

**PENGARUH PERILAKU INOVASI KERJA DAN
LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP
KINERJA KARYAWAN TELKOMSEL
GORONTALO**

Oleh

ROSANDI

E2121089

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
TAHUN 2025**

HALAMAN PENGESAHAN**PENGARUH PERILAKU INOVASI KERJA DAN
LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP
KINERJA KARYAWAN TELKOMSEL
GORONTALO**

Oleh

ROSANDI

E2121089

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo,2025

Pembimbing I



Dr. MUSAFIR SE., M.Si
NIDN: 0928116901

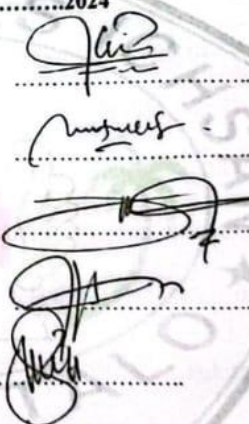
Pembimbing II



SYAMSUL SE., M.Si
NIDN: 0921108502

HALAMAN PERSETUJUAN**PENGARUH PERILAKU INOVASI KERJA DAN
LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP
KINERJA KARYAWAN TELKOMSEL
GORONTALO****OLEH****ROSANDI****NIM.E21.21.089****Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)
Gorontalo,.....2024**

1. Syaiful Pakaya, SE.,M.M
(Ketua Penguji)
2. Poppy Mu'jizat, SE.,M.M
(Anggota Penguji)
3. La Diu Samiu, SE.,M.M
(Anggota Penguji)
4. Dr.Musafir, SE.,M.Si
(Pembimbing Utama)
5. Syamsul, SE.,M.Si
(Pembimbing Pendamping)

**Mengetahui**

Dekan Fakultas Ekonomi
DR. MUSAFIR, SE., M.Si
NIDN. 09028116901



Ketua Program Studi Manajemen
SYAMSUL, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, penulis menyampaikan terima kasih atas anugerah dan rahmat-Nya yang melimpahkan keberkahan, memungkinkan penulis menyelesaikan usulan penelitian berjudul "Pengaruh Perilaku Inovasi Kerja Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Telkomsel Gorontalo."

Terima kasih kepada Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si (Rektor Universitas Ichsan Gorontalo), Dr. Musafir, SE., M.Si (Dekan Fakultas Ekonomi), Syamsul, SE., M. Si (Ketua Program Studi Manajemen), dan Dr. Musafir, SE., M.Si (pembimbing I) dan Syamsul, SE., M. Si (pembimbing II) atas bimbingan berharga. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo serta keluarga atas doa, semangat, dan motivasi.

Penulis terbuka untuk saran dan kritik dari dewan pembimbing, penguji, dan semua pihak terlibat. Semoga usulan penelitian ini bermanfaat, dan penulis berharap segala bimbingan dan dukungan mendapatkan imbalan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

ABSTRAK

ROSANDI. E2121089. PENGARUH PERILAKU INOVASI KERJA DAN *LEADER-MEMBER EXCHANGE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TELKOMSEL GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perilaku inovasi kerja (X1) dan *leader-member exchange* (X2) terhadap kinerja karyawan pada Telkomsel Gorontalo. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada Telkomsel Gorontalo sebanyak 48 orang. Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang diuji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovasi kerja (X1) dan *leader-member exchange* (X2) berpengaruh positif dan signifikan, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkomsel Gorontalo. Perilaku Inovasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkomsel Gorontalo dan *leader-member exchange* (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkomsel Gorontalo

Kata kunci: perilaku inovasi kerja, leader-member exchange, kinerja karyawan

ABSTRACT

ROSANDI. E2121089. THE EFFECT OF WORK INNOVATION BEHAVIOR AND LEADER-MEMBER EXCHANGE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT TELKOMSEL GORONTALO

This research aims to examine the effect of work innovation behavior (X1) and leader-member exchange (X2) on employee performance (Y) at Telkomsel Gorontalo. The research involves a population of 48 employees at Telkomsel Gorontalo. Primary data employs a questionnaire, through two testing stages: validity and reliability testing for each question item. The analysis method uses multiple regression analysis. The results indicate that both work innovation behavior (X1) and leader-member exchange (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) at Telkomsel Gorontalo, both simultaneously and partially. Specifically, work innovation behavior (X1) shows a positive and significant partial effect on employee performance (Y), and leader-member exchange (X2) also demonstrates a positive and significant partial effect on employee performance (Y) at Telkomsel Gorontalo.

Keywords: *work innovation behavior, leader-member exchange, employee performance*



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, Maret 2025
Yang Membuat Pernyataan



METERAL
TEMPET
CEAMX348463592
ROSANDI
E2121089

DAFTAR ISI

BAB I <u>PENDAHULUAN</u>	1
<u>1.1 Latar Belakang</u>	1
<u>1.2 Rumusan Masalah</u>	6
<u>1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian</u>	6
<u>1.3.1 Maksud Penelitian</u>	6
<u>1.3.2 Tujuan Penelitian</u>	6
<u>1.4 Manfaat Penelitian</u>	7
<u>1.4.1 Manfaat Teoritis</u>	7
<u>1.4.2 Manfaat Praktis</u>	7
BAB II <u>KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</u> ...	9
<u>2.1 Kajian Pustaka</u>	9
<u>2.1.1 Perilaku Inovasi Kerja</u>	9
<u>2.1.1.1 Pengertian Perilaku Inovasi Kerja</u>	9
<u>2.1.1.2 Kelebihan Dan Kekurangan Perilaku Inovasi Kerja</u>	10
<u>2.1.1.3 Faktor-Faktor Perilaku Inovasi Kerja</u>	11
<u>2.1.1.4 Indikator Perilaku Inovasi Kerja</u>	12
<u>2.1.2 Leader Member Exchange</u>	14
<u>2.1.2.1 Pengertian Leader Member Exchange</u>	14
<u>2.1.2.2 Kelebihan Dan Kekurangan Leader Member Exchange</u>	15

2.1.2.3 Faktor-Faktor <i>Leader Member Exchange</i>	19
2.1.2.4 Indikator <i>Leader Member Exchange</i>	21
2.1.3 Kinerja Karyawan	23
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.1.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan	24
2.1.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	26
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	28
2.1.3.5 Penelitian Terdahulu.(5 penelitian terdahulu)	30
2.2 Kerangka pemikiran	32
2.3 Hipotesis	35
BAB III <u>OBJEK DAN METODE PENELITIAN</u>	37
3.1 Objek Penelitian.....	37
3.2 Metode Penelitian.....	37
3.2.1 Metode yang digunakan	37
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	38
3.2.3 Populasi Dan Sampel.	41
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	43
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian	44
3.2.6.1 Uji Validitas.....	45

<u>3.2.6.2 Uji Reliabilitas</u>	47
<u>3.2.7 Uji Asumsi Klasik</u>	47
<u>3.2.7.1 Uji Multikolonieritas</u>	47
<u>3.2.7.2 Uji Heteroskedastisitas</u>	48
<u>3.2.7.3 Uji Normalitas</u>	49
<u>3.2.7.4 Uji Autokorelasi</u>	49
<u>3.2.8 Analisis Regresi Berganda</u>	50
<u>3.2.9 Pengujian Hipotesis</u>	51
<u>3.2.9.1 Uji F (Simultan)</u>	51
<u>3.2.9.2 Uji t (parsial)</u>	52
BAB IV <u>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</u>	53
<u>4.1 Gambaran Umum Penelitian</u>	53
<u>4.1.1 Sejarah Telkomsel Gorontalo</u>	53
<u>4.1.2 Visi dan Misi</u>	56
<u>4.2 Hasil Penelitian</u>	57
<u>4.2.1 Analaisis Deskriptif Karakteristik Responden</u>	57
<u>4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian</u>	60
<u>4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas</u>	64
<u>4.2.4 Uji Asumsi Klasik</u>	66
<u>4.2.4 Analisis Data Statistik</u>	69

<u>4.2.5 Pengujian Hipotesis</u>	71
<u>4.2.5.1 Perilaku Inovasi Kerja (X1) dan <i>Leader Member Exchange</i>(X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Telkomsel Gorontalo</u>	71
<u>4.2.5.2 Perilaku Inovasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Telkomsel Gorontalo</u>	72
<u>4.2.5.3 <i>Leader Member Exchange</i> (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Telkomsel Gorontalo</u>	72
<u>4.2.6 Pembahasan Hasil Penelitian</u>	73
<u>4.2.6.1 Perilaku Inovasi Kerja (X1) dan <i>Leader Member Exchange</i>(X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Telkomsel Gorontalo</u>	73
<u>DAFTAR PUSTAKA</u>	81
<u>Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian.....</u>	88
<u>Data Ordinal Variabel Perilaku Inovasi Kerja (X1)</u>	92
<u>Data Interval Variabel Perilaku Inovasi Kerja (X1)</u>	94
<u>Data Interval Variabel <i>Leader Member Exchange</i> (X2).....</u>	96
<u>Data Interval Variabel Kinerja Karyawan (Y)</u>	99
<u>Variabel Prilaku Inovasi Kerja (X1).....</u>	101
<u>Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prilaku Inovasi Kerja X1).....</u>	106
<u>Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Leaader Member Exchange</i> (X2)</u>	108

