

**KEPUASAN KERJA MEMEDIASI BERBAGI
PENGETAHUAN DAN KESEIMBANGAN KERJA
TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI
BENGKULU**

Ella Febiola¹, Praningrum²
Universitas Bengkulu
ellafebiola54@gmail.com¹, praningrum@unib.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi berbagai pengetahuan dan keseimbangan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. Metode penelitian ini metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Dalam hasil uji validitas untuk 40 item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid, dimana nilai Correlationnya berada diatas R-tabel atau lebih dari 0,1166 dan signifikan dibawah 0,05. Untuk uji realibilitas kuesioner yang sudah di sebar adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Nilai variabel berbagai pengetahuan 0,783 > 0,60, variabel keseimbangan kerja 0,985 > 0,60, perilaku kerja inovatif 0,989 > 0,60 dan untuk kepuasan kerja 0,923 > 0,60. Uji normalitas bahwa nilai asymp.sig sebesar 0.246 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Regresi liner berganda model (1) untuk semua variabel dinyatakan nilai nya signifikan karena semua nilai lebih besar dari 0,05. Regresi liner berganda model (2) untuk semua variabel dinyatakan valid karena besarnya nilai R² atau R square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,847 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X₁, X₂ dan Y terhadap M adalah sebesar 84,7%.

Kata Kunci: **Pengetahuan, Keseimbangan, Kerja, Inovatif**

ABSTRACT

This study aims to determine whether job satisfaction mediates knowledge sharing and work balance on the innovative work behavior of employees of the Bengkulu Provincial Health Office. This research method is a quantitative method with data collection techniques carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. In the validity test results for 40 questionnaire question items are declared valid, where the Correlation value is above the R-table or more than 0.1166 and significant below 0.05. For the reliability test, the questionnaire that has been distributed is reliable because the Cronbach's Alpha value is > 0.60. The value of the knowledge sharing variable is 0.783 > 0.60, the work balance variable is 0.985 > 0.60, innovative work behavior is 0.989 > 0.60 and for job satisfaction is 0.923 > 0.60. The normalization test that the asymp.sig value is 0.246 which means greater than 0.05 so it can be concluded that the data is normal distribution. Multiple linear regression model (1) for all variables is declared significant because all values are greater than 0.05. Multiple linear regression model (2) for all

variables is valid because the value of R2 or R square contained in the summary model table is 0.847, this shows that the contribution of X1, X2 and Y to M is 84.7%.

Keywords: *Knowledge, Balance, Work, Innovative*

PENDAHULUAN

Perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku yang efektif (De Jong & Den Hartog, 2010). Tahapan tersebut ada empat tahapan yang dikemukakan (Soebardi, 2020) yaitu; 1) dapat mengetahui dan memahami ruangan lingkup pekerjaan dan potensi permasalahan yang dihadapi dan mungkin akan terjadi, 2) memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kualitas kerja yang kreatif yang mengupayakan tindakan solusi, 3) dapat membangaun kerja sama dan komitmen bersama untuk merealisasikan usulan perbaikan inovatif terhadap kerja kelompok, 4) dapat mengaplikasikan usulan perbaikan dan pekerjaa. Tahapan perilaku tersebut adalah suatu proses yang harus dilalui karyawan dalam mengemabangkan perilaku kerja inovatif (J. De Jong & Den Hartog, 2010).

Perilaku kerja inovatif adalah suatu proses yang dilakukan individu yang dapat menguntungkan suatu organisasi tempat individu bekerja, perilaku kerja inovatif merupakan faktor penting bagi kepuasan organisasi dan kelangsungan hidup dalam jangka panjang (Campo et al., 2014). Perilaku kerja inovatif tidak hanya menghasilkan ide-ide baru namun juga menghasilkan produk baru, metode kerja dan meningkatkan kualitas layanan dan bahkan kepuasan karyawan (Orfila-Sintes & Mattsson, 2009). Adapun faktor dari perialku kerja inovatif pegawai yang dikemukakan (De Jong & Den Hartog, 2007) diantaranya 1) tingkat individu meliputi kepribadian kemampuan kognitif, kepuasan kerja dan fitur kerja, 2) tingkat kelompok, meliputi kepemimpinan, keterampilan dalam kerja, dan fitur kelompok kerja, pada tingkat organisasi sepeeti karakteristik dan dukungan organisasi.

