah proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan. Keterlibatan karyawan membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, merasa lebih bangga, dan akan meningkatkan kinerjanya.

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat aktif mengaitkan dirinya ke jenis pekerjaan yang dilakukannya dan benar-benar antusias dalam pengerjaannya. Karyawan yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya menunjukkan kemauan dan keinginan karyawan untuk ikut terlibat langsung dalam pekerjaan. Yuan & Woodman (2010) menjelaskan ketika karyawan mempunyai keterlibatan kerja yang rendah maka dia akan menjadi seseorang yang hadir secara fisik tapi mental absen.

Ketika seorang karyawan sepenuhnya terlibat dalam karyanya, energi dan focus yang ditujukan langsung pada keterlibatannya. Karyawan menjadi aset organisasi dan tidak akan mungkin berpikir meninggalkan organisasi ketika mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi sedangkan keterlibatan kerja yang

rendah menambah perasaan karyawan dari keterasingan dalam organisasi atau perasaan adanya pemisahan antara apa yang dilihat karyawan sebagai kehidupan dan pekerjaan yang mereka lakukan (Yuan & Woodman, 2010)

Keterlibatan Kerja adalah pekerjaan yang melibatkan individu dan memikirkan cara untuk tampil lebih baik, merasa kompeten dan sukses, cenderung untuk membantu orang lain ditempat kerja dan memberikan kontribusi terhadap inovasi dan organisasi. (Bal Tastan, 2013).

Keterlibatan Kerja adalah kesempatan bagi para karyawan yang diikutsertakan dalam setiap kegiatan diperusahaan, Seperti sudah diketahui bahwa manusia mempunyai kebutuhan *sense of participation*, karyawan akan merasa senang dan bangga bila dirinya selalu diikutsertakan dalam tiap kegiatan, seperti dalam rapat dan pertemuan, diminta pendapatnya, ditanyakan komentarnya dan sebagainya. Sebaliknya karyawan akan merasa sedih bila dikucilkan, diasingkan dari pergaulan atau tidak pernah diminta pendapatnya tentang sesuatu hal, apalagi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Oleh sebab itu tinggi rendahnya moral dan kegairahan kerja ditentukan oleh bagaimana perlakuan pimpinan terhadap karyawan tersebut dalam hal pemenuhan *sense of participation*. (Nawawi, 2013).

Keterlibatan Kerja adalah karyawan yang diharapkan dapat terlibat secara penuh dalam pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya untuk dapat dipandang tergantung pada kepribadian individu. Pengaruh yang diberikan oleh beberapa karakteristik pribadi yang stabil akan memastikan individu memiliki sikap kerja yang berbeda. Dua sikap kerja tersebut adalah keterlibatan pekerjaan dan kepuasan kerja. Individu dianggap memiliki sejumlah keinginan atau nilai yang akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras atau menghalangi mereka dari keterlibatan kerja (Sutrisno, 2013).

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja adalah suatu pekerjaan yang melibatkan secara penuh seluruh pekerja untuk dapat memikirkan cara agar lebih baik lagi dalam pekerjaannya dan

karyawan diikutsertakan dalam perusahaan seperti adanya rapat dan pertemuan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih keras lagi.

2.1.4.1 Kondisi – Kondisi yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut Messman (2010) tiga kondisi psikologis yang meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, sebagai berikut :

1. Perasaan berarti

Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energy fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.

2. Rasa aman

Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.

3. Perasaan ketersediaan

Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

Penyebab utama keterlibatan kerja ialah kecocokan jenis pekerjaan dengan individu. Penyebab lainnya dari keterlibatan kerja didindikasikan dengan kecocokan lingkungan kerja dengan individu (Mathis & Jackson, 2013).

2.1.4.2 Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut Bal Tastan (2013) dimensi Keterlibatan Kerja, adalah sebagai berikut :

1. Merasa kompeten dan sukses: adanya kepercayaan diri dalam bekerja dan memberikan hasil yang memuaskan.
2. Membantu orang lain di tempat kerja: saling membantu dan memberikan penjelasan jika belum menguasai pekerjaan

3. Kontribusi: Usaha kreatif dan saling berkomitmen satu sama lainnya.

2.1.5 Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif sangat berkaitan dengan inovasi. Inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial. Perbedaannya hanya pada penekanan ciri dari perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan, perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya adalah selalu berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju dan diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar melakukan upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dengan biasanya tetapi lebih efektif dan efisien. De Jong (2007) mendefinisikan perilaku inovasi sebagai aktivitas individu yang bertujuan untuk memperkenalkan ide-ide baru dan berguna yang berhubungan dengan proses, produk ataupun prosedur.

Perilaku Inovatif adalah proses yang lebih kompleks dan mengacu pada kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan, melaksanakan, dan memotivasi ide-ide (Van De Van, 1986 dalam Bal Tastan, 2013). Karakter dari individu yang memiliki perilaku inovatif adalah: 1) Mencari tahu teknologi baru, proses, teknik dan ide-ide baru, 2) Menghasilkan ide-ide kreatif, 3) Memajukan dan memperjuangkan ide-ide ke orang lain, 4) Meneliti dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru, 5) Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru tersebut, dan 6) Kreatif.

Perilaku Inovatif ditempat kerja adalah kreatifitas untuk melakukan tindakan, produksi, dan pelaksanaan ide-ide baru yang berguna membantu

memperluas pemahaman hal-hal yang berkembang ditempat kerja (Sutrisno, 2013).

Kreatifitas dan Inovasi adalah dua kata yang sering disebut bersamaan dalam berbagai kajian, karena memiliki hubungan erat dan positif (Hasibuan,2009). Beberapa peneliti dan kajian tersebut juga menekankan pentingnya menciptakan *organizational creativity* sebagai prasyarat tumbuhnya inovasi bisnis dalam mencapai keunggulan bersaing berkelanjutan. Inovasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai keunggulan bersaing berkelanjutan. Tanpa inovasi, perusahaan akan mati. Perusahaan yang melakukan inovasi secara terus menerus akan dapat mendominasi pasar dengan kreasi, model dan penampilan produk yang baru.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan kreatif individu yang mengacu pada pengenalan atau penerapan ide-ide baru yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi.

2.1.5.1 Faktor – Faktor Perilaku Inovatif (*Innovative Behavior*)

Ada 3 faktor utama yang mempengaruhi inovasi (El-Manurwan & Sawitri, 2017) yaitu;

a. Faktor internal

Terdiri dari *individual differences*, kepribadian individu, dan motivasi

b. Faktor pekerjaan

Terdiri dari *Job complexity*, *job characteristic*, dan *time pressure*.

c. Faktor kontekstual

Terdiri dari support untuk berinovasi, iklim organisasi, ketersediaan sumberdaya, *leader-member exchange*, *transformational leadership*, *relationship at work*, factor kelompok, dan faktor organisasi

2.1.5.2 Strategi Inovasi

Pada akhirnya dengan strategi inovasi akan memunculkan keunikan produk yang sulit ditiru pesaing. Hubungan antara aktivitas inovasi dengan keunggulan bersaing didasarkan pada empat hal yaitu : (1) inovasi yang sulit ditiru (*imitability*) akan menjadikan perusahaan unggul di dalam persaingan. Strategi yang kurang baik akan mudah ditiru sehingga membutuhkan lebih banyak sumberdaya tahan lama dalam keunggulan bersaing. (2) inovasi yang dapat mereflesikan secara akurat terhadap reaksi pasar akan menjadikan perusahaan unggul dalam persaingan, (3) inovasi yang kurang mampu mengeksploitasi karakteristik waktu (*timing*) pada industri yang relevan akan lebih menjadikan perusahaan unggul, (4). Inovasi yang mendasarkan pada kapabilitas dan teknologi yang mudah digunakan akan menjadikan perusahaan unggul dalam persaingan. (Mathis dan John, 2013).