<u>Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)</u>	110
<u>Uji Korelasi Antar Variabel</u>	112
<u>DATASET ACTIVATE DataSet0</u>	112
<u>CORRELATIONS</u>	112
<u>Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel</u>	116
<u>R-Tabel</u>	116
<u>F-Tabel</u>	117

Daftar Tabel

<u>Tabel 3.3 Populasi Dan Sampel</u>	42
<u>Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</u>	57
<u>Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia</u>	58
<u>Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan</u>	59
<u>Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor</u>	60
<u>Tabel 4.6Tanggapan Responden Tentang Perilaku Inovasi Kerja (X1)</u>	60
<u>Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang <i>Leader Member Exchange</i>(X2)</u>	62
<u>Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)</u>	63
<u>Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Perilaku Inovasi Kerja (X1)</u>	64
<u>Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Leader Member Exchange</i> (X2)</u> .	65
<u>Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan(Y)</u>	65
<u>Tabel 4. 16 Uji Autokorelasi</u>	69

DAFTAR GAMBAR

<u>Gambar 3. 2 Regresi Linear Berganda</u>	50
<u>Gambar 4.2 P-Plot Uji Normalitas.....</u>	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan tingkat produktivitas, efektivitas, dan kontribusi keseluruhan yang diberikan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. tidak hanya dilihat dari pencapaian kuantitatif, tetapi juga mencakup aspek-aspek lain seperti motivasi, komitmen, dan kontribusi jangka panjang karyawan terhadap organisasi (Kompas.com, 2022).

Kinerja karyawan merupakan tingkat kedisiplinan dan kepatuhan dalam menjalankan tugas dan kegiatan secara tertib, teratur, dan sesuai aturan, disertai dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai amanat yang harus dijalankan dengan ikhlas, meskipun beratnya pekerjaan (Warta Sosia, 2023).

Menurut (Surahman, 2024) Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut (Sufi Sundari, Agung Apriana, 2024) Kinerja karyawan merupakan sejauh mana individu memenuhi dan melampaui harapan serta tugas yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Evaluasi kinerja karyawan adalah suatu proses sistematis yang digunakan oleh perusahaan untuk mengukur

kontribusi, produktivitas, dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Aspek kualitatif dan kuantitatif menjadi penting, mencakup pencapaian target, keterampilan interpersonal, inovasi, dan tanggung jawab.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan(Ulfa, 2022)

Kepemimpinan transformasional, kepercayaan organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi adalah faktor-faktor yang memengaruhi inovasi perilaku kerja karyawan. Keempat faktor ini saling terkait dan berkontribusi pada peningkatan inovasi dalam organisasi.

(Muchsinati & Efander, 2021) Kepemimpinan mengacu pada kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi karyawan. Keadilan organisasi berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap perlakuan yang adil. Komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterikatan karyawan dengan organisasi. Perilaku kewarganegaraan organisasi mencakup tindakan sukarela karyawan yang mendukung lingkungan kerja yang positif. Keempat faktor ini saling terkait dan dapat berperan penting dalam mendorong inovasi perilaku kerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *leader member exchange*(Manata & Grubb, 2022)Dimensi pertama adalah keterikatan emosional (*affect*) antara pemimpin dan anggota, yang mencerminkan ikatan personal dan rasa suka di antara mereka. Dimensi kedua adalah kesetiaan (*loyalty*), yang menunjukkan sejauh mana mereka saling mendukung dan membela satu sama lain. Ketiga, kontribusi (*contribution*) mengacu pada usaha dan kinerja yang diberikan oleh masing-masing pihak untuk mencapai tujuan bersama. Terakhir, dimensi penghargaan profesional (*professional respect*)

menggambarkan seberapa besar pemimpin dan anggota saling menghargai kemampuan dan reputasi profesional masing-masing.

Sedangkan menurut (Sa'adah & Rijanti, 2022) kualitas hubungan antara *supervisor* dan karyawan merupakan hal yang penting. Hubungan yang baik, yang didasari oleh adanya kepercayaan, sikap positif, dan loyalitas karyawan, akan memberikan dampak positif. Di sisi lain, hubungan yang buruk akan menghasilkan efek sebaliknya. Dengan kata lain, kualitas hubungan pertukaran antara pemimpin dan anggota ini menjadi penentu utama dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan produktif di dalam organisasi.

Fenomena pengaruh perilaku inovasi kerja dan *Leader-Member Exchange (LMX)* terhadap kinerja karyawan di Telkomsel Gorontalo merupakan topik yang sangat relevan dalam konteks organisasi modern. Di era kompetitif saat ini, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi agar tetap unggul. Salah satu faktor kunci dalam mendorong inovasi adalah hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim.

Perilaku inovasi kerja mencakup upaya karyawan untuk memperkenalkan ide-ide baru, meningkatkan proses kerja, dan beradaptasi dengan perubahan. Karyawan yang bersikap inovatif biasanya lebih produktif dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja tim secara keseluruhan. Di sisi lain, *LMX* adalah teori yang menekankan pentingnya kualitas hubungan antara pemimpin dan anggotanya. Hubungan yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepercayaan, dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja.

Kinerja karyawan sendiri diukur melalui berbagai indikator, seperti Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, dan Komitmen kerja. Kinerja yang tinggi tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan survei terhadap karyawan Telkomsel Gorontalo. Data yang diperoleh akan dianalisis untuk mengetahui sejauh mana perilaku inovasi kerja dan *Leader Member Exchange* mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara perilaku inovasi kerja dan kinerja, serta mengindikasikan bahwa hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota dapat memperkuat pengaruh perilaku inovasi terhadap kinerja.

Kesimpulan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen Telkomsel Gorontalo dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mendorong budaya inovasi dan memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota melalui komunikasi yang efektif, perusahaan dapat lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

Penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *Leader Member Exchange* yang berkualitas tinggi dapat memperkuat hubungan antara perilaku inovasi kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *Leader Member Exchange* yang baik dengan pemimpinnya cenderung lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku inovatif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti laksanakan kepada Pimpinan, pada Telkomsel Gorontalo bahwa: “.... Dari sudut pandang Pimpinan, mereka melihat bahwa lingkungan yang mendukung inovasi berkontribusi pada retensi karyawan. "Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat berinovasi, mereka lebih cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan. Ini berpengaruh langsung pada kinerja tim secara keseluruhan. Kami juga melakukan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan inovatif karyawan, yang terbukti efektif."” (Pimpinan /06/Juni/2024/13:25).

Adapun wawancara lain yg di lakukan oleh peneliti terhadap karyawan lainnya yaitu

”.... Telkomsel Gorontalo menekankan bahwa hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota tim sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ia menjelaskan bahwa perusahaan mendorong pemimpin untuk membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim, yang mencakup keterampilan mendengarkan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengenali kontribusi individu. Ketika karyawan merasa dekat dan dihargai oleh pemimpin, motivasi mereka untuk bekerja keras dan mencapai target meningkat. Pendekatan ini juga mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan berinovasi, menciptakan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian, hubungan yang positif dan saling menghormati antara pemimpin dan anggota tim tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan organisasi....” (Mr P/ 06/Juni/2024/13:40).

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh perilaku inovasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Telkomsel Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh *leader member exchange* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Telkomsel Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh perilaku inovasi kerja (X1) dan *leader member exchange* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Telkomsel Gorontalo.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Sebagaimana yang dijabarkan dalam rumusan masalah, adapun maksud penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku inovasi kerja (X1) dan seberapa besar *leader member exchange* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkomsel Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh perilaku inovasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkomsel Gorontalo.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *leader member exchange* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Telkomsel Gorontalo.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh perilaku inovasi kerja (X1) dan *leader member exchange* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Telkomsel Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Telkomsel Gorontalo.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru terkait pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian sejenis di masa depan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan informasi dan pemahaman yang komprehensif bagi manajemen Telkomsel Gorontalo mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya perilaku inovasi kerja dan *leader member exchange*.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar bagi manajemen Telkomsel Gorontalo dalam merancang dan menerapkan program-program peningkatan kinerja karyawan yang lebih efektif dan sesuai dengan kondisi perusahaan.
3. Penelitian ini dapat membantu Telkomsel Gorontalo dalam mengidentifikasi area-area perbaikan terkait perilaku inovasi kerja dan

leader member exchange sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Perilaku Inovasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Perilaku Inovasi Kerja

Menurut (Narotama & Sudewi, 2023) Perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior - IWB*) merupakan perilaku pegawai yang mengejar perilaku proaktif dalam bentuk inisiatif pribadi dan ide-ide baru yang secara langsung terkait dengan kinerja yang efektif dalam organisasi. Sedangkan Menurut (Jayendra et al., 2022) Perilaku kerja inovatif memiliki peran dalam menentukan keunggulan kompetitif bagi sebuah organisasi.

