

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1
Jenis Kelamin**

JENIS KELAMIN		
Item	Frekuensi (n)	Persen (%)
Laki-laki	28	26.7
Perempuan	77	73.3
Total	105	100.0

Berdasarkan hasil distribusi data, sebagian besar responden yakni berjenis kelamin perempuan sebanyak 77 responden atau sebesar 73.3%. Sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki yakni dengan total 28 responden atau sebesar 26.7%.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 2
Usia**

USIA		
Item	Frekuensi (n)	Persen (%)
< 17 Tahun	0	0
18-49 Tahun	97	92.4
> 50 Tahun Keatas	8	7.6
Total	105	100.0

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia dalam data yang didapatkan, maka disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 18 hingga 49 tahun, yang mencakup 92.4% dari total responden. Di sisi lain, hanya sebagian kecil, yaitu 7.6%, responden yang berusia di atas 50 tahun.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3
Jenis Kelamin

PENDIDIKAN		
Item	Frekuensi (n)	Persen (%)
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	24	22.9
PERGURUAN TINGGI	81	77.1
Total	105	100.0

Berdasarkan distribusi data, 77.1% dari responden memiliki latar belakang pendidikan Perguruan Tinggi, sedangkan 22.9% lainnya memiliki latar belakang pendidikan SMA. Tidak ada responden yang hanya memiliki pendidikan sampai tingkat SD atau SMP dalam sampel ini, menunjukkan bahwa mayoritas perguruan tinggi dan sebagian kecil menengah atas.

4.2 Hasil Uji Instrumen

Pada pengujian item instrument kuesioner penelitian dilakukan uji validitas dan reabilitas, uji instrumen membantu mengevaluasi apakah instrumen tersebut bisa mewakili pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas membantu melihat seberapa jauh instrumen yang digunakan bisa menggambarkan konsep dari variabel penelitian. Uji validitas membantu memastikan bahwa instrumen memiliki relevansi dengan tujuan penelitian. Dan reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil yang dihasilkan oleh instrumen jika digunakan dalam kondisi yang berulang-ulang. Uji reliabilitas membantu mengukur seberapa stabil dan akurat instrumen dalam memberikan hasil yang serupa dalam situasi yang berbeda. Dengan nilai df yang digunakan pada penelitian ini $df=105-2= 103$ dengan tingkat signifikan 0.05 pada nilai r -tabel sebesar 0.1918, uji reabilitas nilai *cronbach alpha* dengan ketentuan diatas 0,60 item pernyataan dapat dikatakan handal untuk digunakan dalam, dengan hasil sebagai berikut :

4.2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Inovatif

Tabel 4. 4
Uji Validitas Variabel Perilaku Inovatif

Item	r-Tabel	r-Hitung
X1.1	0.1918	0,827
X1.2		0,789
X1.3		0,874
X1.4		0,875
X1.5		0,805
X1.6		0,904
X1.7		0,877
X1.8		0,842
X1.9		0,815

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil pengujian validitas pada item instrumen variabel perilaku inovatif, dari hasil perhitungan seluruh item pernyataan dikategorikan valid, hal ini dibuktikan dengan nilai r-hitung lebih besar terhadap r-tabel, diperoleh nilai r-hitung sebesar 0,789 sampai 0,904

4.2.2 Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri

Tabel 4. 5
Uji Validitas Variabel Efikasi Diri

Item	r-Tabel	r-Hitung
X2.1	0.1918	0,849
X2.2		0,884
X2.3		0,864
X2.4		0,905
X2.5		0,888
X2.6		0,780
X2.7		0,764
X2.8		0,580

Dari semua pernyataan pada variabel efikasi diri pada 105 responden, semua pernyataan memiliki kriteria valid, dengan nilai yang diperoleh pada $r > r$ -tabel, dengan skor r-hitung sebesar 0,580 hingga 0,905 maka item pernyataan dapat dikatakan valid.

4.2.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 4. 6
Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	r-Tabel	r-Hitung
Y1.1	0.1918	0,845
Y1.2		0,818
Y1.3		0,810
Y1.4		0,841
Y1.5		0,740
Y1.6		0,826
Y1.7		0,822
Y1.8		0,842
Y1.9		0,761
Y1.10		0,471
Y1.11		0,421

Hasil uji validitas pada tabel 4.6 di atas seluruh item instrumen untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan skor r-hitung > r-tabel yakni nilai r-hitung sebesar 0,421 hingga 0,845