Kebaruan dalam penelitian ini yaitu dimana tingkat kepekaan sosial, meliputi berperilaku profesional, dan mengembangkan empati, bergaul dengan sebaik-baiknya dengan orang lain, melihat dan bertindak, keseimbangan. Keseimbangan dalam bekerja yang di lakukan pegawai dalam membagi waktu antara pekerjaan dan diluar pekerjaa.

Dalam penelitia yang dilakukan (de Jong et al., 2003) faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu karakteristik kepribadian individu lain dan tingkat individu lain ditempat kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada pada variabel perilaku kerja inovatif dimana dapat menghasilkan suatu ide-ide yang kreatif dalam proses

pegawai bekerja, produk atau prosedur yang baru dan berguna untuk diterapkan di dalam pekerjaan individu, kelompok, maupun organisasi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Yulita et al., 2022) bahwa berbagai pengetahuan berpengaruh secara negatif terhadap perilaku kerja inovatif. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Prayoga et al., 2023) menemukan bahwa berbagai pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian yang dilakukan (Darmaki & Omar, 2020) menemukan bahwa keseimbangan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, namun adapun para ahli lain menyatakan bahwa keseimbangan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (Ali et al., 2022).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif yaitu; 1) kepuasan terhadap gaji, dimana jika pegawai dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif maka gaji yang didapatkan akan sesuai dengan kepuasan dalam diri sendiri, 2) kepuasan atas promosi, dimana jika pegawai dapat meningkatkan inovatif maka dapat di promosikan kenaikan jabatan, 3) kepuasan hubungan baik sesama rekan kerja 4) kepuasan atas pekerjaan itu sendiri (Robbins & Judge, 2013).

Kepuasan kerja merupakan suatu prioritas utama setiap instansi atau perusahaan dalam menetapkan kenyamanan, ketenangan, dan kebijakan mereka, kepuasan pegawai yang bergantung bagaimana pegawai menerima perilaku yang adil dan pantas dalam instansi atau perusahaan. Pegawai yang mampu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan dapat memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap instansi atau perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif (Robbins & Judge, 2008). Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang penting karena suatu kepuasan kerja yang diperoleh akan menentukan sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dipercayakan instansi atau perusahaan. Permasalahan dalam kepuasan kerja sangat menarik untuk diteliti karena berdampak pada aktivitas pegawai dalam bekerja pada kesehariannya dan sangat besar manfaatnya untuk kepentingan individu maupun instansi atau perusahaan itu sendiri.

Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu merupakan organisasi publik yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah. Berdasarkan peraturan menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2016 pengelompokan rumpun fungsi organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. Fenomena yang terjadi pada dinas kesehatan provinsi Bengkulu adalah masih banyak pegawai yang kurang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan maupun organisasi pada Dinas

Kesehatan Bengkulu. Kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi yang canggih seperti saat ini masih juga kurang. Hal ini membuat perencanaan program dan keputusan yang diambil tidak berdasarkan informasi yang akurat. Aktifitas organisasi banyak dipengaruhi oleh aktivitas individu, sehingga rendahnya kepuasan kerja pegawai, berpengaruh pula pada rendahnya perilaku kerja inovatif Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan permasalahan yang akan di bahas adalah kepuasan kerja memediasi berbagai pengetahuan dan keseimbangan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. Adapun sampel yang diambil sebanyak 200 responden pada Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu, sedangkan cara pengumpulan data dengan membagikan kuesioner pada responden yang merupakan pegawai dinas kesehatan provinsi bengkulu. dengan menggunakan skala likert. X1 berbagi pengetahuan, keseimbangan kerja (X2) terhadap perilaku kerja inovatif pegawai (Y). adapun analisis data yang digunakan peneliti untuk mengelolah data pada penelitian ini adalah menggunakan SPSS statistics 21.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir yang diberikan dalam kuesioner yang dibagikan ke pegawai dinas kesehatan provinsi bengkulu.

Tabel 1: Karakteristik Responden

| Variabel | Klasifikasi | Jumlah responden | |
|---------------|---------------------|------------------|-------------|
| | | Orang | % |
| Jenis kelamin | laki-laki | 65 | 65% |
| | Perempuan | 135 | 135% |
| | Total | 200 | 200% |
| Usia | 20 tahun - 25 tahun | 0 | 0% |
| | 26 tahun - 35 tahun | 10 | 10% |
| | 36 tahun - 40 tahun | 41 | 41% |
| | 41 tahun - 60 tahun | 149 | 149% |
| | Total | 200 | 200% |
| Pendidikan | Diploma (D1/D2/D3) | 10 | 10% |
| | S1 | 117 | 117% |

| | | | |
|--|--------------|------------|-------------|
| | S2 | 68 | 68% |
| | S3 | 5 | 5% |
| | Total | 200 | 200% |

