



15.38%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 18 FEB 2025, 7:50 AM

### Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 0.05%      ● CHANGED TEXT 15.32%

## Report #24848051

**47** BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Seiring masa berkembangnya industri e-commerce Indonesia terjadi perkembangan secara signifikan perusahaan yang bergerak pada bidang e-logistik . Hal ini terjadi tentunya karena adanya dorongan aktifitas digital dan penetrasi internet serta adopsi teknologi, kebutuhan akan solusi logistik yang efisien dan andal juga meningkat. Ini mencakup pengiriman barang dari pengecer online ke pelanggan akhir di berbagai wilayah Indonesia. Tradisionalnya, logistik di Indonesia seringkali menghadapi tantangan seperti infrastruktur yang terbatas dan kompleksitas distribusi di berbagai kepulauan. Perusahaan e-logistik muncul untuk mengatasi tantangan ini dengan menyediakan solusi logistik yang lebih efisien, termasuk pengoptimalan rute pengiriman, manajemen persediaan yang lebih baik, dan teknologi pelacakan yang canggih. Perusahaan e-logistik seringkali memanfaatkan inovasi teknologi, seperti aplikasi mobile , sistem manajemen inventaris berbasis cloud , dan penggunaan big data untuk meningkatkan efisiensi operasional mereka. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk menciptakan sebuah pengalaman yang baru bagi konsumen dan tentunya mempersingkat proses pengiriman. Banyaknya minat penanam modal baik dari domestik maupun pada industri e-commerce dan logistik di Indonesia telah mendukung pertumbuhan perusahaan e-logistik . Investasi modal ini membantu perusahaan-perusahaan e-logistik untuk memperluas jaringan mereka, meningkatkan teknologi, dan

memperkuat layanan. Menurut Supply Chain Indonesia Sektor logistik dapat membantu pergerakan ekonomi yang mengalami pertumbuhan yang lama. Peran pada sektor transportasi dan pergudangan kepada PDB (Produk Domestik Bruto) telah meningkat pada dua tahun terakhir Informasi pada gambar di atas menunjukkan bahwa peran jasa transportasi dan pergudangan di tahun 2021 mencapai 4,24% mengalami peningkatan menjadi 5,02% di tahun berikutnya. Triwulan II-2023, Supply Chain Indonesia (SCI) memprediksi bahwa kontribusi sektor tersebut akan mencapai 5,82% tahun 2023 dan 6,00% pada tahun 2024 menurut data Badan Pusat Statistik (BPS). 41 SCI juga memproyeksikan bahwa nilai peranan dari jasa transportasi dan pergudangan tahun 2023 akan mencapai Rp 1.245 triliun dengan pertumbuhan 14,99%, sedangkan satu tahun berikutnya diprediksi mencapai Rp 1.436 (Setijadi, 2024). triliun dengan pertumbuhan 14,16% Dapat disimpulkan bahwa sektor tersebut terjadi peningkatan selama 4 tahun terakhir. 36 Melalui kolaborasi antara DNR Corporation dengan Store Send Malaysia, Store Send Indonesia hadir pada tahun 2017 untuk menjawab tantangan para pebisnis di dunia e-Commerce dengan menawarkan solusi e-logistik secara keseluruhan, mulai dari jasa mengelola produksi di gudang, mengelola toko digital sampai pada tahapan kirim produk yang dihasilkan ke tangan pelanggan. Konsumen semakin mengharapkan pengiriman yang cepat, andal, dan terjangkau. Perusahaan e-logistik memenuhi kebutuhan ini dengan menyediakan berbagai layanan pengiriman yang beragam, mulai dari pengiriman express hingga pengiriman reguler dengan biaya yang bersaing. Solusi yang ditawarkan oleh StoreSend Indonesia yaitu, marketplace , webstore, Socio Commerce, e-catalog, dan Fulfillment . Adapun mitra e-commerce yang sudah bekerja sama misalnya Tokopedia, Bukalapak, Elevenia, Lazada, Blibli, Shopee dan lain sebagainya. Sedangkan mitra untuk jasa pengiriman misalnya ada PT Pos Indonesia, JNT, JNE dan perusahaan sejenis memiliki keunggulan dalam hal sistem gudang yang terintegrasi secara online. Selain itu, mereka juga menawarkan kesesuaian pesan produk hingga pengirimannya yang sangat tinggi, hingga mencapai persentase 99,95%. Wilayah pengiriman yang



dijangkau juga sangat luas dikarenakan merupakan bagian dari grup DNR. Co-Chief Marketing Officer SSI, Gary Tanoesoedibjo, menyatakan bahwa komposisi kepemilikan saham di perusahaan ini terdiri dari 75% dimiliki oleh DNR dan 25% oleh Storesend Holding. Meskipun SSI tidak merinci besaran investasi yang ditanamkan, Gary menjelaskan bahwa DNR sudah memiliki aset berupa gudang. "Kami berencana menambah enam gudang baru pada tahun ini di beberapa kota yang mempunyai koneksi kuat antara perusahaan e-commerce dan pelanggannya, ujarnya. Sekarang ini, mengoperasikan empat gudang utama yang berlokasi di Jakarta, Medan, Makassar, dan Surabaya. Selain itu, mereka juga didukung oleh 39 gudang milik DNR Corporation, 17 cabang distributor, dan terdapat 42 gudang afiliasi yang lokasinya tersebar di seluruh Indonesia. SSI juga memiliki akses ke pasar ASEAN melalui pusat fulfillment gudang yang berada di Malaysia dan Singapura. Rencananya, tahun ini akan dilakukan perluasan lebih lanjut. StoreSend Holding akan membangun layanan warehouse di China. Untuk target jangka panjang SSI untuk dapat memberikan layanan logistik hingga 400.000 layanan setiap harinya. Hingga saat ini transaksi yang terjadi 2 (Setijadi, 2024). (Rafael, 2018) baru menyentuh 1.000 transaksi per hari. Bisnis modern sering kali beroperasi di lingkungan yang dinamis dan berubah dengan cepat. Inovasi memberikan kemungkinan kepada perusahaan mampu bertahan karena tetap sejalan dan bisa beradaptasi dengan perubahan pasar, teknologi, dan kebutuhan pelanggan yang terus berubah. Perusahaan menghadapi tantangan untuk tetap inovatif dari perusahaan pesaing agar bisa menjadi lebih berkembang bertahan serta mampu berkompetisi untuk pemenuhan kebutuhan pelanggannya dan pasar. Store Send Indonesia mengalami kerugian penjualan produk pada tahun 2022, yang disebabkan oleh pembatalan pembayaran dari rekanan perusahaan. Terdapat pembatalan pembayaran produk yang menyebabkan kerugian perusahaan. [Lam Gok, Hasil Wawancara, 2 Oktober 2023]. Melalui wawancara juga peneliti mendapatkan bahwa, beberapa penyebab kerugian perusahaan antara lain: Kesalahan pengiriman produk kepada pembeli,

REPORT #24848051

penjualan belum terjadi peningkatan, produk yang hilang sewaktu pengiriman ke alamat pembeli . Gambar 1. 1 Status Pembatalan Pembelian Barang dan Hilang (Sumber : Pada tahun 2022 total 391 unit pembatalan pembelian produk dikarenakan kesalahan pengiriman produk, dan hilang atau tidak sampai ke pembeli dengan total 417 unit.