4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Uji keandalan yakni suatu proses dalam penelitian yang dilakukan guna melihat hasil dari item instrumen penelitian mampu dipercaya dan tetap konsisten. Uji ini juga dilakukan guna melihat apakah alat ukur yang dipakai dalam penelitian bisa menghasilkan jawaban yang konsisten apabila digunakan lagi pada situasi dan waktu yang berbeda dari penelitian ini. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, dengan pengujian internal mengukur konsistensi dari item-item dalam instrumen. Pengujian ini sering dilakukan menggunakan aplikasi statistik seperti SPSS, dengan metode umum berupa perhitungan koefisien Cronbach's Alpha. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner atau angket tersebut secara konsisten mengukur konsep yang sama. Nilai yang lebih rendah dari 0,60 mengindikasikan bahwa instrumen mungkin tidak cukup konsisten, sehingga memerlukan revisi. (Nursalam., 2020) hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dengan 3 variabel dihasilkan data sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
1	Perilaku Inovatif	0.950	Reliabel
2	Efikasi Diri	0.929	Reliabel
3	Kinerja	0.921	Reliabel

Informasi data pada tabel 4.7 di atas memberikan hasil dari uji reliabilitas untuk keseluruhan variabel penelitian, yaitu Perilaku Inovatif, Efikasi Diri, dan Kinerja, menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang sangat tinggi, yaitu 0.950 untuk Perilaku Inovatif, 0.929 untuk Efikasi Diri, dan 0.921 untuk Kinerja. Nilai-nilai ini jauh di atas batas minimum 0.60 yang digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen penelitian. Oleh karena itu, berdasarkan kriteria ini, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel. Artinya, instrumen yang digunakan untuk mengukur Perilaku Inovatif, Efikasi Diri, dan Kinerja memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga hasil pengukuran dari instrumen tersebut dapat dipercaya dan diandalkan.

4.4 Hasil Uji Analisis Deskriptif

Tabel 4. 8
Hasil Uji Analisis Deskriptif
Statistics

		X1	X2	Y
N	Valid	105	105	105
	Missing	0	0	0
Mean		37.2571	32.9810	36.4857
Std. Error of Mean		0.62386	0.58819	1.01933
Median		38.0000	33.0000	37.0000
Mode		45.00	32.00	40.00
Std. Deviation		6.39265	6.02715	10.44502
Minimum		9.00	8.00	11.00
Maximum		45.00	40.00	55.00
Sum		3912.00	3463.00	3831.00

Hasil penelitian dengan uji analisis data deskriptif didapatkan hasil dengan

penjelasan sebagai berikut :

1. Dari data dengan total responden sebanyak 105 pada variabel X_1 perilaku inovatif nilai mean yang diperoleh sebesar 37.2571, pada nilai maksimum diperoleh nilai sebesar 45.00, nilai standard deviasi yang didapatkan sebesar 6.39265, pada nilai minimum didapatkan nilai 9.00, dari hasil penelitian yang diperoleh nilai mean yang didapatkan pada penelitian ini lebih besar terhadap nilai standard deviasi dengan penjelasan data tersebut, maka kesimpulannya bahwa penyebaran nilainya merata dan penyimpangan data tergolong rendah.
2. Dari data dengan total responden sebanyak 105 pada variabel X_2 efikasi diri nilai mean yang diperoleh sebesar 32.9810, pada nilai maksimum diperoleh nilai sebesar 40.00, nilai standard deviasi yang didapatkan sebesar 6.02715, pada nilai minimum didapatkan nilai 8.00, dari hasil penelitian yang diperoleh nilai mean yang didapatkan pada penelitian ini lebih besar terhadap nilai standard deviasi, dengan penjelasan data tersebut, maka kesimpulannya bahwa penyebaran nilainya merata dan penyimpangan data tergolong rendah.
3. Dari data dengan total responden sebanyak 105 pada variabel Y kinerja karyawan nilai mean yang diperoleh sebesar 36.4857, pada nilai maksimum diperoleh nilai sebesar 55.00, nilai standard deviasi yang didapatkan sebesar 10.44502, pada nilai minimum didapatkan nilai 11.00, dari hasil penelitian yang diperoleh nilai mean yang didapatkan pada penelitian ini lebih besar terhadap nilai standard deviasi, dengan penjelasan data tersebut, maka kesimpulannya bahwa penyebaran nilainya merata dan penyimpangan data tergolong rendah.