2.1.5.3 Dimensi Perilaku Inovatif

Menurut Van De Van (1986 dalam Bal Tastan, 2013) dimensi perilaku inovatif, adalah sebagai berikut :

1. Ide-ide : mencari ide-ide baru dan memperjuangkan ide-ide tersebut ditempat kerja, kemudian melaksanakan ide-ide tersebut.
2. Kreatifitas : mempengaruhi inovasi, memiliki konteks dan struktur kerja.
3. Tindakan : mempromosikan diri atau terlibat dalam pekerjaan sehingga menonjolkan diri di tempat kerja dan membangun legitimasi.

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yang berkaitan dengan tema / gejala yang diteliti berhasil dikumpulkan oleh penulis dan sebagian besar dijadikan sebagai referensi pendukung guna menjadi landasan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh *Self Leadership* , Iklim Organisasi Partisipatif terhadap Perilaku Inovatif Melalui Keterlibatan Kerja pada PT.PERTAMINA Unit III. Berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu dapat dilihat tabel 2.1

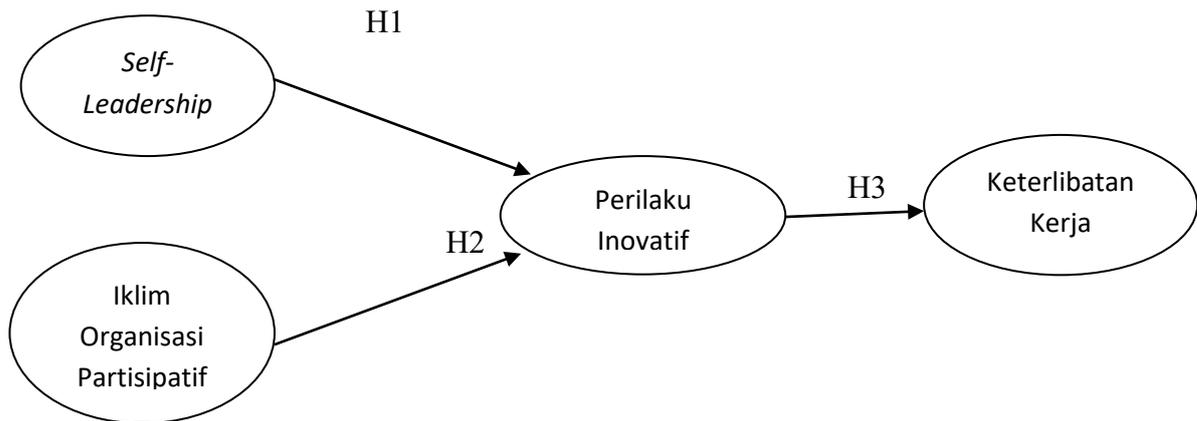
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Nama & Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Secil Bal Tastan (2013) <i>Procedia social and behavioral sciences</i> , 75:407-419	The influence of participative organizational climate and self-leadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality.	Hasil analisis menunjukkan bahwa semua dimensi Iklim Organisasi Partisipatif pada keterlibatan kerja dan kepribadian proaktif dimoderasi antara iklim organisasi partisipatif dan perilaku inovatif, iklim organisasi dan kepemimpinan diri, keterlibatan kerja ciri- ciri kepribadian yang ditentukan sebagai faktor individu lain yang memiliki peran dalam perilaku inovatif dari karyawan literatur. Dalam kerangka sikap kerja individu dan ciri-ciri kepribadian, penelitian ini berfokus pada gagasan bahwa keterlibatan kerja sebagai salah satu faktor individu yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif.
2	Mousa A. Al-Saudi (2012). <i>International Business and Management</i> Vol.5, No.2	The Impact of Organizational Climate upon the Innovative Behavior at Jordanian Private Universities as Perceived by Employees: A Field Study	Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dengan indikator statistik untuk dimensi iklim organisasi terhadap perilaku inovasi di kalangan responden. Penelitian ini merekomendasikan perlunya untuk meningkatkan dan mengembangkan karyawan dan

			untuk mengalokasikan dana yang cukup untuk mendukung kreativitas karyawan di Universitas swasta Yordania melalui sistem insentif yang baik.
3	El-Manurwan, muhammad dan Sawitri dian ratna. (2017) . <i>Jurnal Empati</i> , Agustus 2017 Volume 7	Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyyawan PT.PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor	Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dan perilaku inovatif artinya semakin positif iklim organisasi pada perusahaan maka semakin tinggi perilaku inovatif yang diperlihatkan karyawan.
4	Ardahna (2016), <i>Jurnal manajemen Unud</i> . Vol.5	Pengaruh Iklim Organisasi, kepemimpinan transformasional, self leadership terhadap perilaku kerja inovatif	Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif . <i>Self leadership</i> berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif
5	Kanten, Pelin & Ulker er funda . 2013 <i>International Macrothème 2(4)</i>	The Effect of Organizational Climate on Counterproductive Behaviors: An Empirical Study on the Employees of Manufacturing Enterprises	Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif

2.3 Kerangka Pemikiran

Untuk lebih memperjelas dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya suatu pengaruh *self leadership* dan iklim organisasi partisipatif terhadap keterlibatan kerja melalui perilaku inovatif pada PT.PERTAMINA Unit III dapat digambarkan dengan bagan, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Penulis, 2018

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berpikir sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, maka dalam hal ini dapat dikemukakan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. *Self Leadership* berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif pada PT.Pertamina Unit III

Self Leadership merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi penilaian diri seseorang dalam membentuk motivasi diri yang dibutuhkan sehingga dapat berperilaku dan berkinerja sesuai kondisi yang diinginkan.. Jika dijelaskan *self leadership* tinggi maka perilaku inovatif tinggi dan *self leadership* rendah

membuat perilaku inovatif. Sifat yang memengaruhi, atau yang dipengaruhi oleh, *self-leadership* berupa keyakinan diri, keteguhan, ketahanan, energi, kebutuhan akan prestasi, kemauan memikul tanggungjawab, fleksibilitas dan kematangan emosional. Skill pembelajaran kontinyu berhubungan langsung dengan *self-leadership*.

Nilai *self leadership* adalah seni dan praktek dari pengaruh yang efektif. *Self-Leadership* adalah proses memengaruhi diri sendiri. *Self leadership* merupakan dasar dari segala bentuk kepemimpinan dan merupakan aktivitas yang paling berat karena berkaitan dengan diri sendiri dan tidak melibatkan orang lain. Hal ini karena *self leadership* selain merupakan kemampuan individu di dalam memimpin diri sendiri juga merupakan cara individu memberdayakan dirinya

Keterkaitan antara *self leadership* dengan perilaku inovatif telah banyak dilakukan oleh penelitian-penelitian terdahulu, dan hasilnya dapat disimpulkan menurut Tantan (2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *self leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Ardahna (2016) menunjukkan bahwa *self leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku inovatif

H1 : Terdapat pengaruh *self leadership* terhadap perilaku inovatif

2. Iklim Organisasi Partisipatif berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif pada PT.Pertamina Unit III

Iklim organisasi partisipatif sangat penting bagi setiap organisasi untuk membangun perilaku yang inovatif dalam konteks pencapaian kinerja organisasi perilaku kerja yang positif dalam bentuk inovasi (*innovative behavior*) menjadi bagian yang penting untuk mempersiapkan kemampuan daya saing. Iklim organisasi partisipatif berperan besar dalam mengenali perilaku inovatif. Semakin baik iklim organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku kerja inovatif yang akan muncul Iklim organisasi partisipatif yang positif

dapat memengaruhi tingkah laku inovatif dengan cara memberikan motivasi intrinsik pada karyawan dan membuat karyawan merasa mendapat dukungan penuh dari perusahaan, sehingga karyawan tidak segan untuk menampilkan perilaku inovatif.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Tastan (2013); El-Manurwan dan Sawitri (2017); Pelin dan Ulker (2013), Ardhana (2016) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan.