Berdasarkan data tersebut peneliti melakukan kunjungan langsung ke warehouse dan terlihat bahwa karyawan enggan mengubah metode kerja atau beradaptasi dengan teknologi baru, seperti sistem pencatatan masih manual padahal sudah terdapat alat Digital Check Product untuk melakukan pencatatan stok barang secara otomatis. Kedua, tidak adanya pengecekan barang secara berlapis dan terkesan hanya satu orang saja yang melakukan pengecekan barang sebelum pengiriman. Ketiga, karyawan terlihat lambat ketika melakukan pencatatan pesanan produk dari pembeli melalui aplikasi belanja online . .[Lam Gok, Hasil Kunjungan Warehouse, 10 Oktober 2023]. Berdasarkan fenomena dilapangan maka peneliti berasumsi bahwa telah terjadi penurunan kinerja sumber daya manusia di Store Send Indonesia, yang menyebabkan kerugian perusahaan. Dengan demikian penelitian dilakukan berdasarkan diskusi dengan pihak manajemen dari Store Send Indonesia, melakukan penelitian perilaku karyawan. Perilaku Inovatif dan 3 Olah Data Pribadi, 2023) Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Store Send Indonesia. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai demi mencapai goals organisasi dalam jangka panjang, termasuk pertumbuhan, keunggulan kompetitif, dan keberlanjutan. Agar kegiatan operasional selalu berjalan dengan lancar semua harus berjalan dengan seimbang, variabel tersebut harus berhubungan baik dengan perilaku inovatif di suatu organisasi dan efikasi diri yang akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. 5 38 52 72

1.2 Rumusan Masalah Berdasarkan pemaparan latar belakang permasalahan, berikut ini pertanyaan yang menjadi fokus utama dalam penelitian: 1. 18 25 38 45 Apakah perilaku inovatif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. STORESEND INDONESIA 2. Apakah efikasi diri dapat memberikan pengaruh terhadap

kinerja karyawan pada PT. STORESEND INDONESIA 3. 18 25 45 Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh perilaku inovatif dan efikasi diri pada PT. STORESEND Indonesia

1.3 Tujuan Penelitian Berikut ini merupakan tujuan dilakukannya penelitian: 1. 43

Menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan di PT. STORESEND INDONESIA. 18 2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. STORESEND INDONESIA . 3. Menganalisis kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh perilaku inovatif dan efikasi diri di PT. STORESEND INDONESIA. 16 47

85 1.4 Manfaat Penelitian Adapun berikut ini manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian in, yakni: 1.4 1 Manfaat Teoritis Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi serta bahan kajian untuk memperkaya keilmuan terutama yang berhubungan dengan Perilaku Inovatif, Efikasi Diri, Kinerja Karyawan. 1.4.2 Manfaat Praktis Hasil penelitian ini bisa menjadi referensi serta pertimbangan bagi manajemen StoreSend Indonesia utamanya untuk menentukan keputusan bisnis dan upaya dalam peningkatan serta membantu menciptakan suatu strategi bisnis yang efektif. 4 1.4.2.1 Bagi Perusahaan Sumber hasil penelitian ini bisa dijadikan acuan atau panduan dalam proses evaluasi bagi StoreSend Indonesia mengenai betapa penting suatu Perilaku Inovatif dan Efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan. 1.4.2.2 Bagi Peneliti Pelaksanaan penelitian ini akan membuka wawasan baru dalam praktik penerapan Perilaku Inovatif dan Efikasi Diri pada perusahaan atau organisasi agar tetap dapat berjalan dengan baik terhadap Kinerja Karyawan dari perusahaan atau organisasi tersebut. 1.4.2.3 Bagi Akademik Sebagai materi bagi penelitian lainnya dan memperkaya kajian keilmuan utamanya sebagai pengetahuan baru sesuai dengan topik penelitian mengenai Perilaku Inovatif dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. 5 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori Ground theory dalam penelitian ini yakni teori kognitif sosial. Dalam konteks analisis determinan pribadi dan struktural kausal interaksional , teori ini memberikan peran penting utamanya pada tahap kognitif, perwakilan, pengaturan diri, dan

refleksi diri. Tiga aspek teori kognitif sosial sangat relevan dengan bidang organisasi (Nuryanti, 2020). **91** Bandura menekankan peran penting model dalam proses pembelajaran. Ini bermakna bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh observasi dan peniruan model-model yang ada di sekitarnya. Ini penting dalam konteks pendidikan, pelatihan, dan pembentukan perilaku karena dapat membantu dalam menentukan model yang tepat untuk ditiru dan menstimulasi perilaku yang diinginkan. Teori Kognitif Sosial menyoroti pentingnya proses kognitif dalam pembentukan perilaku. Ini termasuk proses seperti perencanaan, pengambilan keputusan, dan evaluasi diri. Memahami bagaimana individu memproses informasi dan menggunakannya dalam konteks pembelajaran adalah penting dalam merancang strategi pembelajaran yang efektif. Teori ini mampu menjelaskan perilaku yang kompleks, termasuk perilaku agresif, proses motivasi, dan pengembangan pribadi. Dengan demikian, ia memberikan gambaran menyeluruh mengenai unsur-unsur yang memengaruhi perilaku manusia dan bagaimana perilaku tersebut dapat dimodifikasi atau diperbaiki. Konsep-konsep dalam teori kognitif sosial dapat diterapkan dalam berbagai konteks, mulai dari pendidikan formal hingga lingkungan kerja, olahraga, dan bahkan kehidupan sehari-hari. Ini membuatnya menjadi alat yang fleksibel dalam memahami dan mempengaruhi perilaku manusia di berbagai situasi. Teori Kognitif Sosial dari Bandura memberikan kerangka kerja yang kokoh dan komprehensif untuk memahami dan mempengaruhi perilaku manusia. 2.1.1 Perilaku Inovatif Perilaku kerja inovatif adalah pembentukan dan implementasi ide dan inovasi yang baru terkait sebuah produk atau proses kerja yang dengan sengaja dilakukan agar dapat membuat kinerja meningkat baik untuk individu, kelompok, atau pun perusahaan. Perilaku inovatif pekerja terdiri dari 2 hal yakni menciptakan dan mempraktekan apa yang merupakan ide-ide inovatif. Pekerja dengan perilaku yang inovatif memiliki pola pikir yang mendalam dan kritis. Selain itu mereka juga akan terus berupaya dengan maksimal dalam menciptakan 1 (Kmieciak, 2021) lingkungan kerja yang baik untuk menjadikannya lebih

berguna dan mempunyai nilai tambah, sehingga karyawan yang berperilaku inovatif agar mereka dapat menyelesaikan berbagai tantangan kerja yang muncul ketika menggunakan metode secara lebih efektif dan efisien. Tujuan dari perilaku inovatif yakni agar dapat menginformasikan serta memperkenalkan ide, tahapan, barang, atau proses kerja baru yang akan sangat bermanfaat dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi. Bagi semakin banyak berbagi pengetahuan akan menghasilkan perilaku kerja pribadi yang unggul dan inovatif. Indikator variabel perilaku inovatif adalah eksplorasi ide, pembangkitan ide, perjuangan ide, dan implementasi ide Disamping itu, terdapat hasil dari kajian beberapa peneliti terdahulu yang telah meneliti mengenai variabel perilaku inovatif, diantaranya: Hendri (dalam yang mengungkapkan bahwa makna dari perilaku inovatif adalah sebuah ide yang lahir dari dalam diri seseorang dan kemampuan inovatif untuk menyelesaikan tugas atau aktifitas. Perasaan positif yang dimiliki seseorang akan membuat banyak ide baru dan kreatifitas muncul, karena mereka yang memiliki perasaan tersebut terus berupaya untuk belajar dan mencari ide baru ketika bekerja. 2.1.2 Efikasi Diri Keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan diri dapat mendorong pencapaian yang lebih besar dalam hidup seseorang. Ada berbagai cara untuk mencapai kesejahteraan pribadi, salah satunya dengan menetapkan tujuan yang menantang dan menjaga komitmen yang kuat terhadap diri sendiri. Keyakinan diri (efikasi diri) dapat mempengaruhi bagaimana seseorang berpikir, memotivasi diri hingga mengambil tindakan . yang memiliki keyakinan diri yang kuat cenderung bersikap optimis, fokus pada kesuksesan, dan berorientasi pada tujuan. Karyawan dengan tingkat keyakinan diri yang tinggi akan berupaya menyelesaikan masalah pekerjaan dan berusaha memberikan kinerja terbaik sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. 2.1.3 Kinerja Karyawan Kinerja pegawai sering kali dimaknai sebagai suatu nilai serangkaian sifat dan perilaku karyawan yang memiliki peran 2 (Phung et al., 2019) (Hadi et al., 2020) Yasa et al., 2021) (Nuryanti, 2020) sangat positif terhadap pencapaian

REPORT #24848051

tujuan dalam organisasi . Kinerja seseorang didasarkan pada jumlah kerja dan perilaku yang dilakukannya selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan . Penilaian kinerja merupakan suatu pola yang diterapkan dalam meninjau dan mengevaluasi kinerja karyawan . Kinerja pegawai berada pada keadaan yang mendukung karyawan ataupun organisasi Proses memberikan nilai terhadap kinerja dapat menjadi bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Namun, seringkali perusahaan tidak menaruh perhatian serius terhadap penilaian kinerja, yang dapat menciptakan budaya kerja yang kurang sehat dan berdampak negatif terhadap keberlangsungan perusahaan. Di sisi lain, kinerja karyawan juga dikarenakan oleh berbagai hal baik secara internal, seperti besarnya motivasi, sikap dan perilaku, serta adanya emosi atau perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan tersebut..