4.5 Asumsi Klasik

Asumsi klasik yakni serangkaian uji prasyarat yang harus dipenuhi sebelum dilakukannya kegiatan analisis lainnya, untuk memastikan validitas dan keandalan hasil penelitian. Dalam aspek ini, analisis data yang digunakan mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah distribusi data mengikuti distribusi normal,

yang merupakan asumsi penting dalam banyak analisis statistik. Uji multikolinearitas berfokus untuk memastikan pada kondisi tidak terjadi suatu hubungan linear yang tinggi antara variabel independen, karena apabila terdapat suatu hubungan maka akan menimbulkan masalah interpretasi koefisien regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah variabilitas residual konsisten di seluruh rentang prediktor, memastikan bahwa model regresi tidak melanggar asumsi homoskedastisitas. Memenuhi ketiga asumsi ini penting agar memperoleh hasil penelitian yang dapat dipercaya dan handal (Satibi, 2021)

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yakni suatu proses yang dilakukan dalam menguji data apakah distribusi kepada sampel penelitian mendekati distribusi normal. Dengan begitu hal ini menjadi begitu penting karena banyak teknik inferensial dalam penelitian statistik memerlukan asumsi bahwa data bersumber dari distribusi normal (Sugiyono, 2019). Adapun data yang di dapatkan pada uji normalitas berikut ini :

Tabel 4. 9
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	9.91838039
Most Extreme Differences	Absolute	0.085
	Positive	0.062
	Negative	-0.085
Test Statistic		0.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.058 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Informasi pada tabel 4.9 di atas, uji normalitas dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov test one sample menunjukkan tingkat Sig 0,058 > 0,05, yang dapat didefinisikan bahwa asumsi normalitas memenuhi syarat pada setiap variabel. Dengan demikian, kesimpulannya bahwa data terdistribusi secara normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk menguji apakah model regresi diketahui terdapat hubungan antar variabel bebas (independen). Pada uji multikolinieritas yang menjadi acuan yakni dengan memperhatikan tingkat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) (Setyowati et al., 2021) dengan kriteria penentuan keputusan yaitu:

- Tingkat *tolerance* $\leq 0,10$, maka disimpulkan terdapat multikolinieritas dan apabila tingkat *tolerance* $\geq 0,10$ diartikan tidak terdapat multikolinieritas.
- Tingkat *VIF* ≥ 10 , disimpulkan terdapat multikolinieritas dan apabila tingkat *VIF* ≤ 10 , diartikan tidak terdapat multikolinieris.

Adapun hasil data yang diperoleh pada uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.10
Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	34.730	7.088		4.900	0.000		
X1	-0.378	0.159	-0.232	-2.384	0.019	0.937	1.067
X2	0.481	0.168	0.277	2.856	0.005	0.937	1.067

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji multikolinieris pada tabel 4.10 diatas menggambarkan kondisi uji hipotesis memiliki hasil *tolerance* sebagai berikut :

- Pada variabel X1 didapatkan nilai *tolerance* $0.937 > 0.10$ dan nilai VIF $1,067 < 10$.
- Pada variabel X2 didapatkan nilai *tolerance* $0.937 > 0.10$ dan nilai VIF $1,067 < 10$.

Maka ditarik kesimpulan jika seluruh variabel dari model uji hipotesis tidak mengalami gejala multikolinieritas

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas biasanya terjadi pada model penelitian yang menggunakan data cross-section dibandingkan dengan time series, meskipun model dengan data time series juga tidak sepenuhnya bebas dari heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas pada suatu model, pola scatterplot dari model tersebut dapat dianalisis. Pola tertentu pada scatterplot dapat mengindikasikan adanya heteroskedastisitas, menunjukkan variabilitas yang tidak konstan di sepanjang rentang data. (Narasati, 2020) adapun data yang didapatkan sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.806	3.819		1.782	0.078
	X1	0.116	0.086	0.137	1.354	0.179
	X2	-0.086	0.091	-0.096	-0.951	0.344

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan uji heterokedastisitas glejser pada setiap variabel diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pada hasil uji variabel X1 didapatkan nilai *sig* sebesar $0.179 > 0.05$.
2. Pada hasil uji variabel X2 didapatkan nilai *sig* sebesar $0.344 > 0.05$.

Maka dapat disimpulkan tidak terjadinya heterokedastisitas pada hasil data diatas.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini berfokus untuk menganalisis dan memberikan interpretasi informasi yang berhasil diperoleh yang akan digunakan menemukan jawaban pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis. Tujuan utama dari uji hipotesis adalah menggali wawasan, pola, hubungan dan arti dari data yang telah diperoleh. Tahapan analisis data membantu peneliti mengambil langkah-langkah konkret dalam mengartikan dan menyajikan hasil penelitian

secara sistematis. (Nugrahani, 2020)

4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis data dengan uji regresi linear berganda diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Hasil Analisis Regesi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	34.730	7.088		4.900	0.000
	X1	-0.378	0.159	-0.232	-2.384	0.019
	X2	0.481	0.168	0.277	2.856	0.005