H₂: Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi Partisipatif berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif pada PT.Pertamina Unit III

3. Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif pada PT.Pertamina Unit III

Banyak yang berpendapat bahwa keterlibatan kerja dapat memprediksi hasil kerja karyawan, kesuksesan organisasi dan performa keuangan. Selain itu, telah terjadipeningkatan tajam mengenai konsep keterlibatan kerja dan perannya dalam prestasi kerjadan keunggulan kompetitif. Secara khusus, berbagai penelitian telah mencatat bahwa keterlibatan kerja mampu memprediksi *turn over* karyawan, produktivitas karyawan, kinerja finansial, kepuasan pelanggan, dan sebagainya. Akibatnya, keterlibatan kerja telah muncul sebagai elemen penting untuk kesuksesan suatu bisnis (Slatten & Mehmetoglu, 2011). Sangat jelas bahwa ada kebutuhan untuk penelitian empiris lebih lanjut yang berfokus pada keterlibatan kerja.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Tastan (2013) dalam penelitiannya tingkat keterlibatan yang tinggi akan memicu para karyawan untuk memperlihatkan perilaku kerja yang inovatif. Hubungan antara kedua variabel ini dapat dijelaskan dengan menggunakan kerangka teori *broaden-and-build* (memperluas dan membangun) tentang emosi positif.

H₃: Terdapat Pengaruh Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif pada PT.Pertamina Unit III

4. *Self Leadership* dan Iklim Organisasi Partisipatif terhadap Keterlibatan Kerja melalui Perilaku Inovatif pada PT.Pertamina Unit III

Suatu perusahaan dapat berjalan baik dan berhasil mencapai tujuan yang diinginkan tergantung kondisi dan fasilitas di tempat kerja yang tercermin dalam iklim organisasi partisipatif perusahaan yang berupa kondisi yang terjadi didalam lingkungan perusahaan. Setiap perilaku inovasi akan selalu diikuti dengan suatu perubahan, walaupun dalam setiap perubahan tidak akan selalu diikuti dengan munculnya ide baru, yang secara positif berpengaruh terhadap perubahan. Meskipun inovasi tidak mengisyaratkan kebaruan absolut, namun bisa dipandang sebagai sebuah inovasi jika perubahan yang terjadi dianggap sebagai suatu hal yang baru oleh individu, kelompok atau organisasi. Bentuk Inovasi bisa bervariasi, mulai dari inovasi yang bersifat minor hingga inovasi yang sifatnya sangat penting.

Keterlibatan Kerja karyawan yang diharapkan dapat terlibat secara penuh dalam pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya untuk dapat dipandang tergantung pada kepribadian individu

Keterkaitan antara Iklim Organisasi Partisipatif serta adanya Keterlibatan Kerja melalui Perilaku Inovatif telah banyak dilakukan oleh penelitian-penelitian terdahulu dan hasilnya dapat disimpulkan menurut Tantan (2013) menunjukkan bahwa Iklim Organisasi Partisipatif terhadap Keterlibatan Kerja berpengaruh positif melalui Perilaku Inovatif

H₄ :Terdapat Pengaruh *Self Leadership* dan Iklim Organisasi Partisipatif terhadap keterlibatan kerja melalui perilaku inovatif pada PT.Pertamina Unit III

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT.PERTAMINA UNIT III Jakarta, dengan cara menyebarkan kuesioner secara random (acak). Untuk jangka waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2018 sampai dengan bulan Juni 2018.

3.2 Tahapan Penelitian

Tahap-tahap penelitian ini dibagi menjadi 3 tahap yaitu

- a. Menentukan masalah penelitian, dalam tahap ini peneliti mengadakan studi pendahuluan.
- b. Pengumpulan data, pada tahap ini peneliti mulai dengan menentukan sumber data, yaitu buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan. Pada tahap ini diakhiri dengan pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi dan dokumentasi.
- c. Analisis dan penyajian data, yaitu menganalisis data dan akhirnya ditarik suatu kesimpulan.

3.3 Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi adalah kumpulan dari seluruh kemungkinan individu, objek atau pengukuran yang diamati (Jakaria, 2008). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT.Pertamina Unit III Jakarta .

Sampel yang diambil dalam penelitian ini didasarkan pada pernyataan Ghozali (2013), yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang baik dapat ditentukan dengan cara jumlah pertanyaan dalam kuesioner dikali lima (5). Jadi dalam penentuan jumlah sampel pada penelitian ini perhitungannya adalah 28 pertanyaan x 5 = 140 responden. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Pertamina Unit III.

Penetapan sampel dilakukan secara probability sampling dimana besarnya peluang atau probabilitas elemen populasi untuk terpilih sebagai subjek diketahui (Sekaran, 2006). Penentuan sampel dapat dijabarkan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Pertama, ditentukan terlebih dahulu wilayah karyawan secara purposive. Sampling pertimbangan terjadi apabila pengambilan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan perorangan atau pertimbangan peneliti. Pertimbangan dalam penelitian ini adalah bahwa PT.PERTAMINA Unit III terdapat 7 unit terbesar, yaitu:

Tabel 3.1 Karakteristik responden menurut unit kerja (divisi) PT.PERTAMINA Unit III

No.	Unit	Jumlah
1.	Divisi Retail Fuel Marketing Region III	18
2.	Divisi Suply & Distribution Region III	12
3.	Divisi Domestik Gas Region III	36
4.	Divisi Tehnical Services Region III	21
5.	Divisi Finance MOR III	36
6.	Divisi HSE MOR III	9
7.	Divisi Industrial Fuel Marketing Region III	8
J u m l a h		140

Sumber: PT PERTAMINA Unit III Tahun 2018

Kedua, menentukan jumlah sampel yang dibagi-bagi menjadi beberapa kelompok atau bagian yang ada dalam populasi. Dalam sampling ini, kelompok-kelompok yang ada di setiap divisi merupakan bagian populasi.

Populasi dibagi menjadi tujuh kelompok atau yang disebut pemilihan sampel kluster. Sampel acak adalah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini diperoleh sampel sejumlah 140 orang sebagai sumber data yang sebenarnya, merupakan sampel yang diperlukan.

3.4 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti terbagi menjadi 4 variabel, yaitu *self leadership* (X1), iklim organisasi partisipatif (X2), sebagai variabel bebas, Perilaku Inovatif (Y) sebagai variabel terikat. Keterlibatan kerja (Z) sebagai mederating .