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden jenis kelamin perempuan lebih besar 135 atau sebesar 135% dan sisanya merupakan karyawan laki-laki yaitu sebanyak 65 atau sebesar 65%. Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dari tabe diatas menunjukkan bahwa responden didominasi oleh responden yang berusia 41 tahun - 60 tahun sebanyak 149 atau sebesar 149% dari total 200 sampel, sedangkan responden yang berusia kurang dari 26 - 35 tahun sebanyak 10 responden atau sebanyak 10%. Selanjutnya karakteristik responden pendidikan dimana tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 117 responden atau sebesar 117%. Tingkat pendidikan S2 berjumlah 68 responden atau sebesar 68%, kemudian tingkat S3 sebanyak 5 responden atau sebesar 5% pegawai dan tingkat pendidikan Diploma (D1/D2/D3 10 responden atau sebesar 10% dari jumlah keseluruhan 200 responden. Seluruh item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini menunjukkan valid artinya pernyataan dapat dikatakan absah dalam pengumpulan data.

HASIL UJI VALIDITAS

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner valid jika hasil dari korelasi tersebut mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 0,05 (5%). Skla pengukuran tersebut dikatakan valid jika telah mampu mengukur sesuai dengan indikator dari perytaan dalam penelitian, hasil uji Validitas data untuk 40 item pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Variabel Data

| Variabel | r hitung | r ⁻ tabel | Keterangan |
|----------|----------|----------------------|------------|
| M | 0,667 | 0.1166 | Valid |
| | 0.735 | 0.1166 | Valid |
| | 0.665 | 0.1166 | Valid |
| | 0,744 | 0.1166 | Valid |
| | 0,757 | 0.1166 | Valid |
| | 0,741 | 0.1166 | Valid |
| | 0,779 | 0.1166 | Valid |
| | 0,741 | 0.1166 | Valid |

| | | | |
|----|-------|--------|-------|
| | 0,724 | 0.1166 | Valid |
| | 0,796 | 0.1166 | Valid |
| | 0,793 | 0.1166 | Valid |
| | 0,689 | 0.1166 | Valid |
| X1 | 0,788 | 0.1166 | Valid |
| | 0,826 | 0.1166 | Valid |
| | 0,798 | 0.1166 | Valid |
| | 0,765 | 0.1166 | Valid |
| | 0,756 | 0.1166 | Valid |
| | 0,766 | 0.1166 | Valid |
| | 0,768 | 0.1166 | Valid |
| | 0,809 | 0.1166 | Valid |
| | 0,788 | 0.1166 | Valid |
| X2 | 0,491 | 0.1166 | Valid |
| | 0,503 | 0.1166 | Valid |
| | 0,461 | 0.1166 | Valid |
| | 0,476 | 0.1166 | Valid |
| | 0,409 | 0.1166 | Valid |
| | 0,412 | 0.1166 | Valid |
| | 0,530 | 0.1166 | Valid |
| | 0,406 | 0.1166 | Valid |
| | 0,335 | 0.1166 | Valid |
| | 0,418 | 0.1166 | Valid |
| | 0,412 | 0.1166 | Valid |
| Y | 0,884 | 0.1166 | Valid |
| | 0,910 | 0.1166 | Valid |
| | 0,897 | 0.1166 | Valid |
| | 0,923 | 0.1166 | Valid |
| | 0,936 | 0.1166 | Valid |
| | 0,884 | 0.1166 | Valid |
| | 0,911 | 0.1166 | Valid |

Sumber : Data Olahan 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner valid. Hal ini menunjukkan pada nilai person correlatinyang berada diatas R-tabel atau lebih dari 0.1166 dan signifikan dibawah 0,05.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 21, berdasarkan dari output SPSS yang tersaji pada tabel 3 disimpulkan semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini tersebut dapat dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha yang lebih tinggi dari 0,60.

Tabel 3: Uji Realibilitas

| Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | Nilai Batas | Keterangan |
|-----------------------------|------------------------|-------------|------------|
| Berbagi Pengetahuan (X1) | 0,783 | 0,60 | Reliabel |
| Keseimbangan Kerja (X2) | 0,985 | 0,60 | Reliabel |
| Perilaku Kerja Inovatif (Y) | 0,989 | 0,60 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,923 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang sudah disebar adalah kuesioner yang reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Nilai variabel berbagi pengetahuan $0,783 > 0,60$, variabel keseimbangan kerja $0,985 > 0,60$, perilaku kerja inovatif $0,989 > 0,60$ dan untuk kepuasan kerja $0,923 > 0,60$.

UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4: Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 200 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.54814712 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .072 |
| | Positive | .040 |
| | Negative | -.072 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.023 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .246 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan 2023

Tabel diatas merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji one sample kolmogorov-smirnov. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai

asympt.sig sebesar 0.246 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda (Model 1)

UJI Hipotesis Parsial (Uji t)

Hubungan setiap variabel dependen yaitu berbagi pengetahuan dan keseimbangan kerja terhadap perilaku kerja inovatif.

Tabel 5: Uji Hipotesis Parsial

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 50.398 | 3.347 | | 15.059 | .000 |
| | Berbagi Pengetahuan | .070 | .047 | .104 | 1.486 | .139 |
| | Keseimbangan Kerja | -.121 | .048 | -.178 | -2.536 | .012 |

Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber: Data Olahan 2023

Koefisien berbagi pengetahuan sebesar 0.070. Menunjukkan bahwa variabel bebas berbagi pengetahuan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat perilaku kerja inovatif (Y). Variabel berbagi pengetahuan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,139 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti menerima Ho (1) yaitu berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif.

Keseimbangan kerja sebesar 0.121. menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat perilaku kerja inovatif (Y). keseimbangan kerja mempunyai nilai signifikan 0.013 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti menerima Ho (2) yaitu keseimbangan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Hail Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 6: Hasil Uji Hipotesis Simultan ANOVA

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 111.286 | 2 | 55.643 | 4.943 | .008 ^b |
| | Residual | 2217.709 | 197 | 11.257 | | |

| | | | | | |
|-------|----------|-----|--|--|--|
| Total | 2328.995 | 199 | | | |
|-------|----------|-----|--|--|--|

Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Predictors: (Constant), Berbagi Pengetahuan, Keseimbangan Kerja

Sumber: Data Olahan 2023

Dalam tabel 3 menunjukkan hasil uji yang memperlihatkan pengaruh hubungan antar variabel berbagi pengetahuan dan keseimbangan kerja yang secara bersama-sama terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel berbagi pengetahuan dan keseimbangan kerja ternyata mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

Pengujian dengan cara membandingkan angka F hitung dengan F tabel dan signifikan hasil perhitungan dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan tabel ANOVA di atas dilihat jika nilai F hitung > F tabel 4.943 dan tingkat signifikan 0.008. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dan keseimbangan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Koefisien Determinasi (R)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .219 ^a | .048 | .038 | 3.355 |

Predictors: (Constant) Berbagi Pengetahuan, Keseimbangan Kerja

Sumber: Data Olahan 2023

R yang disebut juga koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antar variabel berbagi pengetahuan, keseimbangan kerja dan perilaku kerja inovatif sebesar 0.219. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh hubungan antara variabel berbagi pengetahuan, keseimbangan kerja, perilaku kerja inovatif memiliki hubungan yang saling berpengaruh. Hal ini berarti bahwa presentase pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0,219%. Nilai adjusted square 0.048 berarti 0.38% faktor-faktor perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan oleh variabel bebas berbagi pengetahuan dan keseimbangan kerja, sedangkan sisanya dijelaskan faktor-faktor yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Linear Berganda (Model 2)

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 8: Uji Hipotesis Parsial

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.910 | 3.756 | | 2.638 | .009 |
| | Berbagi Pengetahuan | 1.159 | .036 | .913 | 32.138 | .000 |
| | Keseimbangan Kerja | -.057 | .037 | -.044 | -1.539 | .125 |
| | Perilaku Kerja Inovatif | -.002 | .055 | -.001 | -.039 | .969 |

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan 2023

Berdasarkan output regresi model II pada bagian tabel coefficients, diketahui bahwa nilai signifikan dari ke tiga variabel yaitu $X_1 = 0,000$ H_0 (atau lebih kecil dari 0,005, $X_2 = 0,125$ H_0 (5) dan $X_3 0,969$ H_0 (6). Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 2, yakni variabel X_1 X_2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap M . besarnya nilai R^2 atau R square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,847 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X_1, X_2 dan Y terhadap M adalah sebesar 84,7% sementara sisanya 15,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Simultan ANOVA

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 7131.757 | 3 | 2377.252 | 360.603 | .000 ^b |
| | Residual | 1292.118 | 196 | 6.592 | | |
| | Total | 8423.875 | 199 | | | |

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Inovatif, Berbagi Pengetahuan, KeseimbanganKerja

Sumber : Data Olahan 2023

Pada hasil uji ANOVA yang memperlihatkan pengaruh hubungan antara 3 variabel yaitu X1,X2 dan Y secara bersama-sama terdapat kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa 3 variabel ternyata mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengujian dapat dengan cara membandingkan angka F dengan F tabel dan signifikan hasil perhitungan dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan tabel ANOVA diatas dapat dilihat jika nilai F tabel 360.603 dan tingkat signifikan 0.000.