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji pada analisis data dengan uji regresi linear berganda disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2$$
$$= 33.768 - 0.378x_1 + 0.481x_2$$

Dengan penjelasan hasil berikut ini :

1. Kondisi konstanta (a) mempunyai nilai positif (+) yakni 34.730. Tanda positif dapat diartikan sebagai pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu hal ini menjelaskan bahwa seluruh variabel independen (X_1 , X_2) 0 persen atau tidak terjadi perubahan, maka nilai adalah 34.730.
2. Kondisi koefisien regresi pada variabel X_1 bernilai negatif (-) yakni -0.378. Tentunya hal ini menunjukkan variabel X_1 jika mengalami penurunan 1%, maka variabel Y akan turun sebesar -0.378 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
3. Kondisi koefisien regresi pada variabel X_2 bernilai nilai positif (+) sebesar 0.48. Hal ini menjelaskan apabila X_2 naik 1%, maka Y juga akan mengalami

peningkatan sebesar 0.481 dengan perkiraan variabel independen dan yang lainnya dianggap tetap.

4.6.2 Uji Hipotesis T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t memiliki nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p-value) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima (Al Ghozali, 2020) dari data diatas didapatkan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= t (\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= t (0,05/2 ; 105 - 2 - 1) \\ &= t (0,025 ; 102) \\ &= 1.98350 \end{aligned}$$

Tabel

Hasil Uji Hipotesis T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	34.730	7.088		4.900	0.000
	X1	-0.378	0.159	-0.232	-2.384	0.019
	X2	0.481	0.168	0.277	2.856	0.005

a. Dependent Variable: Y

Pada hasil penelitian dengan analisis uji hipotesis T, dapat dimaknai dari hasil penelitian dengan data berikut ini :

- Uji Hipotesis Pada Variabel Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan
 H1 : Adanya pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan
 H0: Tidak adanya pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel hasil diatas variable X1 perilaku inovatif memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.019 yang berarti $< 0,05$ dan memiliki nilai T sebesar -2.384. Hal ini dapat diartikan bahwa perilaku inovatif tidak

bepengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, $-2.384 < 1.98350$, maka ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, tidak terjadi pengaruh antara variabel perilaku inovatif dengan kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Pada Variabel Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

H_1 : Adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan

H_0 : Tidak adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, menjelaskan hasil diatas variabel X_2 efikasi diri memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.005 yang berarti $< 0,05$ dan mempunyai nilai T sebesar 2.856. Ini memberikan penjelasan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini dapat diterima, hal ini dibuktikan dengan nilai $2.856 > 1.98350$. H_0 ditolak dan H_1 diterima, adanya dampak antara variable efikasi diri dengan kinerja karyawan.

4.6.3 Uji Hipotesis F

Uji F berfokus dalam menganalisis pengaruh tiap variabel bebas yang dilihat hubungannya secara menyeluruh pada variabel terikat. Uji statistik F memiliki tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. jika kondisi F hitung $> F$ tabel, maka dikategorikan pengaruh yang signifikan namun kondisi F hitung $< F$ tabel, maka dikategorikan pengaruh yang tidak signifikan (Ghozali, 2018).

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= f(k ; n - k) \\
 &= f(2 ; 105 - 2) \\
 &= f(2 ; 103) \\
 &= 3.08
 \end{aligned}$$

Tabel 4. 14
Hasil Uji Hipotesis F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1115.305	2	557.652	5.560	0.005 ^b
	Residual	10230.924	102	100.303		
	Total	11346.229	104			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Adapun hipotesis yang digunakan :

H1 : Perilaku inovatif, efikasi diri secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H0 : Perilaku inovatif, efikasi diri secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari tabel hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai sig $0.005 < 0,05$ dan nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $5.560 > 3.08$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Perilaku inovatif, efikasi diri, terhadap kinerja karyawan. Dan H0 ditolak.

4.7 Pembahasan

1. Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai pada hasil penelitian, variabel X1 (perilaku inovatif) memiliki tingkat signifikansi $0.019 < 0,05$, serta nilai T sebesar -2.384 . Hal memberikan penjelasan bahwa perilaku inovatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak, yaitu nilai T (-2.384) lebih kecil dari nilai kritis (1.98350). Sehingga bisa disimpulkan bahwa H0 diterima sedangkan H1 ditolak. Tidak terjadi hubungan pengaruh antara variabel perilaku inovatif dengan kinerja karyawan.

Dalam kasus karyawan PT. STORESEND INDONESIA Pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan mungkin didasarkan pada beberapa faktor yaitu, perilaku inovatif karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas karyawan. Inovasi sering kali membawa perubahan positif dalam cara kerja, proses, atau produk, yang dapat meningkatkan output dan efektivitas individu maupun tim.