3.5. Model Penelitian

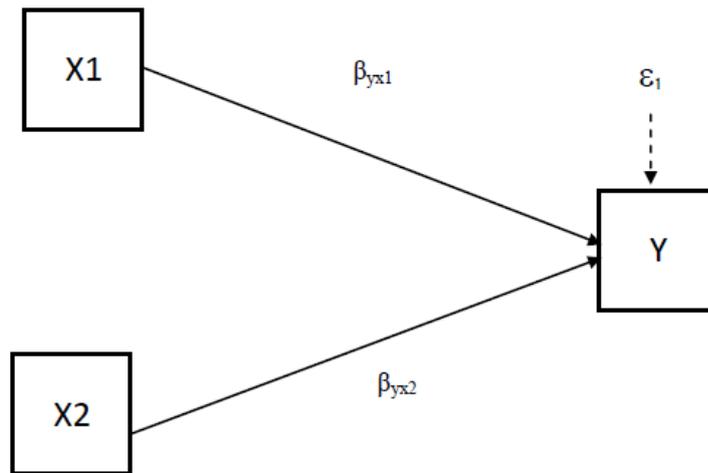
3.5.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam penelitian ini menggunakan metode dan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Ghozali (2013) mengemukakan analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Penggunaan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Pengaruh langsung seperti untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara langsung terhadap variabel dependen. Sedangkan pengaruh tidak langsung yaitu mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel lainnya. Berikut penjelasan analisis jalur menurut Sugiyono (2011):

1. Diagram Jalur (*Path Diagram*)

Adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, variabel modiasi, dan variabel dependen. Untuk mempresentasikan hubungan kausalitas diagram jalur menggunakan symbol anak panah berkepala satu

(*single-headed arrow*), symbol ini mengindikasikan adanya pengaruh antara variabel independen, variabel mediasi dan variabel dependen.



Gambar 3.1 Sub Struktur 1



Gambar 3.2 Sub Struktur 2

2. Persamaan Struktural

Persamaan structural menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis.

Persamaan structural untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

$$Y = a + b1_{X1} + b2_{X2} + e \dots\dots\dots\text{Substruktural 1}$$

$$Z = a + b1_Y + e \dots\dots\dots\text{Substruktural 2}$$

Dimana:

Y = Perilaku Inovatif

X1 = *Self Leadership*

X2 = Iklim Organisasi

Z = Keterlibatan Kerja

β_{yx1} = Koefisien jalur untuk pengaruh langsung X1 terhadap Y

β_{yx2} = Koefisien jalur untuk pengaruh langsung X2 terhadap Y

β_{ZY} = Koefisien jalur untuk pengaruh langsung Y terhadap Z

ε = Tingkat error

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai metode analisisnya. Analisis data kuantitatif merupakan suatu bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, sehingga data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu, untuk mempermudah proses analisis. Pengujiannya menggunakan regresi linear berganda dibantu dengan program SPSS versi 19

3.6. Rancangan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Alasannya adalah dalam melaksanakan tindakan kepada objek penelitian, maka diutamakan penjelasan secara mendetail tentang media pembelajaran yang dijadikan alat untuk mengukur hasil kinerja karyawan. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

- a. Merumuskan masalah penelitian dan menentukan tujuan survei. Peneliti menentukan sebuah judul yang sesuai dengan masalah yang hendak dibahas, yakni “Pengaruh *Self Leadership*, Iklim Organisasi Partisipatif terhadap keterlibatan kerja melalui Perilaku Inovatif pada PT.PERTAMINA Unit III”
- b. Menentukan konsep dan menggali kepustakaan tentang *Self Leadership* , Iklim Organisasi Partisipatif, Perilaku Inovatif, Keterlibatan Kerja
- c. Pembuatan Kuisisioner.
- d. Pekerjaan lapangan (dokumentasi).
- e. Pengolahan data.
- g. Analisis data yaitu kegiatan yang membutuhkan ketelitian peneliti dalam menentukan teknik menganalisis data agar sesuai dengan jenis data.
- h. Pelaporan merupakan hasil dan ringkasan dari penelitian dan rekomendasi yang diberikan oleh penulis.

3.7 Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengambilan data dilakukan dengan cara :

1. Teknik Kuesioner
Dilakukan dengan cara membagikan kuesioner/angket kepada responden
2. Teknik Kepustakaan
Dilakukan dengan cara mencari buku-buku, literatur-literatur berupa paper-paper, karya-karya ilmiah, majalah-majalah, jurnal-jurnal dan artikel-artikel yang didalamnya terdapat teori yang mendukung

penelitian.

3. Teknik Dokumentasi

Dilakukan dengan cara mencari dokumen-dokumen, surat-surat penting, arsip- arsip berupa undang-undang, peraturan-peraturan, keputusan-keputusan yang berhubungan dan mendukung penelitian ini.

3.8 Operasionalisasi Variabel

Operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: *Self Leadership*, Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif, Keterlibatan kerja Masing – masing *measurement* dijelaskan dalam tabel 3.2.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Ukuran	Skala
<i>Self Leadership</i> Carmeli et al, 2006 (Bal Tasthan,2013)	Strategi Prilaku	Saya percaya diri terhadap tindakan yang saya lakukan pada suatu pekerjaan Saya antusias dalam menyelesaikan pekerjaan Saya tekun dalam bekerja	Interval	Likert
	Reward	Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan saya Saya diberikan promosi	Interval	Likert

		jabatan jika berhasil berprestasi dalam bekerja Sayadiberikan bonus jika melewati target pekerjaan yang telah ditentukan		
	Strategi Pemikiran konstruktif	Saya melaporkan diri jika melakukan kesalahan Saya berani untuk melaporkan orang lain/rekan kerja jika melakukan kesalahan	Interval	Likert
Iklm Organisai Partisipatif	Partisipatif lingkungan kerja	Peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan tidak merugikan saya Prosedur yang dijalankan oleh perusahaan mempermudah pekerjaan saya	Interval	Likert
	Akses terhadap sumber daya manusia	Perusahaan terbuka terhadap rekrutmen karyawan	Interval	Likert

		Perusahaan sering memberikan pelatihan kepada saya		
	Akses informasi	Perusahaan memberikan akses informasi yang transparan Perusahaan memberikan akses informasi yang dapat dipercaya	Interval	Likert
Keterlibatan Kerja Bal Tastan (2013)	Merasa kompeten dan sukses	Saya percaya diri dengan keahlian yang saya miliki dalam pekerjaan Saya memberikan solusi jika rekan kerja mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	Likert
	Membantu orang lain di tempat kerja	Saya bisa memberikan hasil pekerjaan yang baik bagi perusahaan karena merasa kompeten Saya memberikan penjelasan jika	Interval	Likert

		pekerjaan yang dilakukan sulit dikerjakan oleh rekan kerja saya		
	Kontribusi	<p>Saya memiliki gagasan/ ide dari hasil pemikiran sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>Saya dan rekan kerja saling berkomitmen satu sama lain untuk memberikan kontribusi dalam mengembangkan inovasi</p>	Interval	Likert
Perilaku Inovatif Van De Van (1986 dalam Bal Tasthan, 2013)	Ide – ide	<p>Saya mampu memberikan ide-ide yang baru untuk terobosan pemecahan masalah</p> <p>Saya mampu memperjuangkan ide-ide dalam memperluas penelitian</p> <p>Pelaksanaan ide-ide</p>	Interval	Likert

		baru saya selalu didukung oleh perusahaan		
	Kreatifitas	<p>Saya memiliki ide-ide kreatif yang dapat menunjang penemuan baru</p> <p>Saya berpikir kreatif untuk melakukan hal baru yang bertujuan meningkatkan kinerja</p> <p>Saya berupaya menggunakan prosedur tertentu untuk menampung ide-ide kreatif yang saya hasilkan</p>	Interval	Likert
		<p>Saya membuat ide baru untuk mendapatkan pengakuan dilingkungan kerja</p> <p>Saya melakukan banyak cara baru untuk memperoleh pengakuan dilingkungan pekerjaan</p>	Interval	Likert

