

## ***PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOURS (OCB) DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AUTO2000 SANUR***

**G. Ika Ayu Arie Justina<sup>(1)</sup>, Anak Agung Dwi Widyani<sup>(2)</sup>, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>(3)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar Email:  
Email : guegzaiiu@gmail.com

### ABSTRAK

Perkembangan persaingan bisnis otomotif di Indonesia saat ini semakin ketat. Ketatnya persaingan ini semakin menuntut perusahaan untuk mengembangkan kinerja organisasi yang dimiliki agar tidak kalah bersaing dengan para kompetitornya. Perusahaan diwajibkan untuk selalu memperhatikan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perusahaan menganggap bahwa karyawan adalah aset penting bagi perusahaan karena karyawan yang menjalankan sebagian besar operasional perusahaan untuk dapat mencapai target-target yang telah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, *organizational citizenship behavior* dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan AUTO2000 Sanur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap AUTO2000 Sanur yang berjumlah 77 Orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 77 orang. Alat analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan dibantu program SPSS versi 25. Hasil penelitian yang menunjukkan *employee engagement*, *organizational citizenship behavior* dan perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AUTO2000 Sanur.

Kata kunci: *employee engagement*, *organizational citizenship behavior*, perilaku inovatif dan kinerja karyawan

## I PENDAHULUAN

Perkembangan persaingan bisnis otomotif di Indonesia saat ini semakin ketat. Ketatnya persaingan ini semakin menuntut perusahaan untuk mengembangkan kinerja organisasi yang dimiliki agar tidak kalah bersaing dengan para kompetitornya. Perusahaan harus memperbaiki masalah internal terlebih dahulu yaitu kinerja karyawan.. Perusahaan menganggap bahwa karyawan adalah aset penting bagi perusahaan, karena karyawan yang menjalankan sebagian besar operasional perusahaan untuk dapat mencapai

Sumber: AUTO2000 Sanur 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa pencapaian target canvassing selama bulan Juli hanya berkisar 67,8%. Pada kondisi ini, manajemen cabang tidak mentarget adanya return dari canvassing yang dilakukan, melainkan hanya ditarget untuk bertemu calon konsumen sebanyak-banyaknya untuk menyampaikan penawaranpenawaran dari cabang. Hasil ini mengindikasikan kurang pedulinya karyawan cabang pada kondisi cabang yang tengah kesulitan untuk

target-target yang telah ditentukan. Menurut Taurisa dan Rahmawati (2016) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting, apabila kinerja karyawan tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan juga akan meningkat. Strategi yang dicanangkan manajemen berupa melakukan program canvassing secara berkala pada daerah-daerah yang dianggap memiliki pasar yang masih potensial. Canvassing merupakan aktivitas terencana yang dilakukan oleh karyawan untuk menawarkan, mendistribusikan, mencari pesanan penjualan atas produk dan jasa.

Kinerja karyawan berhubungan dengan masalah sumber daya manusia, oleh karena itu perilaku OCB disini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki sikap dan perilaku yang baik maka mereka akan memiliki kinerja yang baik juga. Apabila perilaku OCB ini diterapkan dengan baik oleh setiap anggota organisasi yang ada, maka dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan. Penelitian mengenai OCB (Organizational Citizenship Behavior) terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Rekap Hasil Canvassing Bulan Juli 2021**

Waktu	Minggu Ke-1		Minggu Ke-2		Minggu Ke-3		Minggu Ke-4	
Divisi	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual	Target
Sales	110	180	95	180	110	180	95	180
Service	95	120	105	120	110	120	95	120
Total	205	300	200	300	220	300	190	300
(%)	68,3%		66,6%		73,3%		63,3%	
<b>Avg</b>	<b>67,8%</b>							

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku inovatif. Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas yang dihasilkan. Perilaku kerja inovatif dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upaya mencapai sasaran yang ditetapkan. Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi (Elny, 2021).

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan suatu organisasi salah satunya adalah keterlibatan kerja (employee engagement). Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Komponen keterlibatan kerja dan lingkungan sosial yang berpengaruh terhadap kinerja adalah camaraderie, yaitu hubungan dengan rekan kerja dan kerjasama tim (Sucahyowati, 2020). Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan dan ketimpangan pada penelitian sebelumnya, maka penulis

memutuskan untuk mengangkat judul **“Pengaruh Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan AUTO2000 Sanur”**.