## 2.2 Penelitian terdahulu 1. EFIKASI DIRI DAN PERILAKU

INOVATIF: PERAN DUKUNGAN ORGANISASI Penelitian oleh Noerchoidah, Tri Aripriabowo, dan Nurdina (2022). Pada penelitian ini menggunakan metode explanatory research yakni melakukan uji pengaruh keyakinan diri, bentuk dorongan positif dari perusahaan pada perilaku inovatif utamanya yang terjadi dikalangan pengajar Perguruan Tinggi Swasta yang berlokasi di Surabaya. Hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden yang terbagi dalam beberapa kriteria, seperti dosen jabatan akademik dan telah menyelesaikan studi S2 serta mengajar pada PTS di Surabaya terakreditasi A. Dengan total 149 responden dan teknik purposive sampling yang membagi responden dalam Semua pernyataan yang digunakan untuk penelitian akan diukur dengan teknik skala likert 1-5 serta menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Kemudian dari hasil uji dalam penelitian menjelaskan jika variabel efikasi diri memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Artinya, semakin besar tingkat efikasi diri yang terdapat dalam diri dosen, maka akan meningkatkan perilaku inovatif yang ditunjukkan di lingkungan kampus. Dengan indikator efikasi diri yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat

pada keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menjalankan tugas tri dharma 2. PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN 3 (Virgiawan et al., 2021) (Kloutsiniotis & Mihail, 2020) (Wang et al., 2022) (Maden-Eyiusta & Alten, 2023) KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Pada penelitian dilakukan oleh Mardikaningsih dkk meneliti bagaimana hubungan antara variabel perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pekerja. 51 89 Penelitian ini menggunakan teknik sampel random sampling kepada 100 subjek yang ditetapkan. Olah data penelitian dengan aplikasi SPSS 24, dari hasil uji pengaruh ditemukan bahwa variabel perilaku inovatif memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan, dan keterlibatan kerja serta berdampak pada kinerja karyawan.

58 3. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMEN TONASA melakukan penelitian untuk memastikan hubungan motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan populasi penelitian ini yakni semua karyawan PT Semen Tonasa Unit Sumber Daya Manusia dengan total 89 karyawan. Melalui pengisian angket dan dokumentasi. 12 Metode analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa variabel X yakni motivasi kerja tidak memberikan dampak yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). 12 76 Di sisi lain, efikasi diri (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 48 74 Secara bersamaan, motivasi kerja (X1) dan efikasi diri (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Namun, kombinasi motivasi kerja dan efikasi diri hanya mampu menjelaskan 34,3% dari variasi kinerja karyawan di PT Semen Tonasa. 10

20 27 49 87 Sebesar 65,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. 4. PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Ridho melakukan uji pengaruh diantara efikasi diri dan kinerja karyawan studi kasus pada karyawan yang bekerja di PT Taspen (Persero) melalui keterikatan karyawan. 78 Peneliti memilih menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuisioner dan metode partial least square (PLS). Terdapat 33 responden yang

memberikan tanggapan dengan metode total population sampling. Pengujian dilakukan dengan menguji outer model, inner model serta uji hipotesis menggunakan aplikasi smartPLS 3.3. Dari hasil pengujian ditemukan bahwa terdapat pengaruh variabel efikasi diri terhadap kinerja 4 (2020) Musa (2022) Pratomo, (2022) karyawan, kinerja karyawan terhadap keterikatan karyawan, keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan serta pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi peningkatan kinerja p e k e r j a dan menciptakan keterikatan pada setiap karyawan. 19 . 5.

PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI INOVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING(STUDI PADA DIVISI SEKRETARIAT DAN HUMAS PDAM SURYA

SEMBADA KOTA SURABAYA) Peneliti yang melakukan analisis dampak dari

efikasi diri pada inovasi. Pada penelitiannya menggunakan pendekatan

sebab-akibat kuantitatif. 10 83 Total 52 sampel dan metode Structural

Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Ditemukan

adanya hubungan efikasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel

Efikasi diri juga memberikan pengaruh inovasi. Variabel kinerja karyawan

juga ditemukan dipengaruhi oleh inovasi. Inovasi bertindak sebagai

mediasi interaksi efek efikasi diri terhadap kinerja karyawan. 2.3

Kerangka Berpikir Kerangka berpikir yakni suatu bentuk struktur atau

gambaran teori mengenai variabel yang diidentifikasi merupakan suatu

masalah yang penting. Pada kerangka berpikir, umumnya memiliki

masing-masing makna secara teoritis mengenai bagaimana antara variabel

independen dan dependen memiliki hubungan, dan apabila penelitian

terdapat variabel mediasi, peneliti juga perlu memaparkan mengapa

variabel tersebut digunakan dalam penelitian Dengan berlandaskan pada

dasar teori yang telah diuraikan dan penelittian sebelumnya, berikut

merupakan kerangka pemikiran yang menjelaskan korelasi variabel penelitian. 53 79

Variabel terikat yaitu perilaku inovatif (X 1 ) dan efikasi diri

(X 2 ) dan variabel bebas yakni kinerja karyawan (Y). 5 Desiana (2019)

(Sugiyono, 2019) 2.4 Hipotesis Dalam penelitian ini menganalisis pengaruh

Perilaku Inovatif dan Efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan PT. STORESEND INDONESIA.

43 Sesuai kerangka pemikiran yang terdapat pada gambar 2.1 di atas, peneliti kemudian menentukan rumusan masalah dalam hipotesis penelitian berikut ini: 2.4

1 Pengaruh Perilaku Inovatif (X 1 ) terhadap Kinerja (Y) Perilaku Inovatif memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam konteks profesional. Hal ini mengacu pada tingkat keberanian mengambil risiko dan hasrat untuk melakukan hal-hal baru dalam organisasi. Ini bisa tercermin dalam upaya untuk membuat konsep baru, menyelesaikan masalah baru, atau memperbaiki proses yang ada. 88 Organisasi yang mengadopsi perilaku inovatif cenderung lebih sukses dalam menciptakan nilai tambah. Mereka lebih mungkin menemukan cara baru untuk meningkatkan produk, layanan, atau proses mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Pekerja yang memiliki perilaku inovatif akan mampu memiliki tingkat kinerja lebih maksimal dari pekerja lainnya . Perilaku inovatif mencakup berbagai tindakan dan keputusan yang mendukung penciptaan, penerapan, dan pengembangan ide-ide baru atau perubahan yang signifikan. Ini bisa termasuk menghasilkan ide baru, mengadopsi alat teknologi terbaru, membuat suatu produk hingga pelayanan baru, serta berpartisipasi dalam proses perbaikan berkelanjutan. 37 Hasil penelitian ini juga sejalan pada temuan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa perilaku inovatif berdampak pada kinerja karyawan serta perilaku inovatif memiliki pengaruh secara signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Seorang pekerja yang memiliki perilaku inofasi akan berpikir secara kritis dan mendalam serta berupaya maksumal untuk menciptakan sesuatu yang baru di lingkungan kerjanya dengan tujuan mendapatkan menfaat serta nilai tambah. 25 Selain itu, karyawan yang berperilaku inovatif akan berusaha secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan berbagai masalah. H 1 : Perilaku inovatif (X 1 ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). 2.4.2 Pengaruh Efikasi Diri (X2) terhadap Kinerja (Y) Secara umum, efikasi diri didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan seseorang akan keterampilan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu untuk memenuhi rencana pekerjaan

mereka. kepercayaan seseorang ini berkaitan dengan keahlian untuk menuntaskan pekerjaan serta menggapai tujuan. Semakin tinggi tingkat efikasi diri maka akan cenderung memiliki 6 (Hadi et al., 2020) efek yang positif pada kinerja selain itu karyawan akan cenderung mampu mencapai tujuan yang dianggap sulit. Karyawan akan percaya bahwa mereka memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan tersebut. Tahapan terbentuknya kepercayaan dan kesanggupan karyawan untuk mengikuti proses bekerja terkait dengan kemampuan efikasi diri dalam komponen tersebut di atas. Ketika seorang karyawan dapat memahami dan memahami dirinya, baik kekurangan maupun kelebihan, mereka akan memiliki cara yang lebih realistis untuk melihat dunia. Selanjutnya, karyawan diharapkan dapat mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan perusahaan. Jika karyawan suatu organisasi memahami nilai- nilainya, mereka akan membuat nilai ini sebagai cerminan pribadi organisasi. Pegawai atau organisasi akan memiliki kinerja yang baik jika prinsip dan keyakinan ini diterapkan dalam keseharian aktivitas pegawai lingkungan bekerja. 19 Untuk mencapai tujuannya dan memperoleh keuntungan, perusahaan berlomba-lomba mencari SDM karena pentingnya SDM tersebut. 18 19 Kinerja pegawai sangat penting dan diperhatikan jika organisasi menginginkan kinerja yang baik. 1 8 9 14 21 22