3.9. Hipotesis Statistik

1. $H_0: \rho=0$ *Self leadership* berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada PT.Pertamina Unit III
 $H_a: \rho \neq 0$ *Self leadership* tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada PT.Pertamina Unit III
2. $H_0: \rho=0$ Iklim organisasi partisipatif berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada PT.Pertamina Unit III
 $H_a: \rho \neq 0$ Iklim organisasi partisipatif tidak berpengaruh terhadap perilaku Inovatif pada PT.Pertamina Unit III
3. $H_0: \rho=0$ *Self leadership* dan iklim organisasi partisipatif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja melalui perilaku inovatif PT.Pertamina Unit III
 $H_a: \rho \neq 0$ *Self leadership* dan iklim organisasi partisipatif tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif melalui keterlibatan kerja PT.Pertamina Unit III

3.10. Rencana Analisis

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka langkah selanjutnya adalah analisis data merupakan salah satu langkah penting dalam rangka memperoleh hasil temuan atau memecahkan masalah yang ada, karena data menuntun kita ke arah temuan ilmiah. Analisis data yang dilakukan menggunakan *software Microsoft Excel* untuk mempermudah pengolahan data. Teknik yang digunakan menggunakan teknik analisa kualitatif dan kuantitatif. Teknik kualitatif yang dimaksud adalah penjabaran secara deskriptif sedangkan teknik kuantitatif pada saat pengolahan data kuisisioner.

Berikut langkah-langkah pengolahan data :

a. Pengklarifikasian Data

Data yang disebarkan kepada responden diperiksa dan diberikan pengkodean. Data yang telah diperiksa kemudian jawabannya akan disimpulkan dan disederhanakan.

b. Pemberian Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena pendidikan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Pada skala likert jawaban setiap item mempunyai sistem penilaian seperti contoh dikuesioner

3.10.1 Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen

Instrumen sebagai alat ukur untuk pengumpul data merupakan suatu yang sangat penting berkaitan dengan kualitas data. Oleh karena itu, instrumen sebagai alat pengumpul data harus valid. Instrumen yang valid adalah instrumen sebagai alat dapat dipergunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Instrumen yang reliabel apabila bila digunakan untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Instrumen yang valid dan reliabel belum tentu menghasilkan data valid dan reliabel, hali ini juga ditentukan oleh kondisi yang diteliti, selain itu peneliti harus mampu mengendalikan objek yang diteliti serta meningkatkan kemampuan dalam menggunakan instrumen untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji yang dipakai pada saat uji instrumen ini adalah uji validitas dan reabilitas. Uji validitas dan reabilitas menggunakan data primer sebagai sumber datanya yang berasal dari kuesioner.

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran tersebut. Data tersebut diperoleh dengan cara mengoreksi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan pada taraf signifikan 0,05 dan 0,01. Tinggi rendahnya validitas instrumen akan menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. *Item* pernyataan dinyatakan valid jika *corrected Item - Total Correlation Item* pernyataan lebih besar dari *r Product Moment Table* dengan taraf signifikan sebesar 0,05.

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

r : koefisien korelasi antara skor *item* dengan skor total

n: jumlah koresponden

X: skor *item* pada nomor *item* ke-i

Y: skor total koresponden

Suatu kuesioner dinyatakan *valid* jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor *item* pernyataan dengan total skor variabel.

Untuk mengetahui skor masing-masing *item* pernyataan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka *item* pernyataan yang diujicobakan kepada responden dinyatakan valid;
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka *item* pernyataan yang diujicobakan kepada responden dinyatakan tidak *valid*;
- 3) Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 tidak ditolak.

b. Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, maka selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $>$ nilai *r Product Moment*.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas sebuah variabel menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* α dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) *Cronbach's alpha* $<$ 0,6 maka reliabilitas buruk
- 2) *Cronbach's alpha* 0,6 – 0,79 maka reliabilitas tidak ditolak
- 3) *Cronbach's alpha* 0,8 maka reliabilitas baik

Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

3.10.2 Pengujian asumsi-asumsi model regresi

Pengujian asumsi klasik model regresi bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi regresi atau sebaliknya dan memperoleh model regresi yang menghasilkan estimator linier yang terbaik. Agar model dapat dianalisis dan memberikan hasil yang representative maka model tersebut harus memenuhi asumsi dasar klasik yang dapat dilakukan dalam pengujian asumsi model regresi adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Uji ini digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi adanya normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dipergunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, hal ini disebut sebagai homoskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Deteksi dari adanya heterokedastisitas yaitu melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Dasar untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas muncul jika terdapat hubungan diantara beberapa variabel atau semua variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat problem multikolinearitas atau tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat besaran korelasi antar variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau tolerance value.

Pengujian Multikolinearitas adalah pengujian keadaan dimana satu atau lebih variabel independent dapat dinyatakan sebagai kontribusi linier darivariabel independent lainnya, adapun gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai VIF (variance inflation factor), dan nilai tolerance.

3.10.3 Analisis Persamaan Struktural Path Analysis

Model struktural yaitu bila setiap variabel endogen (Y) secara unik keadaannya ditentukan variabel eksogen (X). Diagram jalur berikut menunjukkan struktur hubungan kausal antar variabel.

Persamaan structural untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e \dots\dots\dots\text{Substruktural 1}$$

$$Z = a + b_1Y + e \dots \dots \dots \text{Substruktural 2}$$

Dimana:

Y = Perilaku Inovatif

X1 = *Self Leadership*

X2 = Iklim Organisasi

Z = Keterlibatan Kerja

β_{yx_1} = Koefisien jalur untuk pengaruh langsung X₁ terhadap Y

β_{yx_2} = Koefisien jalur untuk pengaruh langsung X₂ terhadap Y

β_{ZY} = Koefisien jalur untuk pengaruh langsung Y terhadap Z

ε = Tingkat error

3.10.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R²) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R²) juga dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Rumus R² yaitu

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

Keterangan

R² : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

3.10.5 Teknik Pengujian Hipotesis

Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan analisis kuantitatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Uji hipotesis statistik digunakan untuk mengetahui kebenaran pengaruh antar variabel penelitian. Hasil uji ini untuk membenarkan atau menolak apakah variabel yang diuji mempunyai pengaruh dan sifat pengaruh antar variabel uji. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Uji-t

Uji-t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial, apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen jika variabel independen lain dianggap konstan. Analisis uji-t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) tidak ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji-F

Uji-F dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara bersama-sama, apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari semua variabel independen secara simultan

Pencarian Objek Penelitian										
Rapat Topic/judul Pengajuan Proposal										
Pembuatan Proposal										
Review Proposal										
Revisi Proposal										
Rapat Persiapan Penelitian										
Persiapan Penelitian										
Penyebaran Kuesioner										
Input data dan Pengolahan data										
Pembuatan Laporan Penelitian										

3.12. Realisasi Biaya

Untuk pelaksanaan kegiatan penelitian ini dibutuhkan dana yang diharapkan dapat disediakan oleh pihak STIE Indonesia sebagai bentuk dukungan terhadap pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dilakukan oleh staf pengajar di STIE Indonesia. Adapun anggaran kegiatan yang diperlukan adalah sebagai berikut :

1. Honor dan Transportasi:

a. Transportasi	Rp. 500.000,-
b. Peneliti/penulis (2 orang @Rp. 500.000)	Rp. 1.000.000,-
Biaya Honor dan Transportasi	Rp. 1.500.000,-