## II TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Theory of Planned Behaviour (TPB)

Teori ini mengansumsi bahwa kontrol persepsi perilaku (perceived behavioral control) mempunyai implikasi motivasional terhadap minat. Orang-orang yang percaya bahwa mereka tidak mempunyai sumber- sumber daya yang ada atau tidak mempunyai kesempatan untuk melakukan perilaku tertentu mungkin tidak akan membentuk minat berperilaku yang kuat untuk melakukannya walaupun mereka mempunyai sikap yang positif terhadap perilakunya dan percaya bahwa orang lain akan menyetujui seandainya mereka melakukan perilaku tersebut. Dengan demikian diharapkan terjadi hubungan antara kontrol persepsi perilaku (perceived behavioral control) dengan minat yang tidak dimediasi oleh sikap dan norma subyektif. Di model ini ditunjukkan dengan panah yang mennghubungkan kontrol perilaku persepsian (perceived behavioral control) ke minat.

### 2. Kinerja Karyawan

Menurut (Wall et all dalam Sukresna 2017) kinerja karyawan dianggap sebagai ukuran yang signifikan, yang dikaitkan dengan hasil dan kesuksesan organisasi selama periode waktu tertentu.

Mengelola kinerja karyawan sangatlah penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebuah organisasi. Dengan menganalisis kemampuan karyawan dan mengukur tingkat produktivitasnya agar dapat dikelola secara efektif dan efisien yang tentunya dapat memberi nilai tambah bagi organisasi.

### **3. Employee Engagement**

Employee engagement adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse, 2012). Konsep engagement secara empiris dibedakan dengan konsep mengenai komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, namun memiliki kesamaan yaitu memiliki hal yang positif dalam pekerjaan (Segers, 2010).

### **4. Organisational Citizen Behaviour (OCB)**

Organisational Citizen Behaviour (OCB) didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang tidak termasuk di dalam persyaratan formal kerja dalam suatu organisasi, tetapi hal ini dapat membantu pekerjaan dan efektivitas suatu organisasi (Muhdar, 2015). Organ (2015) mengungkapkan bahwa OCB sebagai perilaku ekstra dari seseorang yang menguntungkan bagi organisasi. OCB juga merupakan aspek yang unik dari aktivitas individu dalam bekerja.

### **6. Perilaku Inovatif**

Perilaku inovatif sebagai tindakan individu yang mengarah pada

pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari suatu yang baru dan menguntungkan yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas individu (Pramadani,dkk 2012). Menurut Porter (2016: 126) Perilaku inovatif adalah kemampuan dasar seseorang yang selalu aktif dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan periode yang telah ditentukan. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi et al., 2016).

## **III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

### **3.1 KERANGKA BERPIKIR**

Pengaruh employee engagement, Organizational Citizenship Behavior dan Perilaku Inovatif terhadap kinerja karyawan secara sistematis dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:

**3.2 HIPOTESIS**

- H1 : Employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**IV METODE PENELITIAN**

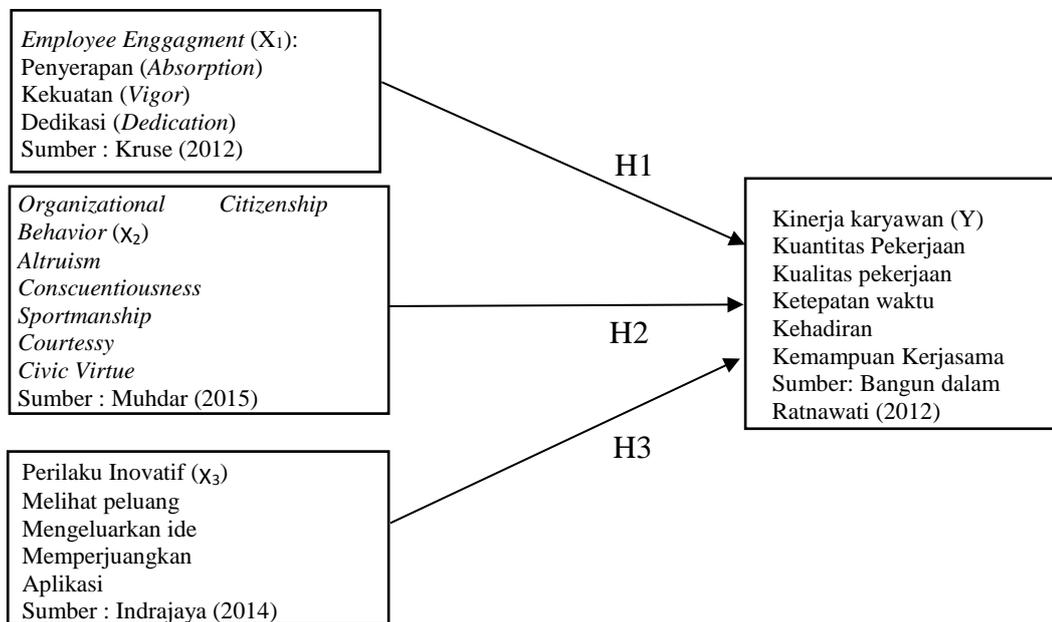
Penelitian ini dilakukan pada AUTO2000 Sanur yang bertempat di Jalan Bypass Ngurah Rai Nomor 395 Sanur. Obyek penelitian dalam penelitian ini employee engagment, organizational citizenship behavior dan perilaku

yang merupakan karyawan AUTO2000 Sanur dengan teknik penentuan sampel yakni metode sampling jenuh atau metode sensus. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