46 50 H 2 : Efikasi diri (X 2 ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) 7 BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena dalam model penelitian memiliki lebih dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat yang akan di uji. Melalui pendekatan ini juga akan membantu peneliti menjelaskan kedudukan dari setiap variabel yang diteliti dan melihat pengaruh diantara variabel Pendekatan kuantitatif ini banyak menggunakan pengolahan data dalam bentuk angka. Prosesnya dengan melakukan pengumpulan data penelitian yang kemudian akan diuji untuk dijadikan kesimpulan makna temuan penelitian. Pada pendekatan ini umumnya akan banyak melakukan olah data angka, yang menggunakan prosedur statistik agar dapat mengetahui hasil analisis pengaruh variabel dan peneliti

dapat memaparkan analisis hubungan diantara hubungan antara variabel penelitian. Metode kuantitatif merupakan suatu metode dalam penelitian yang memanfaatkan data konkret. Biasanya diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang berisikan pernyataan terkait variabel dan masalah yang ingin diketahui serta data tersebut diolah menggunakan suatu alat statistik pengukuran berbasis aplikasi. Peneliti mengumpulkan informasi berupa tanggapan atas pernyataan kuesioner yang didistribusikan ke karyawan PT StoreSend Indonesia. Variabel independen dalam penelitian ini adalah perilaku inovatif (X 1) dan efikasi diri (X 2), Disamping itu variabel dependen yakni kinerja (Y). Hasil penelitian dapat membuktikan apakah terdapat pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Untuk selanjutnya, penelitian ini akan diuraikan dengan metode penelitian penjelasan ( explanatory research ) yakni menjelaskan secara terperinci sebagai hasil interpretasi data yang diperoleh.

### 3.2 Obyek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan yakni seseorang yang sudah ditetapkan untuk menjadi tujuan dalam mendapatkan data sehingga dapat mencapai tujuan dan manfaat penelitian yang sedang dianalisis, sah, dan dapat diandalkan tentang suatu fenomena. Dalam penelitian ini, peneliti mengevaluasi pengaruh faktor-faktor yang terkait dengan variabel pelatihan dan berbagi pengetahuan terhadap kompetensi. Studi kasus pada karyawan PT STORESEND INDONESIA dengan menggunakan kuesioner pada Google Form sebagai alat menghimpun respon karyawan yang disebarluaskan melalui media komunikasi online. (Sugiyono, 2019).

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi merupakan rangkaian yang terdiri dari subjek yang diteliti dan telah ditentukan kriterianya oleh peneliti, untuk kemudian akan dimanfaatkan dalam mengambil suatu jawaban hasil penelitian Pada penelitian ini populasi penelitiannya yakni para karyawan PT STORESEND INDONESIA .

#### 3.3.2 Sampel

Sampel mengacu pada sebagian dari total populasi yang memiliki karakteristik tertentu, dengan pemilihannya dilakukan melalui pertimbangan khusus.

Dalam menetapkan sampel penelitian, peneliti memilih metode purposive sampling , yakni suatu teknik pengambilan sampel berdasarkan

kriteria spesifik yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang terpilih sebagai sampel telah diseleksi berdasarkan karakteristik yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut adalah kriteria atau ciri-ciri yang harus dimiliki responden sebelum mengisi kuesioner yang disediakan: 1. Karyawan tetap PT STORESEND Indonesia yang telah bekerja selama  $\geq$  1 (satu) tahun. Sesuai dengan apabila jumlah populasi  $<100$  orang, maka peneliti harus menggunakan keseluruhan orang dalam populasi sebagai sampel penelitian.

52 Akan tetapi jika terdapat  $>100$  orang maka peneliti bisa mengambil 10-15% atau 15-25%. Sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan sampel dari seluruh jumlah pegawai tetap PT STORESEND INDONESIA yang berjumlah 105 orang. 8 9 16 48 71 3.4 Teknik Pengumpulan Data Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yang merupakan pengumpulan data primer. 14 24 27 44 82 Data primer adalah sumber data yang didapatkan dari hasil pengumpulan data secara

langsung oleh peneliti. Peneliti menggunakan data primer yang didapatkan melalui respon jawaban yang diambil secara langsung kepada pegawai PT STORESEND INDONESIA yang telah dipilih sesuai dengan kriteria. Pengumpulan data dan pembuatan pernyataan kuisisioner dilakukan dengan menggunakan google form dan distribusikan melalui online pada aplikasi WhatsApp. Respon jawaban yang diperoleh merupakan hasil tanggapan terhadap pernyataan yang disampaikan.

27 Metode pengumpulan alam penelitian ini dengan menggunakan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, yang melibatkan pemberian pernyataan tertulis kepada 9 (Sugiyono, 2019). Arikunto, (2020) (Sugiyono, 2019) responden untuk memperoleh mereka berikan tanggapan. 16 Pertanyaan yang telah disusun dalam beberapa pilihan jawaban yang telah diberi skor berdasarkan skala Likert.

Skala ini ditetapkan agar responden dapat memberikan menilai tanggapan, sikap, atau perilaku terhadap pernyataan yang ada. Adapun skor yang dapat dipilih responden dimulai dari skor 1 sampai 5, berikut penjelasan jawaban) Penilaian kuesioner menggunakan Skala Likert dengan nilai 1 sampai 5, dengan keterangan dari sangat tidak setuju hingga skor tertinggi yang berarti sangat setuju. 3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel penelitian mendefinisikan masing-masing variabel penelitian yang akan diteliti. Sedangkan variabel penelitian yakni suatu ciri khas akan objek tertentu atau aktivitas yang mempunyai keunikan dan perbedaan tertentu kemudian ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus utama dalam teori untuk dianalisis lebih lanjut. 26 92

Berikut ini dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu: 1. Variabel

Independen Variabel Independen atau yang dikenal dengan variabel bebas ini merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh terbentuknya variabel dependen dan mempunyai hubungan diantara satu dan lainnya.

Pada penelitian ini Perilaku Inovatif (X 1) dan Efikasi Diri (X

2) merupakan variabel independen tersebut. 3 4 7 14 26 29 40 64 2. Variabel

Dependen Variabel dependen atau yang diketahui sebagai variabel terikat

ini disimpulkan sebagai hasil dari variabel karena dipengaruhi oleh variabel independen.

Pada penelitian ini Kinerja (Y) merupakan variabel dependen tersebut

3.6 Teknik Analisis Data Penelitian kuantitatif yakni suatu cara dalam penelitian yang dilakukan sesuai dengan prinsip penelirian atas jumlah populasi dan sampel suatu tujuan tertentu. Penelitian kuantitatif ini adalah suatu pendekatan yang berfokus pada pemahaman dugaan sementara yang telah disusun peneliti. 3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan suatu cara dalam statistik yang berfokus pada tahapan mendeskripsikan kumpulan data yang diambil dari konsisi yang sebenarnya, tanpa tersirat tujuan dalam mengeneralisasi hasil temuan atau membuat suatu kesimpulan yang akan dijadikan sebagai hal yang bersifat umum 10 (Sugiyono, 2019) (Sugiyono, 2019) (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, metode ini digunakan untuk memberikan pemahaman mengenai variabel yang diteliti, yang kemudian akan menghasilkan temuan penelitian. Analisis ini tidak bertujuan untuk menarik satu kesimpulan yang diberlakukan secara luas, melainkan hanya untuk membantu memberikan gambaran atas karakteristik tiap variabel yang dianalisis. Data yang diolah akan dipergunakan untuk menampilkan serta menjelaskan informasi secara jelas dan relevan terhadap penelitian yang

dilakukan.. 3.6.2 Uji Asumsi Klasik Pengujian ini dilakukan dalam rangka memperoleh nilai seberapa baik model regresi penelian yang nantinya dapat dimanfaatkan untuk merepresentasikan atau kondisi sebenarnya terjadi. Suatu model regresi dinilai memiliki kualitas berkualitas apabila dapat terpenuhinya semua asumsi klasik yang telah ditetapkan. **6** Proses

pengujian ini meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan pengujian normalitas. . 3.6.2.1 Uji Multikolinearitas Menurut Wiyono