Menurut (Prasetyono et al., 2022) Perilaku inovatif dapat ditingkatkan melalui dua pendekatan utama. Pertama, dengan meningkatkan *work engagement* karyawan, yaitu tingkat keterlibatan, antusiasme, dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan..Kedua, dengan menerapkan gaya kepemimpinan *servant leadership*, di mana pemimpin menempatkan kebutuhan dan pertumbuhan pengikut sebagai prioritas utama.(Jayendra et al., 2022) Perilaku kerja inovatif menjadikan pegawai mengejar perilaku proaktif dalam bentuk inisiatif pribadi dan ide-ide baru yang secara langsung terkait dengan kinerja yang efektif dalam organisasi.

Menurut (Ulfa, 2022) Perilaku inovasi kerja dijelaskan sebagai pengembangan, adopsi, dan implementasi ide-ide karyawan yang baru untuk produk, teknologi, atau metode kerja karyawan yang dinyatakan sebagai aset

penting untuk meningkatkan inovasi organisasi dan menjadi penentu keberhasilan dalam lingkungan yang dinamis.(Rajesh & Hanum, 2023)Perilaku inovatif sebagai pembaharuan yang disengaja, melakukan promosi, ada ide baru yang direalisasikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kelompok atau organisasinya.

2.1.1.2 Kelebihan Dan KekuranganPerilaku Inovasi Kerja

Menurut (Narotama & Sudewi, 2023)Kelebihan Dan Kekurangan Perilaku Inovasi Kerja Adalah:

Kelebihan:

1. Inovasi kerja pegawai berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi.
2. Inovasi dapat menjadi faktor penentu dan memiliki peran vital dalam menghadapi persaingan.
3. Perilaku kerja inovatif mendorong pegawai untuk proaktif dalam menghasilkan ide-ide baru yang terkait dengan kinerja efektif organisasi.

Kekurangan:

1. Sulit merealisasikan inovasi yg berkembang sehingga memperlambat kinerja.
2. Tidak semua keryawan bisa mengerti akan inovasi yang diberikan oleh pemimpin.

Menurut(Jayendra et al., 2022) Kelebihan dan Kekurangan Perilaku Inovasi Kerja Adalah.

Kelebihan:

1. kepemimpinan, budaya organisasi, dan karakteristik individu terhadap perilaku inovasi pegawai di instansi untuk meningkatkan kinerja organisasi.
2. Sebagai sarana evaluasi perbaikan untuk kemajuan organisasi
3. Memberikan pembahasan yang komprehensif mengenai implikasi temuan.

Kekurangan:

1. Tinjauan literatur ini masih terbatas dan perlu diperdalam, terutama terkait teori-teori dan penelitian terdahulu yang lebih komprehensif.
2. Analisis data kuantitatif yang disajikan masih cukup singkat dan perlu diperluas, misalnya dengan menambahkan uji asumsi klasik dan menginterpretasikan hasil analisis secara lebih rinci.
3. Berfokus pada satu instansi pemerintahan, sehingga hasil penelitiannya mungkin memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi.
4. Pembahasan implikasi manajerial dan saran untuk penelitian selanjutnya masih kurang mendalam.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Perilaku Inovasi Kerja

Menurut (Prasetyono et al., 2022) Faktor-Faktor Inovasi Perilaku Kerja Adalah:

1. *work behaviour*. Artinya, work engagement saja tidak cukup untuk *Work engagement* tidak dapat secara parsial mempengaruhi *innovative* meningkatkan perilaku inovatif dalam bekerja .
2. *Servant leadership* secara parsial dapat mempengaruhi *innovative work behaviour*. Artinya, servant leadership yang diterapkan pemimpin agar dapat mendorong perilaku inovatif.

Menurut (Muchsinati & Efander, 2021) Faktor-Faktor Inovasi Perilaku Kerja Adalah:

1. *Leadership* (kepemimpinan)
2. *Organizational justice* (keadilan organisasi)
3. *Organizational commitment* (komitmen organisasi)
4. *Organizational citizenship behavior* (perilaku kewarganegaraan organisasi)

2.1.1.4 Indikator Perilaku Inovasi Kerja

Menurut (Ulfa, 2022) Indikator Perilaku inovasi Kerja Adalah:

1. Pengembangan, adopsi, dan implementasi ide-ide baru karyawan untuk produk, teknologi, atau metode kerja karyawan.
2. Kreativitas, orisinalitas, keunikan, dan kebaruan dalam pekerjaan.
3. Kemampuan karyawan untuk melihat masalah dari perspektif baru.

Sedangkan menurut (Prasetyono et al., 2022) Indikator Perilaku inovasi Kerja Adalah:

1. Menghasilkan ide-ide baru untuk perbaikan/pengembangan
2. Mencari peluang untuk menerapkan ide-ide baru
3. Secara proaktif mempromosikan ide-ide baru
4. Menyiapkan rencana aksi untuk menerapkan ide-ide baru
5. Melakukan eksperimen sistematis untuk mengembangkan ide-ide baru
6. Mengevaluasi aplikasi ide-ide baru

Adapun Menurut (Jayendra et al., 2022) Indikator Perilaku inovasi Kerja Adalah:

1. Mencari ide-ide baru untuk memecahkan masalah di tempat kerja.
2. Mempromosikan ide-ide baru kepada rekan kerja atau atasan.

3. Dengan tekun mengembangkan ide-ide baru yang bermanfaat.
4. Mencari cara-cara baru untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
5. Menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja.

Menurut (Jayendra et al., 2022) Indikator Perilaku inovasi Kerja Adalah:

1. Menciptakan ide-ide baru yang terkait dengan kinerja yang efektif dalam organisasi.
2. Mengusulkan ide-ide inovatif untuk meningkatkan proses kerja.
3. Mencari peluang baru untuk menerapkan solusi yang inovatif.
4. Mempromosikan ide-ide inovatif kepada orang lain dalam organisasi.
5. Menerapkan ide-ide inovatif untuk memperbaiki kinerja.

Menurut (Surjo et al., 2020) Indikator Perilaku inovasi Kerja Adalah:

1. Menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif menjadi sesuatu yang baru.
2. Memiliki keberanian untuk mengembangkan ide-ide tersebut di perusahaan.
3. Berani untuk terlibat langsung dan mengambil risiko saat ide tersebut terjadi kegagalan.
4. Selalu kritis dan berusaha untuk memunculkan sesuatu yang baru di lingkungan sekitar agar lebih berguna dan memiliki nilai tambah.

Sedangkan menurut (Muchsinati & Efander, 2021) Indikator Perilaku inovasi Kerja Adalah:

1. *Leadership* - Kepemimpinan yang efektif dapat mendorong perilaku inovatif karyawan.

2. *Organizational Justice* - Keadilan organisasi yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi perilaku inovatif mereka.
3. *Organizational Commitment* - Komitmen organisasi yang kuat dari karyawan dapat meningkatkan perilaku inovatif.
4. *Organizational Citizenship Behavior* - Perilaku kewarganegaraan organisasi yang ditunjukkan karyawan dapat mendukung perilaku inovatif.

2.1.2 Leader Member Exchange

2.1.2.1 Pengertian Leader Member Exchange

Menurut (Andersen et al., 2020) *Leader Member Exchange* merujuk pada kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota. Hubungan *Leader Member Exchange* yang berkualitas tinggi ditandai dengan adanya kepercayaan, rasa hormat, dan pertukaran sosial yang saling menguntungkan antara pemimpin dan anggota. Sedangkan menurut (Khiong et al., 2023) *Leader-member exchange theory* menjelaskan proses penciptaan peran antara seorang pemimpin dan bawahan.

Menurut (Manata & Grubb, 2022) *Leader Member Exchange* adalah konstruk yang menggambarkan kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota/bawahan. Hubungan *Leader Member Exchange* yang berkualitas tinggi ditandai dengan adanya kepercayaan, rasa hormat, dan pertukaran sosial yang saling menguntungkan antara pemimpin dan anggotanya. (Manata & Grubb, 2022) Sementara hubungan *Leader Member Exchange* yang berkualitas rendah kekurangan karakteristik relasional penting ini.

Menurut (Sa'adah & Rijanti, 2022) *Leader-Member Exchange (LMX)* adalah peningkatan kualitas hubungan antara pengawasan dan karyawan yang akan dapat meningkatkan pekerjaan keduanya. Namun, pada kenyataannya hubungan antara karyawan dan pengawasan dapat dikelompokkan menjadi dua hubungan, yaitu hubungan baik dan hubungan buruk. (Sa'adah & Rijanti, 2022) Hubungan yang baik akan menciptakan kepercayaan karyawan, sikap positif, dan loyalitas, tetapi hubungan yang buruk memiliki efek yang berlawanan.