**V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Uji Instrumen Penelitian Berdasarkan hasil uji validita menunjukkan bahwa variablemployee enggagment (X1), organisational citizen behaviour (X2), perilaku inovatif (X3) dan kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir-butir

**Gambar 1**



Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2022)

inovatif sebagai variabel bebas. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 77 orang

pernyataan dalam instrument penelitian telah memenuhi syarat validitas data atau layak (*valid*) digunakan sebagai alat ukur variabelvariabel dalam penelitian ini.

**Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.608	.458		-1.328	.188		
Employee Engagement	.286	.105	.231	2.712	.008	.633	1.580
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	.246	.116	.162	2.126	.037	.793	1.261
Perilaku Inovatif	.689	.108	.568	6.375	.000	.578	1.730

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dilihat nilai dari masing-masing variabel bebas dan terikat lebih besar dari 0,6, hal ini menunjukkan bahwa data yang di uji bersifat reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

**Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas data diperoleh nilai test stastisic sebesar 0,80 dengan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 artinya data yang digunakan dalam persamaan regresi linier berganda merupakan data yang berdistribusi normal.

**2) Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance pada masing-masing variable bebas lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10, sehingga dapat dijelaskan bahwa data yang digunakan dalam

penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

**3) Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pada kedua variabel bebas lebih besar dari 0,05, artinya data yang digunakan dalam persamaan regresi linier berganda tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 5.6 berikut ini:

Sumber : Lampiran 7

Hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 5.6 menunjukkan angka konstanta dan koefisien masingmasing dalam membentuk

persamaan regresi. Adapun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = -0,608 + 0,286 X_1 + 0,246X_2 + 0,689X_3$$

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

B<sub>1,2,3,4</sub> = Koefisien regresi variable independent

X<sub>1</sub> = Employee Engangment(X<sub>1</sub>)

X<sub>2</sub> = Organisational citizen behaviour (X<sub>2</sub>)

X<sub>3</sub> = Perilaku inovatif (X<sub>3</sub>)

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dianalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, yaitu :

- 1) a= -0,608 , yang artinya employee engangment, organizational citizen behaviour dan perilaku inovatif konstan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan tetap sebesar -0,608.
- 2) B<sub>1</sub>= Koefisien regresi variabel employee engangment (X<sub>1</sub>) sebesar 0,286 menunjukkan bahwa apabila employee engangment yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan
- 3) B<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel organizational citizen behaviour (X<sub>2</sub>) sebesar 0,246 menunjukkan bahwa apabila organizational citizen behaviour yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel independen lainnya

tidak mengalami perubahan atau konstan.

- 4) B<sub>3</sub>= Koefisien regresi variabel perilaku inovatif (X<sub>2</sub>) sebesar 0,689 menunjukkan bahwa apabila perilaku inovatif yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

## Uji Kelayakan Model

**1) Analisis Determinasi** Berdasarkan hasil uji determinasi dapat dijelaskan bahwa hasil nilai adjust R Square sebesar 0,652 atau 65,2%, artinya kontribusi variabel employee engangment, organizational citizen behaviour dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur sebesar 65,2% sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

## 2) Uji F

Hasil uji f dapat dijelaskan bahwa nilai f hitung sebesar 48,425 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ini dapat dikatakan memenuhi uji kelayakan model atau model penelitian layak digunakan sebagai model regresi.

## Pengujian Hipotesis (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Employee Engagement (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil uji t pada variabel employee

engagement (X1) diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,712 dengan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$ , artinya employee engagement (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur. Dengan demikian, Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan adanya pengaruh positif dari employee engagement (X1) terhadap kinerja karyawan AUTO2000 Sanur diterima.