(2020) (dalam pengujian multikolinearitas yakni bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi kesalahan pada asumsi klasik multikolinearitas, Hal ini menunjukkan adanya hubungan linear antara tiap variabel bebas yang ada pada model regresi. Syarat penting dalam pembentukan model regresi yang tidak mengalami tanda-tanda multikolinearitas. Model regresi yang ideal harus bebas dari korelasi yang signifikan antar variabel independen. **2 7 10** Untuk

melihat apakah terjadi tanda-tanda multikolinearitas, langkah yang ditempuh yakni dengan memperhatikan hasil dari tingkat Variance Inflation Factor (VIF). Adapun kriteria untuk mengambil keputusan dalam uji multikolinearitas, berikut ini: 1. Apabila skor tolerance  $> 0.10$ , kesimpulannya mengalami

tanda-tanda multikolinearitas 2. Apabila skor VIF  $< 10.00$ , maka kesimpulannya tidak mengalami tanda-tanda multikolinearitas 3.6 2.2 Uji

Heteroskedastisitas Menurut Wiyono (2020) (dalam pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mendeteksi apakah terjadi suatu ketidaksesuaian terhadap asumsi klasik heteroskedastisitas, yang menggambarkan bahwa data dalam penelitian tersebar secara merata dan memiliki kesetaraan varian dari residual pada semua hasil responden dalam model regresi. Cara yang bisa dilakukan agar memastikan hasil uji heteroskedastisitas yakni dengan melakukan Uji Glesjer. Berikut ini kriteria dalam uji heteroskedastisitas melalui Uji Glesjer 11 (Sugiyono, 2019) (Sugiyono, 2019) Blikololong & Foeh, 2022) Blikololong & Foeh, 2022) yakni: 1. Apabila tingkat signifikansi  $> 0.05$ : tidak mengalami gejala heteroskedastisitas pada model regresi. 2. Apabila tingkat signifikansi  $< 0.05$  : mengalami gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

**12 44** 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas 3.7 **68** 1 Uji Validitas Uji

validitas merupakan suatu langkah penelitian yang dilakukan untuk menunjukkan tingkat keabsahan dan kesahihan instrumen yang digunakan dalam penelitian.

Dalam konteks ini, uji validitas memiliki manfaat utamanya dalam melakukan penilaian sejauh mana kuesioner yang telah diberi tanggapan oleh setiap responden dapat nilai valid. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan yang ada di dalamnya mampu mengukur dengan tepat apa yang ingin diukur. **81** Pada penelitian ini menggunakan uji validitas dengan Pearson Correlation pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau 5%.

Adapun kriteria yang ditetapkan untuk menentukan hasil pada uji ini yakni berikut ini: Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah setiap pernyataan dalam kuesioner layak atau tidak. **84** 1. Kondisi nilai korelasi ( $r$  hitung)  $>$  ( $r$  tabel), disimpulkan instrumen kuesioner dinyatakan valid. 2.

Kondisi nilai korelasi ( $r$  hitung)  $<$  ( $r$  tabel), disimpulkan instrumen kuesioner tidak valid dan harus di eliminasi Apabila dari hasil uji terdapat item instrumen yang dianggap tidak memenuhi kriteria validitas maka item tersebut dapat dieliminasi dari daftar item variabel dan selanjutnya peneliti bisa dilakukan uji validitas kembali. Apabila seluruh item kuesioner dianggap valid, maka berikutnya yang dapat dilakukan yakni uji kehandalan. Pernyataan pada kuesioner dapat diterima apabila adanya kaitan secara signifikan di antara pernyataan dengan total nilai, yang menjelaskan bahwa item pernyataan berarti terbukti efektif dalam pengukuran variabel. 3.7 **1 7 11 13 15 28 29 33 59** 2 Uji

Reliabilitas Uji reliabilitas dimanfaatkan dalam penelitian sebagai alat ukur dalam menilai seberapa jauh kuesioner bisa menjadi indikator yang andal untuk suatu variabel konstruk. Jika pendapat responden akan pernyataan atau pertanyaan di dalam kuesioner menunjukkan konsistensi, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel. Jika item kuesioner dalam alat ukur semakin homogen atau tidak bervariasi maka akan semakin tinggi juga tingkat konsistensinya dalam mengukur konstruk yang sama. Cara yang ditempuh untuk mengetahui hasil dari uji 12 (Ghozali, 2020) reliabilitas yaitu memanfaatkan nilai Cronbach's Alpha sebagai acuan dalam pengambilan

keputusan, dengan syarat berikut ini: 1. Cronbach's Alpha > 0,60, item kuesioner dianggap handal. 2. Cronbach's Alpha < 0,60, item kuesioner dianggap tidak handal

### 3.8 Analisis Regresi Linear berganda Model ini

membantu penelitian dalam melihat keterkaitan diantara variabel bebas dan variabel terikat sangat bagus. Pada model ini, terdiri dari beberapa faktor yang penting, misalnya nilai konstanta atau intersep, nilai koefisien atau kemiringan, dan variabel independen. Seluruh faktor tersebut akan diperhitungkan dalam rumus perhitungan regresi. Dengan memanfaatkan analisis ini, peneliti menjadi semakin mudah untuk mengukur indeks korelasi ganda yang terjadi diantara kedua variabel. Cara ini juga membuat peneliti untuk memprediksi variabel terikat akan mengalami perubahan saat skor hasil pada dua atau lebih variabel independen diubah. Selain itu, analisis ini juga dikenal sebagai analisis regresi linear berganda, yang memiliki tujuan memperoleh jawaban pertanyaan dalam penelitian dan membantu peneliti menentukan seberapa jauh dua variabel bebas, yakni Perilaku Inovatif (X1) dan Efikasi Diri (X2), memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Berikut ini merupakan perumusan yang digunakan dalam perhitungan analisis regresi linier berganda:

### 3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan upaya pertama kali untuk mendapatkan jawaban pertanyaan penelitian yang menjadi rumusan masalah. Dimana pada penelitian ini, peneliti melakukan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f) sebagai metode uji hipotesis.

### 3.9 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dilakukan agar peneliti dapat mengukur seberapa jauh model penelitian mampu memberikan penjelasan variasi dari variabel bebas. Skor yang menjadi acuan pada koefisien determinasi diantara nilai sampai. Hasil dari koefisien korelasi yakni sebagai berikut:

1. Nilai 0, maka tidak ada korelasi;
2. Nilai 0 hingga 0,49, korelasi lemah;
3. Nilai 0,50, maka korelasi moderat;
4. Nilai 0,51 hingga 0,99, korelasi kuat; dan
5. Nilai 1,00, korelasi sempurna.

13 (Sugiyono, 2019) (Sugiyono, 2019) (Alamsyah et al., 2022) Nilai R<sup>2</sup> yang kecil menandakan jika kemampuan variabel

independen untuk menjelaskan variasi variabel yang lain begitu terbatas. Namun sebaliknya, apabila nilai koefisien mendekati nilai 1, maka variabel independen dapat menjelaskan dengan sempurna yang diperlukan untuk memberikan prediksi variasi variabel dependen. Berikut ini perumusan Koefisien determinasi yang digunakan adalah :

3.9 Uji F (ANOVA) Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menilai suatu model regresi apakah mampu memberikan prediksi variabel dependennya (Sugiyono, 2019). Adapun syarat nilai signifikansi yang dijadikan acuan pada pengujian ini yakni nilai 0,05. Berikut ini kriteria penilaian pada uji F dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Apabila nilai probabilitas  $< 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan
2. Apabila nilai probabilitas  $> 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , disimpulkan tidak terdapat pengaruh signifikan.
- 3.9 Uji-t (Coefficient) Berdasarkan pandangan Ghozali (2021 dalam Putri & Suhartono, 2023), Uji t dilakukan dengan tujuan untuk melakukan uji signifikansi koefisien secara parsial dalam menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel independen memberikan pengaruh pada variabel dependen. Kriteria dari signifikan dilihat berdasarkan nilai tingkat signifikansi  $Sig \leq 0,05$ , maka kesimpulannya bahwa variabel independen memberikan pengaruh signifikan kepada variabel dependen. Apabila pengujian telah selesai dilakukan, nilai uji-t akan dibandingkan n i l a i t tabel, dengan beberapa syarat berikut ini:

1. Tingkat probabilitas  $< 0,05$  dan skor  $t_{hitung} > skor\ t\ tabel$ , disimpulkan adanya pengaruh secara signifikan diantara variabel X dan variabel Y.
2. Tingkat probabilitas  $> 0,05$  dan skor  $t_{hitung} > skor\ t\ tabel$ , disimpulkan tidak adanya pengaruh signifikan diantara variabel X dan variabel Y

#### 14 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Karakteristik Responden

###### 4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

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

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  $df = 105 - 2 = 103$  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 : Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Inovatif 15 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.