2.1.2.2 Kelebihan Dan Kekurangan *Leader Member Exchange*

Menurut (Khiong et al., 2023) Kelebihan Dan Kekurangan *Leader Member Exchange* Adalah:

Kelebihan:

1. *LMX* dapat meningkatkan komitmen organisasi.
2. *LMX* dapat menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan.
3. *LMX* dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan.

Kekurangan

1. Kemungkinan adanya perlakuan yang berbeda antara bawahan oleh pemimpin, sehingga dapat menimbulkan masalah keadilan.
2. Fokus yang berlebihan pada hubungan interpersonal antara pemimpin dan bawahan, sehingga dapat mengabaikan aspek-aspek lain yang penting dalam kepemimpinan.
3. Kemungkinan sulit untuk menerapkan *Leader Member Exchange* secara konsisten dan adil di seluruh organisasi.

Menurut (Rehman et al., 2021) Kelebihan Dan Kekurangan *Leader Member Exchange* Adalah:

Kelebihan :

1. Jika karyawan mempersepsikan hubungan yang baik dengan atasan mereka (*high-quality Leader Member Exchange*), mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan bersedia menerima perubahan yang diinisiasi organisasi.
2. Hubungan *Leader Member Exchange* yang positif dapat mendorong proses implementasi perubahan menuju keberhasilan.

Kekurangan:

1. Jika terjadi perbedaan kualitas hubungan antara atasan dengan masing-masing bawahan (*high-quality Leader Member Exchange* vs *low-quality Leader Member Exchange*), hal ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di antara karyawan. Karyawan dengan *low-quality Leader Member Exchange* mungkin merasa diperlakukan secara tidak adil dibandingkan rekan kerja lain.
2. Fokus berlebihan pada pengembangan *high-quality Leader Member Exchange* dengan beberapa karyawan tertentu dapat mengabaikan upaya membangun hubungan yang baik dengan seluruh karyawan. Hal ini dapat menciptakan iklim organisasi yang kurang kondusif.
3. Potensi terjadinya favoritisme atau pilih kasih oleh atasan terhadap bawahan tertentu yang memiliki *high-quality Leader Member Exchange*. Hal ini dapat menurunkan motivasi dan komitmen karyawan lain yang merasa diperlakukan secara tidak adil.

Menurut (Sa'adah & Rijanti, 2022) Kelebihan Dan Kekurangan *Leader Member Exchange* Adalah:

Kelebihan *Leader Member Exchange*:

1. *Leader Member Exchange* dapat meningkatkan kualitas hubungan antara atasan dan bawahan, yang dapat meningkatkan kinerja mereka.
2. *Leader Member Exchange* yang baik dapat menciptakan kepercayaan, sikap positif, dan loyalitas karyawan.

a. Kekurangan *Leader Member Exchange*:

3. Realitanya, hubungan antara karyawan dan atasan dapat terbagi menjadi dua, yaitu hubungan yang baik dan hubungan yang buruk.
4. Hubungan yang buruk dapat berdampak negatif, seperti menurunkan kinerja.
5. Kesadaran karyawan akan *Leader Member Exchange* masih di bawah standar.

Menurut (Ulfa, 2022) Kelebihan Dan Kekurangan *Leader Member Exchange* Adalah:

Kelebihan:

1. Memberikan wawasan komprehensif mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi perilaku kerja inovatif pada dosen di institusi pendidikan terbuka dan jarak jauh.
2. Menunjukkan peran mediasi komitmen organisasi dalam memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional, kepercayaan organisasi, dan iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.
3. Menyajikan temuan empiris yang berguna bagi manajemen untuk mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja inovatif dosen melalui

peningkatan komitmen organisasi dan praktik kepemimpinan transformasional, kepercayaan organisasi, dan iklim organisasi.

Kekurangan:

1. Tidak menganalisis teori kepemimpinan lain seperti *Leader Member Exchange* yang juga dapat memengaruhi perilaku kerja inovatif.
2. Hanya berfokus pada konteks, sehingga perlu kehati-hatian dalam menggeneralisasi temuan ke konteks institusi lain.
3. Tidak mengeksplorasi secara mendalam mekanisme atau proses bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi perilaku kerja inovatif.

Sedangkan menurut (Prasetyono et al., 2022) Kelebihan Dan Kekurangan *Leader Member Exchange* Adalah:

Kelebihan:

1. Konsep *Leader Member Exchange* yang menekankan pada kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota.
2. Menunjukkan bahwa *servant leadership* secara parsial berpengaruh terhadap innovative work behavior guru. Ini mendukung konsep *Leader Member Exchange* dimana kualitas interaksi antara pemimpin dan anggota mempengaruhi hasil kerja.
3. *Servant leadership* dan *work engagement* secara bersama-sama berkontribusi cukup besar. Ini menunjukkan pentingnya kualitas hubungan atasan-bawahan dan keterlibatan kerja dalam mendorong perilaku inovatif.

Kekurangan:

1. Secara eksplisit menggunakan atau menganalisis konsep *Leader Member Exchange*. Pembahasan *Leader Member Exchange* hanya tersirat dalam analisis pengaruh *servant leadership* dan *work engagement*.
2. menggali lebih dalam mengenai bagaimana mekanisme atau proses *Leader Member Exchange* terjadi dan mempengaruhi perilaku inovatif.
3. Membandingkan atau mengaitkan temuan penelitian dengan literatur *Leader Member Exchange* yang sudah ada sebelumnya, sehingga kontribusi teoretis kurang terlihat.

2.1.2.3 Faktor-Faktor *Leader Member Exchange*

Menurut (Manata & Grubb, 2022) Faktor-Faktor *Leader Member Exchange* Adalah:

1. *Affect* (keterikatan emosional)
2. *Loyalty* (kesetiaan)
3. *Contribution* (kontribusi)
4. *Professional respect* (penghargaan profesional)

Menurut (Rehman et al., 2021) Faktor-Faktor *Leader Member Exchange* Adalah:

1. *LMX* berperan sebagai faktor perantara antara dimensi keadilan organisasi (keadilan distributif, prosedural, dan interaksional) dan resistensi terhadap perubahan (RTC). Persepsi keadilan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan *Leader Member Exchange*, yang pada akhirnya dapat mengurangi RTC.

2. *Leader Member Exchange* merupakan hubungan pertukaran sosial, di mana jika karyawan merasa atasan memperlakukan mereka dengan baik, mereka cenderung akan lebih termotivasi, berkomitmen, dan bersedia menerima apapun yang diminta organisasi. *Leader Member Exchange* yang positif dapat berkontribusi pada penurunan RTC.
3. Keberhasilan upaya implementasi perubahan sangat bergantung pada pembentukan sikap karyawan terhadap perubahan, yaitu mengatasi RTC. *Leader Member Exchange* merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mendorong proses implementasi perubahan ke arah yang sukses dengan mempengaruhi sikap karyawan secara positif.
4. Peneliti menyoroti bahwa mekanisme yang melibatkan peran *Leader Member Exchange* dalam hubungan antara keadilan organisasi dan kesiapan/resistensi terhadap perubahan belum sepenuhnya dieksplorasi dalam literatur. Studi ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut.

Menurut (Sa'adah & Rijanti, 2022) Faktor-Faktor *Leader Member Exchange* Adalah:

1. Peningkatan kualitas hubungan antara supervisor dan karyawan.
2. Hubungan antara supervisor dan karyawan dapat dibagi menjadi dua:
 - a. Hubungan yang baik
 - b. Hubungan yang buruk
3. Hubungan yang baik akan menciptakan:
 - a. Kepercayaan karyawan
 - b. Sikap positif karyawan

c. Loyalitas karyawan

4. Hubungan yang buruk akan berdampak sebaliknya.

Menurut (Andersen et al., 2020) Faktor-Faktor *Leader Member Exchange*

Adalah:

1. Dimensi Sosial dan Ekonomi *Leader Member Exchange*
 - a. Sosial *Leader Member Exchange*: Hubungan yang ditandai kepercayaan tinggi, investasi jangka panjang
 - b. Ekonomi *Leader Member Exchange*: Hubungan yang lebih formal dan transaksional
2. Pentingnya Pengukuran *Leader Member Exchange* yang Selaras dengan Teori Pertukaran Sosial
 - a. Pengukuran *Leader Member Exchange* saat ini belum cukup mencerminkan teori pertukaran sosial
 - b. Pengukuran dua dimensi (sosial dan ekonomi) dianggap lebih selaras dengan teori

2.1.2.4 Indikator *Leader Member Exchange*

Menurut (Sa'adah & Rijanti, 2022) Indikator *Leader Member Exchange*

Adalah:

1. Hubungan antara atasan dan bawahan.
2. Sejauh mana atasan mau membina dan mendidik bawahannya.
3. Sejauh mana bawahan mematuhi perintah atasan.