Inovasi juga dapat memperkuat kreativitas dan kemampuan solusi masalah karyawan. Dengan berani menciptakan suatu gagasan baru dan menemukan langkah baru untuk menyelesaikan tantangan, karyawan dapat

menjadi lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja dan lebih mampu menghadapi situasi yang kompleks, perilaku inovatif juga dapat mencerminkan tingkat motivasi intrinsik karyawan dalam mencari solusi terbaik dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan. Ketika karyawan merasa didukung untuk berinovasi dan mengembangkan ide-ide baru, tentunya bisa membantu meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, serta keterlibatan mereka dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hadi et al., 2020) menjelaskan Perilaku inovatif karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Perilaku inovatif mencakup harapan dan keinginan pegawai untuk mengaplikasikan gagasan baru, produk, proses, dan strategi kerja yang bisa dilakukan diperusahaan atau anggotanya .

2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai pada hasil penelitian, variabel X2 efikasi diri menunjukkan tingkat signifikansi 0,005 ($< 0,05$) dengan nilai T sebesar 2.856. Hal ini mengindikasikan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, karena nilai T yang signifikan ($2.856 > 1.98350$) menunjukkan penolakan terhadap H_0 dan penerimaan terhadap H_1 , yaitu adanya keterkaitan diantara efikasi diri dengan kinerja pegawai.

Efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang pada keahliannya untuk mencapai berhasil menggapai tujuan dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi. Dalam konteks perusahaan, tingkat efikasi diri yang tinggi dapat memotivasi karyawan untuk menghadapi tantangan dengan lebih percaya diri, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat stres yang mungkin timbul dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti PT. STORESEND INDONESIA. Faktor-faktor seperti dukungan dari atasan, peluang untuk mengembangkan keahlian, dan sistem penghargaan yang adil dapat memperkuat hubungan antara efikasi diri dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan strategi untuk membangun dan meningkatkan efikasi diri karyawan melalui pelatihan, pengembangan

karir, dan pengakuan atas prestasi mereka. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan efikasi diri dapat menjadi strategi yang begitu penting terutama untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan di PT. STORESEND INDONESIA.

Hasil temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Desiana, 2019) menjelaskan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingginya tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan hasil kerja karyawan.

3. Pengaruh Efikasi Diri, Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan.

Sesuai dengan hasil analisis uji f yang menunjukkan nilai signifikansi (sig) $0.005 < (0.05)$ dan nilai F hitung $5.560 >$ nilai F tabel (3.08), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel perilaku inovatif dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H1) diterima sementara hipotesis nol (H0) ditolak.

Efikasi diri karyawan dapat meningkatkan motivasi dan keyakinan individu dalam mencapai tujuan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Pengelolaan yang efektif terhadap efikasi diri meliputi penyediaan pelatihan, pengembangan karir, dan dukungan manajerial yang membangun kepercayaan diri karyawan.

Perilaku inovatif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan progresif di PT. STORESEND INDONESIA. Pengelolaan yang baik terhadap perilaku inovatif melibatkan dorongan dan penghargaan terhadap ide-ide baru, penggunaan teknologi terkini, dan praktik-praktik manajemen yang mendukung eksperimen dan pengembangan konsep baru. Dengan mendorong perilaku inovatif, perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif melalui peningkatan efisiensi operasional, pelayanan pelanggan yang lebih baik, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pasar.

Peran dan pengelolaan dari pengaruh efikasi diri dan perilaku inovatif di PT. STORESEND INDONESIA tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan secara individual, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan dalam pasar yang semakin kompetitif. Dengan memanfaatkan potensi dan inovasi karyawan, perusahaan dapat mencapai tujuan strategisnya sambil memelihara lingkungan kerja yang dinamis dan memotivasi.

Fransiskus (2023), menjelaskan pada hasil temuannya bahwa efikasi diri memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri kreatif, yang merupakan kepercayaan seseorang akan keahlian yang dimilikinya akan mampu memberikan hasil sesuatu yang baru dan kreatif, mampu menjadi pengaruh yang positif serta signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai. Dalam perilaku kerja inovatif, yang merupakan keahlian pegawai untuk menyelesaikan tanggung jawab dengan menjalankan gagasan yang baru pada suatu produk atau implementasi kerja, juga memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam hal ini, perilaku kerja inovatif dapat membantu organisasi mengembangkan gagasan dan solusi baru akan menjadi bermanfaat untuk suatu produk, proses layanan, prosedur relevan.