##### 4.2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri

Dari semua pernyataan pada variabel efikasi diri pada 105 responden, semua pernyataan memiliki kriteria valid, dengan

nilai yang diperoleh pada  $r \rightarrow r$ -tabel, dengan skor  $r$ -hitung sebesar 0,580 hingga 0,905 maka item pernyataan dapat dikatakan valid. 4.2.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja 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. **73** 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 : 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 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 17 memastikan validitas dan keandalan hasil penelitian. 37 Dalam



aspek ini, analisis data yang digunakan mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. 10 23 24 66 Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah distribusi data mengikuti distribusi normal, yang merupakan asumsi penting dalam banyak analisis statistik. Uji multikolinieritas 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 3 5 6 11 12 15 17 20 23 24 26 30 33 39 40 42 69 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 : 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 5 6 21 30 31 32 35 62 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: a. Tingkat tolerance  $\leq 0,10$ , maka disimpulkan terdapat multikolinieritas dan apabila tingkat tolerance  $\geq 0,10$  diartikan tidak terdapat multikolinieritas. b. Tingkat VIF  $\geq 10$ , disimpulkan terdapat

t multikolinieritas dan apabila tingkat  $VIF \leq 10$ , diartikan tidak terdapat multikolinieris. Adapun hasil data yang diperoleh pada uji multikolinieritas sebagai berikut: 18 Hasil uji multikolinieris pada tabel 4.10 diatas menggambarkan kondisi uji hipotesis memiliki hasil tolerance sebagai berikut : 1. Pada variabel X1 didapatkan nilai tolerance  $0.937 > 0.10$  dan nilai  $VIF 1,067 < 10$ . 2. 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 : Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan uji heterokedastisitas glejesser 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, 20 20)

#### 4.6.1 Analisis Regesi Linear Berganda

Hasil uji analisis data dengan uji regesi linear berganda

diperoleh data sebagai berikut : 19 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. 23 77 Tanda positif dapat diartikan sebagai pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu hal ini menjelaskan bahwa seluruh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ) 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. 7 3. Kondisi koefisien regresi pada variabel  $X_2$  bernilai 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. 65 4.6 1 2 3 4 5 8

11 13 16 17 34 35 42 44 49 51 65 67 2 Uji Hipotesis T Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. 2 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 : Pada hasil penelitian dengan analisis uji hipotesis T, dapat dimaknai dari hasil penelitian dengan data berikut ini : 1. 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  $X_1$  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 berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima,



-2.384 < 1.98350, maka ditarik kesimpulan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, tidak terjadi pengaruh antara variabel perilaku inovatif dengan kinerja karyawan. 2. Uji Hipotesis Pada Variabel Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan H1 : Adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan H0: Tidak adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan Berdasarkan tabel 4.13 di atas, menjelaskan hasil di atas variabel X2 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. H0 ditolak dan H1 diterima, adanya dampak antara variabel 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. 55 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). 54 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 di atas 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. 75 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  $H_0$  diterima dan  $H_1$  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. <sup>56</sup> 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  $X_2$  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 H1, 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. 57 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. 11 43 90 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. 10 86 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 23 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.

**93 24 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 5.1 Kesimpulan 1.** Sesuai dengan hasil uji dalam penelitian, maka ditarik kesimpulan bahwa perilaku inovatif tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Oleh sebab itu, dugaan penelitian yang mengungkapkan terdapat pengaruh antara

perilaku inovatif dengan kinerja karyawan tidak diterima, dengan menerima hipotesis nol yang menyatakan tidak adanya pengaruh. 2. Sesuai dengan hasil uji dalam penelitian, maka ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Oleh sebab itu, dugaan penelitian yang menyatakan adanya pengaruh antara efikasi diri dengan kinerja karyawan dapat diterima, sementara hipotesis nol yang menyatakan tidak adanya pengaruh ( $H_0$ ) tidak diterima. 3. Sesuai pada hasil analisis uji T, maka ditarik kesimpulan bahwa variabel perilaku inovatif dan efikasi diri secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. STORESEND INDONESIA. Oleh sebab itu, hipotesis alternatif ( $H_1$ ) yang menyatakan adanya pengaruh perilaku inovatif dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dapat diterima, sementara hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak adanya pengaruh tidak diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku inovatif dan tingkat efikasi diri karyawan mempunyai peranan penting untuk peningkatan kinerja mereka di perusahaan tersebut. 5.2 Saran Untuk memperdalam pemahaman terhadap pengaruh perilaku inovatif dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang mengintegrasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Studi dapat dilakukan dengan memperluas cakupan sampel responden dari berbagai latar belakang dan level jabatan untuk mengukur dampak perilaku inovatif dan efikasi diri secara lebih holistik. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan variabel-variabel kontrol yang relevan seperti dukungan organisasi, motivasi intrinsik, dan faktor-faktor kontekstual lainnya yang dapat memengaruhi hubungan antara variabel-variabel utama yang diteliti. Dengan demikian, penelitian akan dapat menambah wawasan yang lebih mendetail serta rekomendasi yang lebih spesifik bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan i 1



REPORT #24848051

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>1.26%</b> <a href="http://repositori.stiamak.ac.id">repositori.stiamak.ac.id</a>	●
	<a href="http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/396/4/BAB%20III.pdf">http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/396/4/BAB%20III.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
2.	<b>1.16%</b> <a href="https://kc.umn.ac.id">kc.umn.ac.id</a>	●
	<a href="https://kc.umn.ac.id/id/eprint/15442/5/BAB_III.pdf">https://kc.umn.ac.id/id/eprint/15442/5/BAB_III.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
3.	<b>1.12%</b> <a href="http://repo.darmajaya.ac.id">repo.darmajaya.ac.id</a>	●
	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id/1035/4/BAB%20III.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/1035/4/BAB%20III.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
4.	<b>1.11%</b> <a href="http://repository.fe.unj.ac.id">repository.fe.unj.ac.id</a>	●
	<a href="http://repository.fe.unj.ac.id/3203/5/Chapter3.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/3203/5/Chapter3.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
5.	<b>1.03%</b> <a href="https://rama.unimal.ac.id">rama.unimal.ac.id</a>	●
	<a href="https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/615/5/TIA%20ULHUSNA_190410007_FAKTO...">https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/615/5/TIA%20ULHUSNA_190410007_FAKTO...</a>	
INTERNET SOURCE		
6.	<b>0.97%</b> <a href="http://repository.stie-mce.ac.id">repository.stie-mce.ac.id</a>	●
	<a href="http://repository.stie-mce.ac.id/977/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN.p...">http://repository.stie-mce.ac.id/977/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN.p...</a>	
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.96%</b> <a href="https://arpusda.semarangkota.go.id">arpusda.semarangkota.go.id</a>	●
	<a href="https://arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data_karya_ilmiah/202212291655...">https://arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data_karya_ilmiah/202212291655...</a>	
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.95%</b> <a href="http://repository.stiedewantara.ac.id">repository.stiedewantara.ac.id</a>	●
	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id/37/16/14.%20BAB%20III%20%2838-50%29..">http://repository.stiedewantara.ac.id/37/16/14.%20BAB%20III%20%2838-50%29..</a>	
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.93%</b> <a href="http://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a>	●
	<a href="http://repository.stei.ac.id/8162/4/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/8162/4/BAB%203.pdf</a>	