Sedangkan menurut (Rehman et al., 2021) Indikator *Leader Member Exchange*

Adalah:

1. *Social LMX*:

- a. Karakteristik *social Leader Member Exchange* adalah adanya tingkat kepercayaan dan investasi jangka panjang yang tinggi antara pemimpin dan bawahan.
- b. Hal ini menciptakan kewajiban yang samar, perasaan diperhatikan oleh pihak lain, dan timbal balik yang diharapkan dalam pertukaran.
- c. *Social Leader Member Exchange* mencerminkan aspek sosioemosional dalam hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan.

2. *Economic Leader Member Exchange*:

- a. Karakteristik *economic Leader Member Exchange* adalah hubungan yang lebih formal dan instrumental antara pemimpin dan bawahan.
- b. Terdapat tingkat kepercayaan interpersonal yang rendah bahwa pihak lain akan membalas kewajiban di masa depan, sehingga pertukaran cenderung bersifat *quid pro quo*.
- c. *Economic Leader Member Exchange* mencerminkan aspek ekonomi/kontraktual dalam hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan.

Adapun Menurut (Ulfa, 2022) Indikator *Leader Member Exchange* Adalah:

1. Kepemimpinan transformasional
2. Kepercayaan organisasi
3. Iklim organisasi
4. Komitmen Organisasional
5. Perilaku kerja yang inovatif

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut(Riski, 2023)Karyawan merupakan elemen terpenting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan karena memiliki keahlian, kemampuan dan keterampilan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas.(Riski, 2023) Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Surahman, 2024)Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Sedangkan menurut (Sufi Sundari, Agung Apriana, 2024)Kinerja karyawan merupakan sejauh mana individu memenuhi dan melampaui harapan serta tugas yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja.

Menurut (Rismawati et al., 2021)Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan, sesuai dengan moral maupun etika.Sedangkan menurut (Jufrizen, 2021)Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021)Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Adapun definisi lain menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Menurut (Silaen et al., 2021) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Rivaldo, 2022) Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan.

2.1.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut (Riski, 2023) Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Menurut (Surahman, 2024) Penilaian kinerja karyawan memiliki dua tujuan utama dalam konteks organisasi. Pertama, penilaian kinerja bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan karyawan. Proses ini memberikan informasi berharga bagi perusahaan untuk memahami potensi dan kebutuhan pelatihan atau pengembangan masing-masing karyawan. Kedua, penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan dasar bagi pengambilan keputusan manajemen terkait promosi, pengembangan keterampilan, dan pengakuan kinerja yang baik.

Menurut (Sufi Sundari, Agung Apriana, 2024) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga perusahaan menjadi berkembang. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kinerja karyawan dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Jufrizen, 2021) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) karyawan yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan Menurut (Silaen et al., 2021) kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Rivaldo, 2022) Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perkembangan sebuah organisasi. Setiap karyawan memiliki kewajiban

untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama perusahaan dapat tercapai. Hal ini tidak terlepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Riski, 2023) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Adalah:

1. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel yang paling signifikan mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan.

Sedangkan Menurut (Surahman, 2024) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Adalah:

1. Pencapaian target.
2. Keterampilan interpersonal.
3. Inovasi.

Adapun menurut (Sufi Sundari, Agung Apriana, 2024) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Adalah:

1. Pengalaman kerja sebelumnya
2. Latar belakang pendidikan
3. Karakter individu karyawan

4. Job posting yang kurang spesifik
5. Metode rekrutmen yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan
6. Jumlah pelamar yang terlalu sedikit dan tidak sesuai dengan target
7. Proses rekrutmen yang masih dilakukan secara manual
8. Pertimbangan usia dan pengalaman kerja dalam proses rekrutmen

Menurut (Rismawati et al., 2021) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Adalah:

1. Kompetensi Kerja, Kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja mereka.
2. Kemampuan Karyawan kompetensi merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga dapat memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja secara rapi dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian mereka.
3. Sikap Karyawan kompetensi karyawan mencakup sikap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

Sedangkan menurut (Jufrizen, 2021) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Adalah:

1. Fasilitas Kerja, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi Kerja motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Adalah:

1. Lingkungan Kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Karakteristik Individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Rivaldo, 2022) Indikator Kinerja Karyawan Adalah:

1. Pencapaian tujuan perusahaan - Kinerja karyawan harus baik agar tujuan utama perusahaan dapat tercapai.
2. Kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan pekerjaan - Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas dan kapasitas mereka dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan.
3. Tingkah laku karyawan dalam melakukan pekerjaan - Kinerja diukur dari proses tingkah laku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Hasil pemikiran atau produk yang dihasilkan karyawan - Kinerja tidak hanya dilihat dari proses, tetapi juga hasil akhir berupa pemikiran atau produk yang dihasilkan karyawan.
5. Penilaian kinerja - Terdapat komponen-komponen yang harus dipenuhi dalam penilaian kinerja karyawan.

Sedangkan menurut (Silaen et al., 2021) Indikator Kinerja Karyawan Adalah:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas

5. Kemandirian

Adapun menurut (Jufrizen, 2021) Indikator Kinerja Karyawan Adalah:

1. Pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi.
2. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.
3. Gabungan dari tiga faktor penting: kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut (Sufi Sundari, Agung Apriana, 2024) Indikator Kinerja Karyawan Adalah:

1. Pengalaman Kerja Sebelumnya.
2. Latar Belakang Pendidikan
3. Karakter Individu
4. Job Posting yang Kurang Spesifik
5. Metode Rekrutmen yang Tidak Sesuai
6. Jumlah Pelamar yang Tidak Sesuai Target

Menurut (Surahman, 2024) Indikator Kinerja Karyawan Adalah:

1. Pencapaian target
2. Keterampilan interpersonal
3. Inovasi
4. Tanggung jawab

Sedangkan menurut (Riski, 2023) Indikator Kinerja Karyawan Adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kemampuan bekerja sama
4. Tanggung jawab
5. Inisiatif

2.1.3.5 Penelitian Terdahulu.(5 penelitian terdahulu)

- 1 (Meidiyanty et al., 2023) Peran Mediasi Dari Inovasi Karyawan Pada Hubungan Antara Internet Banking dan Kinerja Karyawan. Analisis data pada studi ini adalah menggunakan Metode Structural Equation Modeling (SEM). dengan software smart PLS populasi dalam penelitian ini karyawan perbankan swasta di Jabodetabek dengan sampel berjumlah 120 menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan bank swasta yang telah berkerja di swasta minimal 1 tahun. hasil penelitian menunjukkan bahwa internet banking berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Sedangkan internet banking berpengaruh positif terhadap inovasi pegawai dan inovasi pegawai selanjutnya turnover pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. (Meylia et al., 2023) Implementasi Pengaruh Inovasi Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada Unit Kearsipan Departemen Administrasi Bisnis PT Petrokimia Gresik. Menggunakan metode penelitian deskriptif analisis untuk memberikan gambaran yang lengkap dengan menggunakan metodologi tinjauan literatur dengan cara mencari wawancara, dokumentasi, observasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa

dengan dilaksanakannya inovasi gugus “5R ASIAAP!” pada unit kearsipan berpengaruh positif dalam meningkatkan efektivitas kerja, efisiensi, dan produktifitas karyawan. Penerapan 5R pada lingkungan kerja unit kearsipan menjadi lebih terorganisir dan tercapainya hasil kinerja yang melebihi target yang telah ditentukan.

3. (Intana et al., 2023) Pengaruh *Leader Member Exchange* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen. Populasi dalam penelitian mencakup seluruh guru yang berjumlah 68 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah 66 guru SMK Negeri Dander dengan teknik sensus.

4. (Maurits et al., 2022) Komitmen Organisasional Kepuasan Kerja dan sebagai Variabel Intervening pada *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Fif Group Cabang Ambon)

Teknik Sampling Jenuh digunakan untuk 55 responden yang merupakan karyawan yaitu seluruh karyawan PT. FIF GROUP Cabang Ambon. Analisis data penelitian dibantu dengan software SmartPLS3.0. Hasil membuktikan bahwa *Leader Member Exchange (LMX)* tidak berpengaruh mendorong kinerja karyawan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak semata-mata hanya melalui *Leader Member Exchange (LMX)* namun dibutuhkan Komitmen Organisasional sebagai mediator penuh untuk mendorong kinerja karyawan. Disisi lain kepuasan karyawan dibuktikan menjadi mediasi penuh antara pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap kinerja karyawan.