2. Bahan penelitian:

a. Biaya pengolahan data	Rp. 500.000,-
b. Souvenir	Rp. 2.275.000,-
c. Penyusunan proposal dan laporan	Rp. 225.000,-
Biaya bahan penelitian	Rp. 3.000.000,-

Total dana yang dibutuhkan adalah sebesar Rp 4.500.000,-

(Empat juta lima ratus ribu rupiah)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PT Pertamina (Persero) MOR III , responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 140 pegawai. Berikut adalah data distribusi sampel penelitian:

Tabel 4. 1 - Data Distribusi Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Penyebaran kuesioner	140	100%
Kuesioner yang terkumpul	140	100%
Kuesioner yang tidak terkumpul	0	0%
Kuesioner yang dapat diolah	140	100%

Sumber: hasil pengumpulan data

Berdasarkan tabel diatas, penyebaran kuesioner secara keseluruhan 140 buah atau 100%. Kuesioner yang terkumpul sebanyak 140 buah atau 100%, kuesioner yang tidak terkumpul 0 % dan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 140 atau 100%

4.1.1 Deskripsi Data

Tabel 4.2 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Self Leadership	140	2	5	3.47	.687
Iklim Organisasi Partisipatif	140	2	5	4.02	.610
Keterlibatan Kerja	140	2	5	3.83	.621
Perilaku Inovatif	140	3	5	4.09	.554
Valid N (listwise)	140				

Sumber : hasil pengolahan SPSS 19

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui Hasil dan Analisis Penelitian:

1. Kolom N menunjukkan jumlah data yang digunakan dalam pengujian ini yaitu sebanyak 140 responden.
2. Variabel *self leadership* mempunyai nilai minimum sebesar 2 dan nilai maksimum sebesar 5 serta mempunyai nilai rata-rata sebesar 3.47 dengan standar deviasi sebesar 0.687. Hal ini berarti nilai rata-rata menunjukkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atas item-item pertanyaan *self leadership* dan sifat data dari *self leadership* adalah tidak bervariasi atau homogen dikarenakan memiliki standar deviasi yang lebih kecil dari 1.
3. Variabel iklim organisasi partisipatif mempunyai nilai minimum sebesar 2 dan nilai maksimum sebesar 5 serta mempunyai nilai rata-rata sebesar 4.02 dengan standar deviasi sebesar 0.610. Hal ini berarti nilai rata-rata menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju atas item-item pertanyaan iklim organisasi partisipatif dan sifat data dari iklim organisasi

partisipatif adalah tidak bervariasi atau homogen dikarenakan memiliki standar deviasi yang lebih kecil dari 1.

4. Variabel keterlibatan kerja mempunyai nilai minimum sebesar 2 dan nilai maksimum sebesar 5 serta mempunyai nilai rata-rata sebesar 3.83 dengan standar deviasi sebesar 0.621. Hal ini berarti nilai rata-rata menunjukkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atas item-item pertanyaan keterlibatan kerja dan sifat data dari keterlibatan kerja adalah tidak bervariasi atau homogen dikarenakan memiliki standar deviasi yang lebih kecil dari 1.
5. Variabel perilaku inovatif mempunyai nilai minimum sebesar 3 dan nilai maksimum sebesar 5 serta mempunyai nilai rata-rata sebesar 4.09 dengan standar deviasi sebesar 0.554. Hal ini berarti nilai rata-rata menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju atas item-item pertanyaan perilaku inovatif dan sifat data dari perilaku inovatif adalah tidak bervariasi atau homogen dikarenakan memiliki standar deviasi yang lebih kecil dari 1.

4.1.2 Karakteristik responden

Berikut ini adalah data dari responden yang didapatkan peneliti dari pertanyaan – pertanyaan kuesioner bagian pertama:

Tabel 4. 2 - Karakteristik Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent
Valid		
Laki-laki	88	62.9
Perempuan	52	37.1
Total	140	100.0

Sumber : hasil pengolahan SPSS 19

Dari 140 responden terdapat 88 responden atau 62,9% berjenis kelamin pria dan 52 responden atau 37,1% berjenis kelamin perempuan , sehingga dapat dikatakan mayoritas responden adalah Pria.

Tabel 4. 3 - Karakteristik usia responden

	Frequency	Percent
Valid		
21 - 30 Tahun	79	56.4
31-40 Tahun	42	30.0
41-50 Tahun	16	11.4
>50 Tahun	3	2.1
Total	140	100.0

Sumber: hasil pengolahan SPSS 19

Dari 140 responden terdapat 79 responden atau 56,4% berusia 21 - 30 tahun lebih banyak daripada usia 31 – 40 tahun berjumlah 42 responden 30% sedangkan usia 41 50 tahun berjumlah 16 atau 11,4% dan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 responden atau 2.1%.

Tabel 4. 4 - Karakteristik pendidikan responden

	Frequency	Percent
Valid		
SMA	20	14.3
D1 - D3	13	9.3
S1	101	72.1
S2 - S3	6	4.3
Total	140	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 19

Dari 140 responden terdapat 20 responden atau 14,3% berpendidikan SMA lebih banyak dibandingkan dengan pendidikan D1 – D3 sebanyak 13 responden atau 9,3% sementara pegawai dengan lulusan S1 mendominasi berjumlah 101 atau 72,1 responden dan pendidikan S2 – S3 berjumlah 6 reponden atau 4,3%. Sehingga dapat dikatakan mayoritas responden adalah berpendidikan S1.

Tabel 4. 5 - Karakteristik Masa Kerja

	Frequency	Percent
Valid < 1 Tahun	4	2.9
1 - 5 Tahun	78	55.7
6 - 10 Tahun	28	20.0
> 10 Tahun	30	21.4
Total	140	100.0

Sumber: hasil pengolahan SPSS 19

Dari 140 responden terdapat 4 responden atau 2,9% dengan masa kerja < 1 tahun dan lebih banyak 78 responden atau 55,7% dengan masa kerja 1 – 5 tahun sementara masa kerja 6 – 10 tahun berjumlah 28 reponden atau 20% lebih sedikit dibandingkan masa kerja > 10 tahun sebanyak 30 responden atau 21,4%

4.2. Analisis Data dan Hasil Penelitian

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan kepada 140 responden dengan taraf signifikansi 0,05 maka r tabel sebesar 0,1660. Jika nilai r hitung > r tabel maka *item* pernyataan yang diuji cobakan kepada 140 orang responden tersebut dinyatakan *valid*, sebaliknya jika r hitung < r tabel maka *item* pernyataan yang diujicobakan kepada 140 orang responden tersebut dinyatakan tidak *valid*

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel *Self Leadership*

<i>Self Leadership</i>	r table	r hitung	Keterangan
SL1	0,1660	.512	Valid
SL2	0,1660	.735	Valid
SL3	0,1660	.511	Valid
SL4	0,1660	.513	Valid
SL5	0,1660	.698	Valid
SL6	0,1660	.607	Valid
SL7	0,1660	.590	Valid
SL8	0,1660	.555	Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 19

Dari hasil uji validitas kepada 140 responden atas variabel *self leadership* dengan taraf signifikansi 0,05 dapat disimpulkan bahwa pernyataan dianggap *valid* karena memiliki nilai r hitung > r tabel.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi Partisipatif

Iklim Organisasi Partisipatif	r table	r hitung	Keterangan
IO1	0,1660	.534	Valid
IO2	0,1660	.643	Valid
IO3	0,1660	.506	Valid
IO4	0,1660	.445	Valid
IO5	0,1660	.645	Valid
IO6	0,1660	.557	Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 19