REPORT #24848051

INTERNET SOURCE		
10. 0.93%	ppsmm.uniki.ac.id <a href="https://ppsmm.uniki.ac.id/wp-content/uploads/2024/08/Metopel-Man-Zainuddi...">https://ppsmm.uniki.ac.id/wp-content/uploads/2024/08/Metopel-Man-Zainuddi...</a>	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.92%	lonsuit.unismuhluwuk.ac.id <a href="https://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/emor/article/view/2726/pdf">https://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/emor/article/view/2726/pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.88%	eprints.unpak.ac.id <a href="https://eprints.unpak.ac.id/7279/1/2023%20Kelvin%20Fadilah%20021119029.pdf">https://eprints.unpak.ac.id/7279/1/2023%20Kelvin%20Fadilah%20021119029.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
13. 0.85%	repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/2117/3/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/2117/3/BAB%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.84%	repositori.stiamak.ac.id <a href="http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/585/5/BAB%203%20-%20aris%20dwi%...">http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/585/5/BAB%203%20-%20aris%20dwi%...</a>	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.84%	repository.umy.ac.id <a href="https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/30780/7.%20BAB%20...">https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/30780/7.%20BAB%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.84%	jurnal-unsultra.ac.id <a href="https://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/sjeb/article/download/455/274">https://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/sjeb/article/download/455/274</a>	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.8%	repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/2973/4/bab%20iii.pdf">http://repository.stei.ac.id/2973/4/bab%20iii.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.75%	repository.umsu.ac.id <a href="http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/4923/18.%20MUHAM...">http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/4923/18.%20MUHAM...</a>	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.71%	ejournal.unesa.ac.id <a href="https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/26334/24114">https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/26334/24114</a>	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.68%	dspace.uui.ac.id <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/18326/05.4%20bab%204.p..">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/18326/05.4%20bab%204.p..</a>	●



REPORT #24848051

INTERNET SOURCE		
21.	0.68% repository.upm.ac.id <a href="http://repository.upm.ac.id/4088/6/BAB%20III%20ANDRI%20PRASETYO.pdf">http://repository.upm.ac.id/4088/6/BAB%20III%20ANDRI%20PRASETYO.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.68% eprints.ukmc.ac.id <a href="http://eprints.ukmc.ac.id/3788/7/EA-2020-1621011-chapter3.pdf">http://eprints.ukmc.ac.id/3788/7/EA-2020-1621011-chapter3.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.67% ejournal.unesa.ac.id <a href="https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/download/53795/43047..">https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/download/53795/43047..</a>	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.65% repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/4510/4/BAB%20III_REPOSITORY-converted.pdf">http://repository.stei.ac.id/4510/4/BAB%20III_REPOSITORY-converted.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.64% dspace.uui.ac.id <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/43781/14311412.pdf?sequ...">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/43781/14311412.pdf?sequ...</a>	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.61% repository.fe.unj.ac.id <a href="http://repository.fe.unj.ac.id/3285/5/Chapter3.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/3285/5/Chapter3.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.6% jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id <a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/6105/615..">https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/6105/615..</a>	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.59% eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.131.15.0516/B.131.15.0516-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.131.15.0516/B.131.15.0516-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.58% repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.57% repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/25795/1/208320092%20...">https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/25795/1/208320092%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.57% repository.uniyap.ac.id <a href="http://repository.uniyap.ac.id/329/1/Buku%20Referensi%20Strong%20Point%2...">http://repository.uniyap.ac.id/329/1/Buku%20Referensi%20Strong%20Point%2...</a>	●



REPORT #24848051

INTERNET SOURCE		
32. 0.56%	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id <a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3472/348..">https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3472/348..</a>	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.55%	repository.unika.ac.id <a href="https://repository.unika.ac.id/14957/5/12.60.0095%20Jeffrey%20Soetanto%20B...">https://repository.unika.ac.id/14957/5/12.60.0095%20Jeffrey%20Soetanto%20B...</a>	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.55%	eprints.ums.ac.id <a href="https://eprints.ums.ac.id/43410/42/BAB%204.pdf">https://eprints.ums.ac.id/43410/42/BAB%204.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.55%	repository.unpas.ac.id <a href="http://repository.unpas.ac.id/66645/6/BAB%20III.pdf">http://repository.unpas.ac.id/66645/6/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.55%	storesend.id <a href="https://storesend.id/tentang-kami">https://storesend.id/tentang-kami</a>	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.55%	journal-laaroiba.com <a href="https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/download/2379/2248">https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/download/2379/2248</a>	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.54%	repositori.stiamak.ac.id <a href="http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/404/7/PDF%20File%20Skripsi%20%28B...">http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/404/7/PDF%20File%20Skripsi%20%28B...</a>	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.53%	repository.stie-mce.ac.id <a href="http://repository.stie-mce.ac.id/1121/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...">http://repository.stie-mce.ac.id/1121/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...</a>	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.52%	repository.stiesia.ac.id <a href="https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/35/4/BAB%203.pdf">https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/35/4/BAB%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.51%	mile.app <a href="https://mile.app/id/blog/saatnya-sektor-logistik-dilirik-pemerintah-di-2024">https://mile.app/id/blog/saatnya-sektor-logistik-dilirik-pemerintah-di-2024</a>	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.51%	repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/4355/4/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/4355/4/BAB%203.pdf</a>	●



REPORT #24848051

INTERNET SOURCE		
43. 0.48%	eprints.iain-surakarta.ac.id <a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id/970/1/10.%20FULL%20SKRIPSI_175211098.p...">https://eprints.iain-surakarta.ac.id/970/1/10.%20FULL%20SKRIPSI_175211098.p...</a>	●
INTERNET SOURCE		
44. 0.48%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4358/10/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4358/10/BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
45. 0.45%	jurnal.itsm.ac.id <a href="https://jurnal.itsm.ac.id/index.php/relasi/article/download/1058/1060/">https://jurnal.itsm.ac.id/index.php/relasi/article/download/1058/1060/</a>	●
INTERNET SOURCE		
46. 0.44%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8898/26/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8898/26/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
47. 0.44%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2874/7/7.%20BAB%20I.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2874/7/7.%20BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
48. 0.43%	repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/13716/2/161804106%20%20-...">https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/13716/2/161804106%20%20-...</a>	●
INTERNET SOURCE		
49. 0.41%	jamer.unmermadiun.ac.id <a href="https://jamer.unmermadiun.ac.id/index.php/jamer/article/download/83/73/360">https://jamer.unmermadiun.ac.id/index.php/jamer/article/download/83/73/360</a>	●
INTERNET SOURCE		
50. 0.4%	repository.unika.ac.id <a href="https://repository.unika.ac.id/17672/4/15.E2.0002%20ALDILA%20DYAS%20NURF..">https://repository.unika.ac.id/17672/4/15.E2.0002%20ALDILA%20DYAS%20NURF..</a>	●
INTERNET SOURCE		
51. 0.4%	repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/5942/4/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/5942/4/BAB%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
52. 0.39%	journal.trunojoyo.ac.id <a href="https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/viewFile/11539/5937">https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/viewFile/11539/5937</a>	●
INTERNET SOURCE		
53. 0.37%	eprints.unpak.ac.id <a href="https://eprints.unpak.ac.id/4908/1/021114242_SKRIPSI%20HANI%20RATNASAR...">https://eprints.unpak.ac.id/4908/1/021114242_SKRIPSI%20HANI%20RATNASAR...</a>	●