5. (Gunawan et al., 2024) Pengaruh Cyberloafing Dan *Leader Member Exchange* Terhadap *Innovative Work Behavior* Melalui Kinerja Karyawan. Metode

penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 10 karyawan yang bekerja di Perum Jasa Tirta I Semarang, sedangkan sampel pada penelitian ini sebanyak 180 responden. Penentuan besarnya sampel menggunakan metode teknik nonprobability sampling karena jumlah populasi relatif sedikit maka teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus).

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah sebuah konsep yang menjelaskan tentang sebuah landasan teori yang berkaitan dengan topik yang dibahas atau sesuai dengan objek penelitian. Adanya sebuah landasan teori dapat mendukung sebuah objek penelitian agar penelitian ini dapat menjelaskan secara relevan atau jelas. Landasan teori ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku inovasi kerja dan leader member exchange terhadap kinerja karyawan. Teori ini bertujuan untuk Mengetahui pengaruh perilaku inovasi kerja dan leader member exchange terhadap kinerja karyawan.

1. Grapari Telkomsel Gorontalo merupakan entitas utama atau variabel independen dalam kerangka pemikiran ini.

2. Variabel independen Grapari Telkomsel Gorontalo memiliki dua sub-variabel atau dimensi, yaitu:

a. Perilaku Inovasi Kerja (X1)

b. *Leader Member Exchange* (X2)

3. Kedua sub-variabel tersebut (Perilaku Inovasi Kerja Dan Leader Member Exchange) diduga memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

4. Perilaku Inovasi Kerja (X1) dapat diukur melalui indikator-indikator seperti:

Adalah:

- a) 1. Menciptakan ide-ide baru yang terkait dengan kinerja yang efektif dalam organisasi.
- b) 2. Mengusulkan ide-ide inovatif untuk meningkatkan proses kerja.
- c) 3. Mencari peluang baru untuk menerapkan solusi yang inovatif.
- d) 4. Mempromosikan ide-ide inovatif kepada orang lain dalam organisasi.
- e) 5. Menerapkan ide-ide inovatif untuk memperbaiki kinerja.

5. *Leader Member Exchange* (X2) dapat diukur melalui indikator-indikator seperti:

- a) 1. Hubungan antara atasan dan bawahan,
- b) 2. Sejauh mana atasan mau membina dan mendidik bawahannya.
- c) 3. Sejauh mana bawahan mematuhi perintah atasan.

6. Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen dapat diukur melalui indikator-indikator seperti:

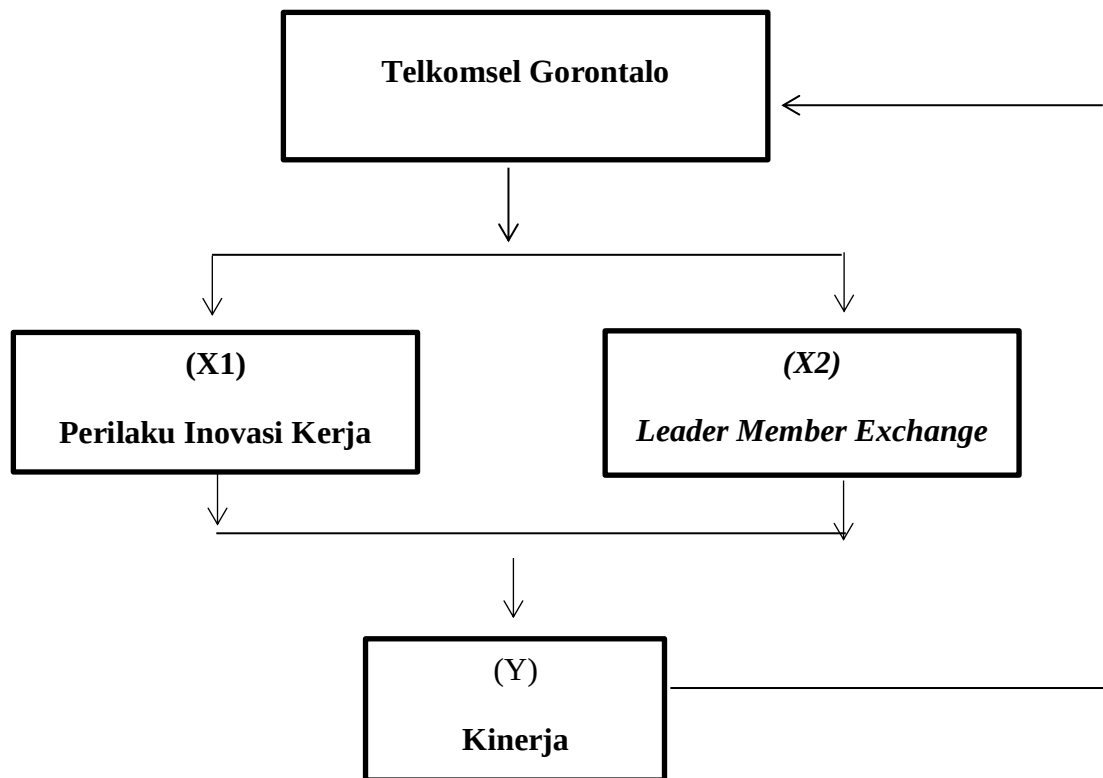
- a) Kuantitas kerja
- b) Kualitas kerja
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektivitas
- e) Kemandirian
- f) Komitmen kerja

7. Hubungan antara variabel independen (Perilaku Inovasi Kerja Dan Leader Member Exchange) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dimoderasi oleh faktor-faktor lain seperti:

- a. Budaya Organisasi
 - b. Iklim Kerja
 - c. Motivasi Karyawan
 - d. Karakteristik Individu Karyawan
 - e. Dukungan Manajemen
- Dalam simulasi ini, data sintetis dibuat untuk

Penelitian ini berangkat dari pemahaman bahwa Perilaku Inovasi Kerja (X1) dan *Leader Member Exchange* (X2) memainkan peran penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di GraPARI Telkomsel Gorontalo. Perilaku Inovasi Kerja yang mencakup kepemimpinan, keadilan organisasi, komitmen organisasi, sedangkan *Leader Member Exchange* yang dicirikan oleh kepemimpinan transformasional, kepercayaan organisasi, iklim organisasi, komitmen organisasional,

Berdasarkan pada tinjauan teori maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Perilaku Inovasi Kerja (X1) *Leader Member Exchange* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara atau dugaan awal yang dibuat oleh peneliti tentang hubungan antara dua atau lebih variabel yang akan diteliti. Hipotesis merupakan inti dari suatu penelitian ilmiah.

Berdasarkan kajian pustaka terdahulu maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Perilaku Inovasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. *Leader Member Exchange* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Perilaku Inovasi Kerja (X1) dan *Leader Member Exchange* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Budaya organisasi, iklim kerja, motivasi karyawan, karakteristik individu karyawan, dan dukungan manajemen memoderasi hubungan antara Perilaku Inovasi Kerja (X1), *Leader Member Exchange* (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek dalam penelitian adalah Perilaku Inovasi Kerja (X1) *Leader Member Exchange* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diTelkomsel Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, dimana menurut (Jemali et al., 2022) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan Menurut (Calatrava et al., 2022) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Perilaku Inovasi Kerja dan *Leader Member Exchange* atau disebut sebagai variabel X yaitu :

a. Perilaku Inovasi kerja (X1) Menciptakan ide-ide baru yang terkait dengan kinerja yang efektif dalam organisasi, Mengusulkan ide-ide inovatif untuk meningkatkan proses kerja, Mencari peluang baru untuk menerapkan solusi yang inovatif, Mempromosikan ide-ide inovatif kepada orang lain dalam organisasi, dan

Menerapkan ide-ide inovatif untuk memperbaiki kinerja.

b. *Leader Member Exchange* (X2) Hubungan antara atasan dan bawahan, Se jauh mana atasan mau membina dan mendidik bawahannya. Se jauh mana bawahan mematuhi perintah atasan.

2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang Terdiri dari Kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu merupakan aspek-aspek kinerja yang penting, namun efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja juga turut menentukan kinerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang efektif dalam menyelesaikan tugas, mampu bekerja secara mandiri, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini.