Koefisien Determinasi (R)

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .920 ^a | .847 | .844 | 2.568 |

Predictors: (Constant), Berbagai Pengetahuan , Keseimbangan Kerja perilaku kerja inovatif

Sumber : Data Olahan 2023

R yang disebut juga koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel berbagai pengetahuan, keseimbangan kerja, perilaku inovatif sebesar 0,920. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara berbagai pengetahuan, keseimbangan kerja, perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang saling berpengaruh. Hal ini berarti bahwa presentase pengaruh antara X1, X2, dan Y terhadap M sebesar 0,92,0% nilai adjusted square 0,844 berarti 84,4%.

SIMPULAN

Analisis pengaruh X1 terhadap Y: dari analisis diatas di peroleh nilai signifikansi X1 sebesar 0,139 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengeruh signifikan X1 terhadap Y. Analisis pengaruh X2 terhadap Y: dari analisis yang di peroleh nilai signifikansi X2 sebesar 0,012 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signikansi X2 terhadap Y.

Analisis pengaruh X1 terhadap M: dari analisis yang telah dilakukan bahwa nilai signifikansi X1 sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap M. Analisis pengaruh X2 terhadap M: dari analisa di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,125 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap M.

Analisis pengaruh Y terhadap Z dari analisa di peroleh bahwa nilai signifikansi Y sebesar $0,959 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Y terhadap Z.

Analisis pengaruh X1 melalui Y terhadap Z diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap M sebesar 0,913. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui nilai beta M adalah nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu $0,104 \times 0,001 = 0,000$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap M yaitu $0,913 + 0,000 = 0,913$ berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,913 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,000 yang beraati bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalau Y tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap M. Analisis pengaruh X2 Melalui Y terhadap M: diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 melalui terhadap M sebesar 0,044, sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap M yaitu $0,125 \times 0,001 = 0,125$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,125 dan peparuh tidak langsung 0,001 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melau Y tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap M.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Li, M., & Qiu, X. (2022). Employee Engagement And Innovative Work Behavior Among Chinese Millennials: Mediating And Moderating Role Of Work-Life Balance And Psychological Empowerment. *Frontiers In Psychology, 13*(July), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942580>
- Campo, S., Díaz, A. M., & Yagüe, M. J. (2014). Hotel Innovation And Performance In Times Of Crisis. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management, 26*(8), 1292–1311. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2013-0373>
- Darmaki, S. J. Al, & Omar, R. (2020). The Role Of High-Performance Working System In Moderating The Relationship Between Work Life Balance And Employee Innovative Work Behaviour In The Context Of EPC Companies In The Sultanate Of Oman. *London Journal Of Research In Management And Business, 20*(4), 1–14. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity And Innovation Management, 19*(1), 23–36.
- Ella Febiola, Cs: Kepuasan Kerja Memediasi Berbagai Page. 200

<https://doi.org/10.1111/J.1467-8691.2010.00547.X>

- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal Of Innovation Management*, 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- Jong, J. De, Hartog, D. Den, & Zoetermeer. (2003). Leadership As A Determinant Of Innovative Behaviour: A Conceptual Framework. In *Scientific Analysis Of Entrepreneurship And Smes* (Issue June). <https://core.ac.uk/download/pdf/7074558.pdf>
- Orfila-Sintes, F., & Mattsson, J. (2009). Innovation Behavior In The Hotel Industry. *Omega*, 37(2), 380–394. <https://doi.org/10.1016/J.Omega.2007.04.002>
- Prayoga, R., Suherman, E., & Apriani, Z. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UBP Karawang Periode 2022-2023). *Journal On Education*, 5(3), 9799–9814. <https://doi.org/10.31004/Joe.V5i3.1861>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur*. 7.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior. *Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.4324/9780203763209>
- Soebardi, R. (2020). Perilaku Inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1), 57–74. <https://doi.org/10.24854/Jpu4>
- Yulita, A., Rahmat, A., & Bastian, A. (2022). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Mediasi Berbagai Pengetahuan. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 118–126.