Dari hasil uji validitas kepada 140 responden atas variabel Iklim Organisasi partisipatif dengan taraf signifikansi 0,05 dapat disimpulkan bahwa pernyataan dianggap *valid* karena memiliki nilai r hitung > r tabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja	r table	r hitung	Keterangan
KK1	0,1660	.498	Valid
KK2	0,1660	.645	Valid
KK3	0,1660	.445	Valid
KK4	0,1660	.495	Valid
KK5	0,1660	.554	Valid
KK6	0,1660	.454	Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 19

Dari hasil uji validitas kepada 140 responden atas variabel keterlibatan kerja dengan taraf signifikansi 0,05 dapat disimpulkan bahwa pernyataan dianggap *valid* karena memiliki nilai r hitung > r tabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Inovatif

Perilaku Inovatif	r table	r hitung	Keterangan
P1	0,1660	.432	Valid
P2	0,1660	.637	Valid
P3	0,1660	.502	Valid
P4	0,1660	.573	Valid
P5	0,1660	.426	Valid
P6	0,1660	.545	Valid
P7	0,1660	.317	Valid
P8	0,1660	.207	Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 19

Dari hasil uji validitas kepada 140 responden atas variabel perilaku inovatif dengan taraf signifikansi 0,05 dapat disimpulkan bahwa pernyataan dianggap *valid* karena memiliki nilai r hitung > r tabel.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, maka selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10 - Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Self Leadership	.850	8
Iklim Organisasi Partisipatif	.797	6
Keterlibatan kerja	.769	6
Perilaku Inovatif	.750	8

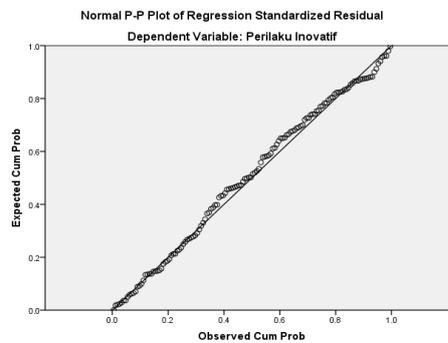
Sumber: hasil pengolahan SPSS 19

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat empat output dari variabel yang diketahui masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 1 - Uji Normalitas Metode Grafik P-P plot

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut telah memenuhi uji normalitas karena telah terdistribusi secara normal.

4.2.4. Hasil Uji Hipotesis

4.2.4.1. Analisis Jalur

Analisis jalur pada penelitian ini menggunakan uji secara individual dan simultan yang terbagi menjadi dua sub-struktur, yaitu sub-struktur 1 dan sub-struktur 2. Persamaan struktural analisis jalur dalam penelitian ini, sebagai berikut:

4.2.4.2. Pengujian Sub-Struktur 1

Sub-struktur 1 dianalisa menggunakan analisis jalur, dengan persamaan structural Perilaku Inovatif = $a + b_1 \text{self leadership} + b_2 \text{Iklim orgnaisasi partisipatif} + e$. Hasil dari analisis jalur sub-struktur 1 sebagai berikut:

Tabel 4. 11- Anova Sub-Struktur 1

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1844.546	2	922.273	143.053	.000 ^a
	Residual	883.247	137	6.447		
	Total	2727.793	139			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi Partisipatif, Self Leadership

b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya variabel *self leadership*, iklim organisasi partisipatif secara bersama – sama berpengaruh terhadap perilaku inovatif.

Tabel 4. 12- Model Summary Sub-Struktur 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.822 ^a	.676	.671	2.539	1.827

- a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi Partisipatif, Self Leadership
 b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Besarnya pengaruh *self leadership*, iklim organisasi partisipatif terhadap perilaku inovatif dapat diketahui dengan melihat adjusted R Square 0,671 = 67,1 % dan besarnya pengaruh faktor lain yang mempengaruhi pencegahan *fraud* diluar penelitian ini adalah sebesar 100% - 67,1 % = 32,9 %.

Tabel 4. 13 - Coefficients Sub-Struktur 1

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	8.542	1.627	5.249	.000
	Self Leadership	.639	.042	15.159	.000
	Iklim Organisasi Partisipatif	.174	.067	2.602	.010

- a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Persamaan struktural sub-struktur 1 sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Perilaku Inovatif} &= a + b1_{\text{self leadership}} + b2_{\text{Iklim orgnaisasi partisipatif}} + e \\ &= 8.542 + 0,639 X1 + 0,174 X2 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh *Self Leadership* terhadap Perilaku Inovatif ($X_1 \rightarrow Y$)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui bahwa variabel *Self leadership* menunjukkan $\beta = 0,639$ dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis 1 (satu) diterima, artinya *Self leadership* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

2. Pengaruh Iklim organisasi partisipatif terhadap Perilaku Inovatif ($X_2 \rightarrow Y$).

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui bahwa variabel iklim organisasi partisipatif menunjukkan $\beta = 0,174$ dan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis 2 dua di terima artinya iklim organisasi partisipatif berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

Pengujian Sub-Struktur 2

Hasil dari analisis jalur sub-struktur 2 sebagai berikut:

Tabel 4.14 - Anova Sub-Struktur 2

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.963	1	29.963	174.389	.000 ^a
	Residual	23.711	138	.172		
	Total	53.674	139			

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya variabel keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap perilaku inovatif.

Tabel 4. 15 - Model Summary Sub-Struktur 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.555	.4145088

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Besarnya pengaruh Keterlibatan kerja terhadap perilaku inovatif dapat diketahui dengan melihat adjusted R square $0,555 = 55,5 \%$ dan besarnya pengaruh faktor lain yang mempengaruhi keterlibatan kerja diluar penelitian ini adalah sebesar $100\% - 55,5 \% = 44,5 \%$.

Tabel 4. 16 - Coefficients Sub-Struktur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.769	.234		3.283	.001
	Keterlibatan Kerja	.761	.058	.747	13.206	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, model regresi yang terbentuk berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\text{Perilaku Inovatif} = 0,769 + 0,761 \text{ keterlibatan kerja}$$

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh pengujian hipotesis sebagai berikut:

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Inovatif ($Z \rightarrow Y$).

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja iklim organisasi partisipatif menunjukkan $\beta = 0,761$ dan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis 3 (tiga) di terima artinya keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

Tabel 4. 17 – Sobel test pengaruh tidak langsung

Variabel Independen	<i>Sobel Test</i>	
	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
Iklim Organisasi Partisipatif terhadap Perilaku Inovatif melalui Keterlibatan Kerja	2.547	0,011

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh pengujian hipotesis sebagai berikut:

4. Pengaruh iklim organisasi partisipatif terhadap keterlibatan kerja melalui perilaku inovatif

Hasil *sobel test* menunjukkan nilai t_{hitung} jalur $X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$ sebesar 2.547 dengan taraf signifikansi 0,000, hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi partisipatif memiliki pengaruh tidak langsung secara positif terhadap keterlibatan kerja melalui perilaku inovatif.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1. Pengaruh *Self Leadership* terhadap Perilaku Inovatif

Hasil penelitian variabel *self leadership* menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya *self leadership* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Sifat yang memengaruhi, atau yang dipengaruhi oleh, *self leadership* berupa konfidensi diri, ketegasan, resiliensi, energi, kebutuhan akan prestasi, kemauan memikul tanggungjawab, fleksibilitas dan maturitas emosional. Skill pembelajaran kontinyu berhubungan langsung dengan *self-leadership*.