Tabel 3. 1

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Perilaku Inovasi Kerja (X1)(Jayendra et al., 2022)	1. Menciptakan ide-ide baru yang terkait dengan kinerja yang efektif dalam organisasi. 2. Mengusulkan ide-ide inovatif untuk meningkatkan proses kerja. 3. Mencari peluang baru untuk menerapkan solusi yang inovatif. 4. Mempromosikan ide-ide inovatif kepada orang lain dalam organisasi. 5. Menerapkan ide-ide inovatif untuk memperbaiki kinerja.	Ordinal

Variabel	Indikator	Skala
<i>Leader Member Exchange (X2)</i> (Sa'adah & Rijanti, 2022)	1. Hubungan antara atasan dan bawahan, 2. Sejauh mana atasan mau membina dan mendidik bawahannya. 3. Sejauh mana bawahan mematuhi perintah atasan.	Ordinal

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Silaenetal.,2021) (Y)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Ordinal

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah - langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Independen Perilaku Inovasi Kerja (X1) dan *Leader Member Exchange* (X2) serta Variabel Dependent Kinerja karyawan (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai *graded* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2**Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangatsetuju/selalu(sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidaksetuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidakpernah(Sangatnegativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel.**1.Populasi**

Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. (Muafani & Purwanto, 2022) mengemukakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya.Sedangkan menurut (Lisnatiawati & Lukertina, 2020) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karateristik

tertentu dari semua anggota kumpulanyang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi karena hanya memiliki populasi sebanyak 53karyawan

Tabel 3.3Populasi Dan Sampel

No	Nama Jabatan	Jumlah
1	Branch Manager	1
2	Baranch opration Service Manager	3
3	SPV Opration	3
4	BC Hybrid	4
5	Branch FOPAdmin	3
6	BC Recovery	5
7	Sekertaris	1
8	RM Consumer	9
9	Branch Sales Officer	9
10	Back Office	10
	Jumlah	48

Sumber : KantorTelkomsel Gorontalo

2.Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Baltes & Ralph, 2022). Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh

dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi karena hanya memiliki populasi sebanyak 48 karyawan.

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala *likert* yang disebarakan kepada responden.
2. Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara, dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data yang berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bonebolango
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

3.2.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan (Masyruhan et al., 2020) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setuju para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan.

Untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, (Malik & Priyadi, 2021) menyatakan bahwa “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : (Yuyud Susilo, 2020)

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Aida et al., 2022) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable* (Arum et al., 2022) Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.7 Uji Asumsi Klasik

3.2.7.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Sari et al., 2020).

Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Nainggolan et al., 2022).

3.2.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Melati, 2021).

3.2.7.3 Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Situmorang et al., 2020). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.2.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Damayanti, 2020). Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW test).

Tabel 3.5

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi

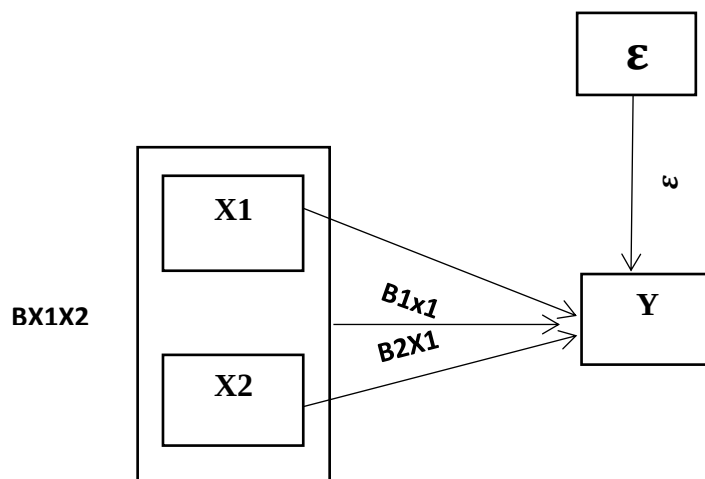
Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$d_l \leq d \leq d_u$

Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No Decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak Ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber: (Ariyani & Arifin, 2021)

3.2.8 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan persamaan regresi berganda. Variabel terikat (*dependent variabel*) dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu sedangkan sebagai variabel bebas (*independent variabel*) adalah Kinerja Karyawan. Adapun gambar dan persamaan regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Regreasi Linear Berganda

Adapun persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Perilaku inovasi kerja

X_2 = *Leader Member Exchange*

a = Konstanta

b_1 = Koefisien X_1

b_2 = Koefisien X_2

3.2.9 Pengujian Hipotesis

3.2.9.1 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $sig < \alpha$. Uji F dapat dicari dengan rumus:

Keterangan :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel Independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANNOVA* dari hasil analisis regresi berganda. Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} sehingga:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan

3.2.9.2 Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $sig < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka H_1 diterima, H_0 ditolak
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka H_1 ditolak, H_0 diterima

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b : Koefisien regresi variabel independen

σb : Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Sejarah Telkomsel Gorontalo

Telkomsel merupakan salah satu penyedia layanan telekomunikasi seluler terbesar di Indonesia. Didirikan pada 26 Mei 1995, perusahaan ini memiliki visi yang ambisius untuk menghadirkan layanan telekomunikasi yang dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat. Dengan fokus pada inovasi dan kualitas, Telkomsel berkomitmen untuk menjangkau daerah-daerah terpencil, termasuk provinsi Gorontalo, yang memiliki tantangan tersendiri dalam hal infrastruktur dan aksesibilitas. Ekspansi Telkomsel ke Gorontalo merupakan langkah strategis yang diambil untuk memenuhi kebutuhan komunikasi masyarakat yang semakin meningkat. Masyarakat di Gorontalo, yang dulunya terbatas dalam akses komunikasi, kini dapat menikmati berbagai layanan yang ditawarkan Telkomsel. Melalui pendekatan ini, Telkomsel berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan memberikan akses yang lebih baik terhadap informasi dan layanan.

Pembangunan infrastruktur telekomunikasi menjadi salah satu pilar utama dalam pengembangan layanan Telkomsel di Gorontalo. Dengan membangun

tower Base Transceiver Station (BTS) di berbagai lokasi, Telkomsel dapat memperluas jaringan dan menjangkau wilayah pedesaan yang sebelumnya sulit terlayani. Inisiatif ini tidak hanya meningkatkan sinyal dan kualitas layanan, tetapi juga memungkinkan masyarakat untuk terhubung dengan dunia luar. Seiring berjalannya waktu, layanan yang ditawarkan oleh Telkomsel di Gorontalo semakin beragam. Awalnya, layanan utama berupa telepon dan SMS, namun dengan perkembangan teknologi, Telkomsel mulai memperkenalkan layanan data yang memungkinkan pelanggan mengakses internet. Hal ini menjadi penting di era digital, di mana komunikasi tidak hanya bergantung pada suara, tetapi juga pada pertukaran informasi melalui berbagai platform digital.

Peluncuran jaringan 3G dan kemudian 4G LTE di Gorontalo menandai langkah besar dalam meningkatkan kualitas layanan. Dengan kecepatan internet yang lebih baik, pelanggan dapat menikmati berbagai layanan digital yang lebih canggih, seperti streaming video, media sosial, dan aplikasi berbasis internet lainnya. Ini tidak hanya meningkatkan konektivitas, tetapi juga membawa perubahan dalam cara masyarakat berinteraksi dan mengakses informasi. Dalam menghadapi tren penggunaan smartphone yang semakin meningkat, Telkomsel berkomitmen untuk memfasilitasi adopsi teknologi digital di Gorontalo. Program-program pelatihan dan edukasi tentang penggunaan internet dan teknologi digital diperkenalkan untuk meningkatkan literasi digital masyarakat. Dengan meningkatkan pemahaman masyarakat tentang teknologi, Telkomsel berharap dapat memberdayakan mereka untuk memanfaatkan layanan yang tersedia.

Tidak hanya berhenti pada teknologi 4G, Telkomsel juga berupaya menghadirkan teknologi 5G di Gorontalo. Dengan kecepatan yang jauh lebih tinggi, layanan ini diharapkan dapat mendukung berbagai inovasi, termasuk Internet of Things (IoT) dan pengembangan smart city. Kehadiran 5G membuka peluang baru bagi masyarakat dan pelaku usaha di Gorontalo untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Sebagai perusahaan yang peduli terhadap masyarakat, Telkomsel aktif dalam berbagai program Corporate Social Responsibility (CSR) di Gorontalo. Program-program ini fokus pada pengembangan pendidikan, kesehatan, dan pemberdayaan ekonomi masyarakat setempat. Melalui inisiatif ini, Telkomsel berusaha memberikan dampak positif bagi kehidupan masyarakat, meningkatkan kualitas hidup, dan mendorong pertumbuhan ekonomi lokal.

Telkomsel selalu berusaha untuk memahami dan merespons kebutuhan pelanggan di Gorontalo. Dengan melakukan survei dan penelitian pasar secara berkala, perusahaan dapat mengembangkan produk dan layanan yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat. Respons yang cepat terhadap kebutuhan pelanggan menjadi salah satu kunci keberhasilan Telkomsel di daerah ini, menjadikan mereka sebagai penyedia layanan yang dapat diandalkan.

Melihat ke depan, Telkomsel berkomitmen untuk terus berinvestasi dalam infrastruktur dan teknologi di Gorontalo. Perusahaan berharap dapat memberikan layanan yang lebih baik dan lebih cepat, serta mendukung pengembangan ekonomi dan sosial di wilayah tersebut. Dengan langkah-langkah ini, Telkomsel tidak hanya bertujuan untuk menjadi penyedia layanan telekomunikasi, tetapi juga

berperan aktif dalam pembangunan masyarakat di Gorontalo, menciptakan konektivitas yang lebih baik bagi semua.