- 2) Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (X2) terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji  $t$  pada variabel Organizational Citizenship Behavior (X2) diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,126 dengan nilai signifikansi  $0,037 < 0,05$ , artinya Organizational Citizenship Behavior (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur. Dengan demikian, Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan adanya pengaruh positif dari organizational citizenship behavior (OCB) (X2) terhadap kinerja karyawan AUTO2000 Sanur diterima.
- 3) Pengaruh Perilaku Inovatif (X3) terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji  $t$  pada variabel perilaku inovatif (X3) diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 6,375 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya perilaku inovatif (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur. Dengan demikian, Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan adanya pengaruh positif dari perilaku

inovatif (X3) terhadap kinerja karyawan AUTO2000 Sanur diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Pengaruh Employee Engagement (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa employee engagement (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien sebesar 2,712 dan signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Hasil ini berarti bahwa employee engagement (X1) yang semakin meningkat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur. Pernyataan dan hasil penelitian tersebut di atas sejalan dengan pernyataan (Surur, 2018) yang menyatakan pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan sangat penting, karena rasa keterikatan (engaged) yang dibangun karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja merupakan hal yang penting. Sense of belonging keduanya juga dapat memberikan feedback pada manajemen dan loyalitas pada perusahaan.
- 2) Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (X2) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa Organizational Citizenship Behavior (X2) berpengaruh  $0,037 < 0,05$ . Hasil ini berarti bahwa organizational citizenship behavior (X2) yang semakin meningkat akan mampu

meningkatkan kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2019) yang berjudul pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan karakteristik pekerjaan serta pemberdayaan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan

Hidup Kota Palu. Hasil dari penelitian tersebut bahwa organizational citizenship behavior (OCB) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3) Pengaruh Perilaku Inovatif

Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa perilaku inovatif (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien sebesar 6,375 dan signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ .

Hasil ini berarti bahwa perilaku inovatif (X3) yang semakin meningkat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Astuti (2019) yang berjudul pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang) Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perilaku inovatif terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## VI PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh employee engagement, organizational citizen behaviour dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur, maka dapat dibuat simpulan sebagai berikut:

- 1) Employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat employee engagement yang dimiliki karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur.
- 2) Organizational citizen behaviour berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur, hal ini berarti bahwa semakin baik organizational citizen behaviour yang dimiliki karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur.
- 3) Perilaku Inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur, hal ini berarti bahwa semakin baik perilaku inovatif yang dimiliki karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur.

### Keterbatasan dan Saran

#### Keterbatasan

- 1) Penelitian ini terbatas hanya pada karyawan AUTO2000 Sanur. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa lebih memperluas objek penelitian, sehingga dapat memberikan suatu pandangan yang

lebih baik dan direalisasikan secara umum.

- 2) Penelitian ini terbatas pada variabel employee engagement, organizational citizen behaviour, perilaku inovatif, sedangkan masih banyak lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti : lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, beban kerja dan kepemimpinan.

## **Saran**

- 1) Berdasarkan hasil penelitian untuk meningkatkan employee engagement, disarankan kepada pihak manajemen untuk dapat memperhatikan proses kerja dan faktor pendukung dalam bekerja agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan menyenangkan oleh karyawan, sehingga mampu meningkatkan kesenangan dan antusiasme karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian untuk meningkatkan organizational citizen behaviour, disarankan kepada pihak manajemen perusahaan hendaknya dapat lebih meningkatkan pembentukan pola kerja yang membiasakan karyawan bekerja dalam tim dan membentuk teamwork yang lebih solid dalam bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian untuk meningkatkan perilaku inovatif, disarankan kepada pihak manajemen perusahaan hendaknya dapat lebih mengapresiasi inovasi dan ide-ide yang diberikan oleh karyawan agar karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Astuti, Tri Puji. 2019. Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* No. 47 / Th. XXVI / Oktober 2019.
- Caesar, M., Sukresna, M. 2017. Studi Perilaku Mahasiswa Dalam Pola Pengambilan Keputusan Penggunaan Jasa Bimbingan Belajar (Studi Pada Jasa Bimbingan Belajar Mahasiswa Buka Buku Dengan Pendekatan Studi Kasus). *Diponegoro Journal Of Management*, Vol.6, No.4. Badung. JEIUS. Vol. 4, No.3, Mei 2021.
- Fitria, Nining. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Dan Karakteristik Pekerjaan, Serta Pemberdayaan Terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. 57 *Katalogis, Volume 6 Nomor 6* Juni 2018 hlm 56-62 ISSN: 2302-2019.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kotler, Philip and Keller, Kevin Lane. (2016). *Marketing Management*, 15th Edition, Pearson Education, Inc.

- Kruse. (2012). What is Employee Engagement, Forbes Leadership, Farbes.Inc.
- Muhdar. 2015. Organizational Citizenship BehaviorPerusahaan. Gorontalo Sultan Amai Press.
- Organ, D. W. 2015. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.
- Robbins, S.P. (2006). Perilaku Organisasi Edisi Lengkap. Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi. Buku 1. Edisi 12. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Saraswati,N.P.A.S., Widnyani,A.A.D., Rani,A.S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten
- Sugiyono. (2018). Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutiyadi. (2017). Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. 2, 53-62.