Untuk meningkatkan perilaku inovatif diperlukan *self leadership* agar dapat tekun dalam bekerja dan sehingga karyawan menghasilkan ide-ide kreatif. Hal ini karena *self leadership* selain merupakan kemampuan individu di dalam memimpin diri sendiri juga merupakan cara individu memberdayakan dirinya. Semakin tinggi *self leadership* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku inovatif yang timbul dari karyawan tersebut. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Bal Tastan (2013); Ardana (2016) yang menunjukkan bahwa *self leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

4.3.2 Pengaruh Iklim organisasi partisipatif terhadap Perilaku Inovatif.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui bahwa variabel iklim organisasi partisipatif menunjukkan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05 artinya iklim organisasi partisipatif berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Iklim organisasi yang positif akan cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk berperilaku inovatif. Iklim organisasi mempersiapkan inovasi pekerja dengan memberikan dorongan dan perubahan situasi yang fleksibel, hal tersebut membuka jalan pekerja untuk memecahkan masalah dari sudut pandang lain.

Iklim organisasi yang positif dapat mempengaruhi tingkah laku inovatif dengan cara memberikan motivasi intrinsik pada karyawan dan membuat karyawan merasa mendapat dukungan penuh dari perusahaan, sehingga karyawan tidak segan

untuk menampilkan perilaku inovatif. Untuk itu penting bagi perusahaan untuk mendesain iklim organisasi yang positif dan mendukung karyawan untuk menampilkan tingkah laku inovatif karena iklim organisasi yang positif dapat dipersepsikan sebagai dukungan dan perhatian dari perusahaan terhadap karyawan, sehingga karyawan terpacu untuk menunjukkan tingkah laku yang inovatif yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil Tastan (2013); El-Manurwan dan Sawitri (2017); Pelin dan Ulker (2013), Ardhana (2016) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan.

4.3.3 Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05 artinya keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Keterlibatan kerja yang positif akan cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk berperilaku inovatif. Karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan dapat memperlihatkan keuletan dan inisiatif personal di tempat kerja mereka. Keterlibatan kerja telah memiliki keberartian yang semakin besar karena hal ini terkait dengan hasilkinerja karyawan yang inovatif.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil Tastan (2013) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan.

4.3.4 Pengaruh Iklim Organisasi Partisipatif terhadap Keterlibatan Kerja Melalui Perilaku inovatif

Hasil *sobel test* menunjukkan nilai t_{hitung} jalur $X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$ sebesar 2,547 dengan taraf signifikansi 0,000 hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi partisipatif memiliki pengaruh tidak langsung secara positif terhadap keterlibatan kerja, yaitu dari iklim organisasi partisipatif ke perilaku inovatif

lalu ke keterlibatan kerja. Peran Keterlibatan Kerja sebagai variabel *mediasi* mampu meningkatkan pengaruh Iklim organisasi partisipatif terhadap Keterlibatan kerja melalui perilaku inovatif jadi dapat dikatakan untuk meningkatkan keterlibatan kerja di perlukan iklim organisasi partisipatif melalui perilaku inovatif.

Sehingga peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan tidak merugikan karyawan dan rekan kerja, sehingga saling berkomitmen satu sama lain untuk memberikan kontribusi dalam mengembangkan inovasi agar dapat memberikan ide baru dalam lingkungan kerja. Penelitian ini didukung oleh Tasthan (2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi partisipatif serta adanya Keterlibatan Kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh positif melalui Perilaku Inovatif

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bagian sebelumnya, maka penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self leadership* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif, artinya semakin tinggi *self leadership* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku inovatif
2. Iklim organisasi partisipatif berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif, artinya semakin tinggi iklim organisasi partisipatif yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku inovatif
3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif, artinya tingkat keterlibatan yang tinggi akan memicu para karyawan untuk memperlihatkan perilaku kerja yang inovatif.
4. Iklim organisasi partisipatif memiliki pengaruh tidak langsung secara positif terhadap keterlibatan kerja melalui perilaku inovatif, artinya semakin tinggi iklim organisasi partisipatif membuat keterlibatan kerja semakin meningkat melalui perilaku inovatif

5.2 Saran

Penelitian di masa mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan mengenai hal sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel

2. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif dan keterlibatan kerja
3. Perusahaan diharapkan meningkatkan *self leadership*, iklim organisasi partisipatif, perilaku inovatif, keterlibatan kerja dengan memberikan *reward* bagi karyawan yang berinovasi, serta memberikan pelatihan - pelatihan yang dapat menunjang peningkatan inovasi pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2012). Psikologi kepemimpinan & inovasi. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Ardana, komang. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi, kepemimpinan transformasional, self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *Jurnal manajemen Unud*. Vol. 5, No. 3, 2016
- Bal Tastan, Secil. 2013. *The Influences of Participative Organizational Climate and self – leadership on Innovative Behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A Surveyy in the context of SMEs in Izmir*. *Procedia social and behavioral sciences*, 75:407-419
- De, Jong & Den Hartog,. 2008. “Leadership as a determinant of innovative behavior”. *A Conceptual framework Innovative and Work Behavior : Measurement and Validation*. Amsterdam: EIM Bussiness.
- Cingoz, A., & Akdogan, A. (2011). An empirical examination of performance and image outcome expectation as determinants of innovative behavior in workplace. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 848-853. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.09.099
- El-Manurwan, muhammad dan Sawitri dian ratna. 2017. Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyyawan PT.PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor. *Jurnal Empati*, Agustus 2017 Volume 7 (Nomor 3), Halaman 351- 356
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 18, 77-88. doi: 10.7454/mssh.v18i2.346.
- De Jong, J., & De Hartog, D. (2010). Measuring innovativeworkbehavior. *Creativity and Innovation Management*, 19, 23-36.

- Gitosudarmo, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ghozali, Imam 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Undip, Semarang
- Hartini, S. (2012). Peran inovasi: Pengembangan kualitas produk dan kinerja bisnis. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14, 82-88.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jakaria. (2008). *Statistika Deskriptif (Edisi Kedua)*. Jakarta: Andrea Publisher.
- Kanten, Pelin & Ulker er funda . 2013. *The Effect of Organizational Climate on Counterproductive Behaviors: An Empirical Study on the Employees of Manufacturing Enterprises*. *International Macrotheme* 2(4)
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2013). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- McShane, Steven L dan Von Glinow, Mary Ann. 2010, *Organizational Behavior*, NY : The McGraw-Hill Companies, Inc, New York.
- Messman, G., Mulder, R.H., and Gruber, H. (2010), "Relations between Vocational Teachers' Caharacteristics of Professionalism and Their Innovative Work Behavior", *Vocational Education and Training*, Vol. 2 (1), pp. 21 – 40.
- Mousa A. Al-Saudi (2012). The Impact of Organizational Climate upon the Innovative Behavior at Jordanian Private Universities as Perceived by Employees: A Field Study . *International Business and Management* Vol. 5, No. 2, pp. 14-27

- Nawawi, Hadari. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. (2013). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Slatten, T. And Mehmetoglu, M. (2011), “Antecedents and Effects of Engaged Frontline Employees: A Study from the Hospitality Industry”, *Managing Service Quality*, Vol. 21 (1), pp. 88 – 107.
- Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*, Alfabeta Bandung
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Yuan, F. and Woodman, R.W. (2010), “Innovative behaviour in the workplace: the role of performance and image outcome expectations”, *Academy of Management Journal*, Vol. 53 No 2, pp. 323-342.