REPORT #24848051

INTERNET SOURCE		
54.	0.36% jurnal.uisu.ac.id <a href="https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/download/4946/3550">https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/download/4946/3550</a>	●
INTERNET SOURCE		
55.	0.35% repository.umy.ac.id <a href="http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/31402/BAB%20IV.pdf?...">http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/31402/BAB%20IV.pdf?...</a>	●
INTERNET SOURCE		
56.	0.33% e-journals2.unmul.ac.id <a href="https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/download/2...">https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/download/2...</a>	●
INTERNET SOURCE		
57.	0.32% jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id <a href="https://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id/jurnal/index.php/magisma/article/downl...">https://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id/jurnal/index.php/magisma/article/downl...</a>	●
INTERNET SOURCE		
58.	0.3% jurnal.ustjogja.ac.id <a href="https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/upajiwa/article/view/13164/5555">https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/upajiwa/article/view/13164/5555</a>	●
INTERNET SOURCE		
59.	0.3% repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/8565/3/BAB%20III.pdf">http://repository.stei.ac.id/8565/3/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
60.	0.29% download.garuda.kemdikbud.go.id <a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1481162&amp;val=178...">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1481162&amp;val=178...</a>	●
INTERNET SOURCE		
61.	0.28% www.academia.edu <a href="https://www.academia.edu/36744496/PROPOSAL_SKRIPSI_GAME_ONLINE_SEB...">https://www.academia.edu/36744496/PROPOSAL_SKRIPSI_GAME_ONLINE_SEB...</a>	●
INTERNET SOURCE		
62.	0.28% accounting.binus.ac.id <a href="https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-multikolinearitas-dala..">https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-multikolinearitas-dala..</a>	●
INTERNET SOURCE		
63.	0.28% perpustakaan.pancabudi.ac.id <a href="https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/20267_3_BAB_III.pdf">https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/20267_3_BAB_III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
64.	0.27% jtebr.unisan.ac.id <a href="https://jtebr.unisan.ac.id/index.php/jtebr/article/download/43/13">https://jtebr.unisan.ac.id/index.php/jtebr/article/download/43/13</a>	●



REPORT #24848051

INTERNET SOURCE		
65.	0.27% repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/111/4/BAB%20IV.pdf">http://repository.stei.ac.id/111/4/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.27% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6515/10/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6515/10/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.26% repository.unika.ac.id <a href="https://repository.unika.ac.id/25236/4/15.D1.0045%20-%20EUNIKE%20THALIA%..">https://repository.unika.ac.id/25236/4/15.D1.0045%20-%20EUNIKE%20THALIA%..</a>	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.26% dspace.uui.ac.id <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7979/05.4%20BAB%20IV%...">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7979/05.4%20BAB%20IV%...</a>	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.25% www.tutorialkampus.com <a href="http://www.tutorialkampus.com/2014/12/pengaruh-aplikasi-bbm-blackberry.ht...">http://www.tutorialkampus.com/2014/12/pengaruh-aplikasi-bbm-blackberry.ht...</a>	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.25% journal.unesa.ac.id <a href="https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/19529/8913/71525">https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/19529/8913/71525</a>	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.24% ettheses.iainkediri.ac.id <a href="https://ettheses.iainkediri.ac.id/43/4/BAB%20III.pdf">https://ettheses.iainkediri.ac.id/43/4/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.23% eprints.mercubuana-yogya.ac.id <a href="http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/16550/2/BAB%20I.pdf">http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/16550/2/BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.22% repository.umj.ac.id <a href="https://repository.umj.ac.id/17359/11/11.%20Bab%20III.pdf">https://repository.umj.ac.id/17359/11/11.%20Bab%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.19% jhr247.org <a href="https://jhr247.org/index.php/JHR247BISMA/article/download/135/107/277">https://jhr247.org/index.php/JHR247BISMA/article/download/135/107/277</a>	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.18% digilib.esaunggul.ac.id <a href="https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-20815-11_1710.pdf">https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-20815-11_1710.pdf</a>	●



REPORT #24848051

INTERNET SOURCE		
76. 0.18%	<a href="https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/view/2593">jurnal.polines.ac.id</a> <a href="https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/view/2593">https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/view/2593</a>	●
INTERNET SOURCE		
77. 0.18%	<a href="https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-be...">accounting.binus.ac.id</a> <a href="https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-be...">https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-be...</a>	●
INTERNET SOURCE		
78. 0.17%	<a href="https://www.academia.edu/90972900/Gaya_Berpikir_Dan_Dinamikanya_Pada...">www.academia.edu</a> <a href="https://www.academia.edu/90972900/Gaya_Berpikir_Dan_Dinamikanya_Pada...">https://www.academia.edu/90972900/Gaya_Berpikir_Dan_Dinamikanya_Pada...</a>	●
INTERNET SOURCE		
79. 0.17%	<a href="https://ojs.upi-yai.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen/article/download/3868/29...">ojs.upi-yai.ac.id</a> <a href="https://ojs.upi-yai.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen/article/download/3868/29...">https://ojs.upi-yai.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen/article/download/3868/29...</a>	●
INTERNET SOURCE		
80. 0.17%	<a href="https://ekonomi.kompas.com/read/2018/04/13/080715826/sasar-pelaku-e-com...">ekonomi.kompas.com</a> <a href="https://ekonomi.kompas.com/read/2018/04/13/080715826/sasar-pelaku-e-com...">https://ekonomi.kompas.com/read/2018/04/13/080715826/sasar-pelaku-e-com...</a>	●
INTERNET SOURCE		
81. 0.17%	<a href="https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/23982/06%20BAB%2...">repository.umy.ac.id</a> <a href="https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/23982/06%20BAB%2...">https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/23982/06%20BAB%2...</a>	●
INTERNET SOURCE		
82. 0.16%	<a href="https://www.academia.edu/89748526/Strategi_Koping_Karyawan_Yang_Menga...">www.academia.edu</a> <a href="https://www.academia.edu/89748526/Strategi_Koping_Karyawan_Yang_Menga...">https://www.academia.edu/89748526/Strategi_Koping_Karyawan_Yang_Menga...</a>	●
INTERNET SOURCE		
83. 0.16%	<a href="https://www.academia.edu/91402569/Peran_Motivasi_Dan_Komitmen_Organis...">www.academia.edu</a> <a href="https://www.academia.edu/91402569/Peran_Motivasi_Dan_Komitmen_Organis...">https://www.academia.edu/91402569/Peran_Motivasi_Dan_Komitmen_Organis...</a>	●
INTERNET SOURCE		
84. 0.15%	<a href="https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/download/40/29">eksishum.untara.ac.id</a> <a href="https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/download/40/29">https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/download/40/29</a>	●
INTERNET SOURCE		
85. 0.15%	<a href="https://eprints.ums.ac.id/65107/3/BAB%20I.pdf">eprints.ums.ac.id</a> <a href="https://eprints.ums.ac.id/65107/3/BAB%20I.pdf">https://eprints.ums.ac.id/65107/3/BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
86. 0.14%	<a href="https://cdn.undiksha.ac.id/wp-content/uploads/sites/10/2019/06/19222824/1.-U..">cdn.undiksha.ac.id</a> <a href="https://cdn.undiksha.ac.id/wp-content/uploads/sites/10/2019/06/19222824/1.-U..">https://cdn.undiksha.ac.id/wp-content/uploads/sites/10/2019/06/19222824/1.-U..</a>	●



REPORT #24848051

INTERNET SOURCE		
87.	0.14% journal.yrpipku.com	●
	<a href="https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/1630">https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/1630</a>	
INTERNET SOURCE		
88.	0.14% repository.mediapenerbitindonesia.com	●
	<a href="http://repository.mediapenerbitindonesia.com/452/1/%28%2BISBN%29%20T%...">http://repository.mediapenerbitindonesia.com/452/1/%28%2BISBN%29%20T%...</a>	
INTERNET SOURCE		
89.	0.13% www.academia.edu	●
	<a href="https://www.academia.edu/87258047/Hubungan_Reaksi_Emosional_Mahasiswa..">https://www.academia.edu/87258047/Hubungan_Reaksi_Emosional_Mahasiswa..</a>	
INTERNET SOURCE		
90.	0.1% journal.ipm2kpe.or.id	●
	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/628/400">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/628/400</a>	
INTERNET SOURCE		
91.	0.09% ettheses.iainponorogo.ac.id	●
	<a href="https://ettheses.iainponorogo.ac.id/24976/1/201190157_Moch.%20Rafi%20Akba...">https://ettheses.iainponorogo.ac.id/24976/1/201190157_Moch.%20Rafi%20Akba...</a>	
INTERNET SOURCE		
92.	0.09% repository.unissula.ac.id	●
	<a href="http://repository.unissula.ac.id/34336/1/Psikologi_30702000242_fullpdf.pdf">http://repository.unissula.ac.id/34336/1/Psikologi_30702000242_fullpdf.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
93.	0.06% repository.bakrie.ac.id	●
	<a href="https://repository.bakrie.ac.id/532/5/BAB%20IV%20-%20V.pdf">https://repository.bakrie.ac.id/532/5/BAB%20IV%20-%20V.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
94.	0.03% repository.fe.unj.ac.id	●
	<a href="http://repository.fe.unj.ac.id/11923/5/BAB%203.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/11923/5/BAB%203.pdf</a>	