Upaya-usahaki Dunia Ini, Telkomsel menciptakan dampak yang Terdapat Resimen Gorontalo, yang mitra Terdapat yang merupakan kemanusiaan yang handial dalam. dan yang dilakukan adalah yang yang dilakukan oleh Hedi Telkom Telkomselles dapat pada berbadan sehat teknologi dan peningkatan hidup masyarakat jiwa awak jari-sama.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

Menjadi penyedia layanan digital terdepan yang menghubungkan kehidupan masyarakat Indonesia untuk kemajuan bersama.

Misi:

1. Memberikan Layanan Terbaik dan Inovasi Berkelanjutan Telkomsel berkomitmen untuk terus menghadirkan layanan telekomunikasi terbaik dan mendukung masyarakat di seluruh Indonesia, termasuk Gorontalo, dengan inovasi yang terus berkembang, seperti layanan 4G dan 5G, serta platform digital yang dapat menghubungkan masyarakat dengan berbagai layanan dan informasi
2. Menjadi Penggerak Ekonomi DigitalTelkomsel
3. Memberdayakan Pelanggan
4. Membangun infrastruktur yang handal dan merata
5. Menghadirkan solusi untuk masyarakat

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analaisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan dari jumlah sampel yang diambil dari seluruh populasi sebanyak 48 responden pada Telkomsel Gorontalo terjaring data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai responden. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	27	56.3
Perempuan	21	43.8
Jumlah	48	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 27 orang atau 56,3% dan responden perempuan sebanyak 21 orang atau 43,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki di Telkomsel Gorontalo.

2. Usia Responden

Usia responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai tingkat umur responden. Adapun karakteristik responden menurut tingkat usia dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	24	50.0
26 - 35 Tahun	16	33.3
36 - 45 Tahun	8	16.7
Jumlah	48	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dari tabel 4.2 di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang bekerja di Telkomsel Gorontalo didominasi oleh responden yang berusia antara 17 hingga 25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan atau tenaga kerja di perusahaan tersebut terdiri dari generasi muda yang berada dalam rentang usia awal karier.

1. Lama Bekerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 1 Tahun	1	2.1
1 - 2 Tahun	9	18.8
3 - 4 Tahun	13	27.1
5 Tahun Ke atas	25	52.1
Jumlah	48	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dari tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Telkomsel Gorontalo memiliki masa kerja 5 tahun ke atas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan tersebut telah memiliki pengalaman yang panjang dan keterikatan yang kuat dengan perusahaan. Lama bekerja yang lebih dari 5 tahun menunjukkan tingkat retensi yang tinggi, yang bisa menjadi indikasi bahwa lingkungan kerja di Telkomsel Gorontalo mendukung kepuasan kerja dan memberikan stabilitas bagi para karyawannya.

4. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	31	64.6
Sarjana (S1)	17	35.4
Jumlah	48	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dari tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Telkomsel Gorontalo memiliki tingkat pendidikan terakhir SLTA. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan cenderung merekrut karyawan dengan latar belakang pendidikan menengah atas untuk memenuhi kebutuhan operasionalnya. Pekerjaan yang dilakukan di Telkomsel Gorontalo tidak memerlukan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi, sehingga lulusan SLTA dapat memenuhi persyaratan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas sehari-hari.

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi : $5 \times 1 \times 48 = 240$

Bobot Jumlah skor rendah : $1 \times 1 \times 48 = 48$

Rentang skala : $\frac{240-48}{5} = 38,4$ dibulatkan menjadi 38

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
48 – 86	Sangat Rendah
87 – 125	Rendah
126 – 164	Sedang
165 – 203	Tinggi
204 – 242	Sangat Tinggi

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 48 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. Perilaku Inovasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Perilaku Inovasi kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Perilaku Inovasi Kerja (X1)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	6.3	3	6	6.3	0	0	0.0	1	2	2.1
3	21	63	43.8	21	63	43.8	23	69	47.9	24	72	50.0
4	15	60	31.3	14	56	29.2	16	64	33.3	14	56	29.2
5	9	45	18.8	10	50	20.8	9	45	18.8	9	45	18.8
Σ	48	174	100	48	175	100	48	178	100	48	175	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item								
	X1.5			X1.6			X1.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	6.3	1	2	2.1	1	2	1.2
3	24	72	50.0	23	69	47.9	25	75	52.1
4	12	48	25.0	16	64	33.3	14	56	29.2
5	9	45	18.8	8	40	16.7	8	40	16.7
Σ	48	171	100	48	175	100	48	173	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel Perilaku Inovasi Kerja (X1) Perilaku inovasi kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam dunia bisnis modern, karena dapat menentukan keberhasilan dan daya saing suatu organisasi. Inovasi tidak hanya terbatas pada pengembangan produk baru, tetapi juga mencakup perbaikan proses, layanan, dan model bisnis yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dalam konteks ini, perilaku inovasi kerja merujuk pada sikap, tindakan, dan kebiasaan karyawan yang mendorong mereka untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru dalam pekerjaan mereka.

2. *Leader Member Exchange (X2)*

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel *Leader Member Exchange* (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang *Leader Member Exchange* (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	2.1	3	6	6.3	3	6	6.3
3	25	75	52.1	21	63	43.8	24	72	50.0
4	13	52	27.1	19	76	39.6	12	48	25.0
5	9	45	18.8	5	25	10.4	9	45	18.8
Σ	48	172	100	48	170	100	48	171	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item								
	X2.4			X2.5			X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	6.3	7	14	14.6	1	2	14.6
3	21	63	43.8	19	57	39.6	20	60	39.6
4	15	60	31.3	15	60	31.3	18	72	31.3
5	9	45	18.8	7	35	14.6	9	45	14.6
Σ	48	168	100	48	166	100	48	179	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, Setelah data dikumpulkan dan Tabulasi data *Leader Member Exchnge (LMX)* dapat memberikan wawasan yang berharga tentang dinamika hubungan antara pemimpin dan anggota tim di Telkomsel Gorontalo. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *Leader Member Exchnge (LMX)*, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan hubungan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Kinerja Karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	2.1	1	2	2.1	3	6	6.3
3	25	75	52.1	24	72	50.0	24	72	50.0
4	13	52	27.1	15	60	31.3	13	52	27.1
5	9	45	24.3	8	40	24.3	8	40	16.7
Σ	48	172	100	48	174	100	48	170	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item								
	Y1.4			Y1.5			Y1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	6.3	3	6	6.3	1	0	0.0
3	21	63	43.8	21	63	43.8	20	75	52.1
4	15	60	31.3	15	60	31.3	18	52	27.1
5	9	45	18.8	9	45	18.8	9	50	20.8
Σ	48	168	100	48	174	100	48	177	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas data kinerja karyawan memberikan wawasan yang berharga tentang efektivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Telkomsel Gorontalo dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti memberikan pelatihan tambahan, meningkatkan komunikasi, atau menyesuaikan target yang lebih realistis. Data ini juga dapat

digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan karir dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 48 responden.

1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Perilaku Inovsi Kerja (X1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Perilaku Inovasi Kerja (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,769	0,284	Valid	0,868	> 0,6 = reliable
X1-2	0,878	0,284	Valid		
X1-3	0,817	0,284	Valid		
X1-4	0,793	0,284	Valid		
X1-5	0,813	0,284	Valid		
X1-6	0,558	0,284	Valid		
X1-7	0,544	0,284	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Perilaku Inovasi Kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,284) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,868 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja adalah valid dan reliable.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel *Leader Member Exchange* (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Leader Member Exchange* (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,892	0,284	Valid	0,908	> 0,6 = reliable
X2-2	0,799	0,284	Valid		
X2-3	0,848	0,284	Valid		
X2-4	0,928	0,284	Valid		
X2-5	0,747	0,284	Valid		
X2-6	0,759	0,284	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Leader Member Exchange*(X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,284) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,908 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel leader member exchange adalah valid dan reliable.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabe Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan(Y)

Item	Uji Validitas	Uji Reliabilitas
------	---------------	------------------

	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,920	0,284	Valid	0,943	> 0,6 = reliable
sY1-2	0,853	0,284	Valid		
Y1-3	0,895	0,284	Valid		
Y1-4	0,889	0,284	Valid		
Y1-5	0,889	0,284	Valid		
Y1-6	0,844	0,284	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,284) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,943 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid dan reliable.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Evaluasi ini bisa dilakukan dengan uji multikolinearitas. Sebuah model regresi dianggap dapat diandalkan jika tidak terdapat korelasi yang signifikan antar variabel independen. Uji multikolonieritas melibatkan penilaian terhadap nilai VIF dan Toleransi. Jika nilai VIF >10 dan Toleransi <0,1 menunjukkan adanya multikolinearitas dalam model regresi (Ghozali, 2021 : 157). Hasil uji multikolinearitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

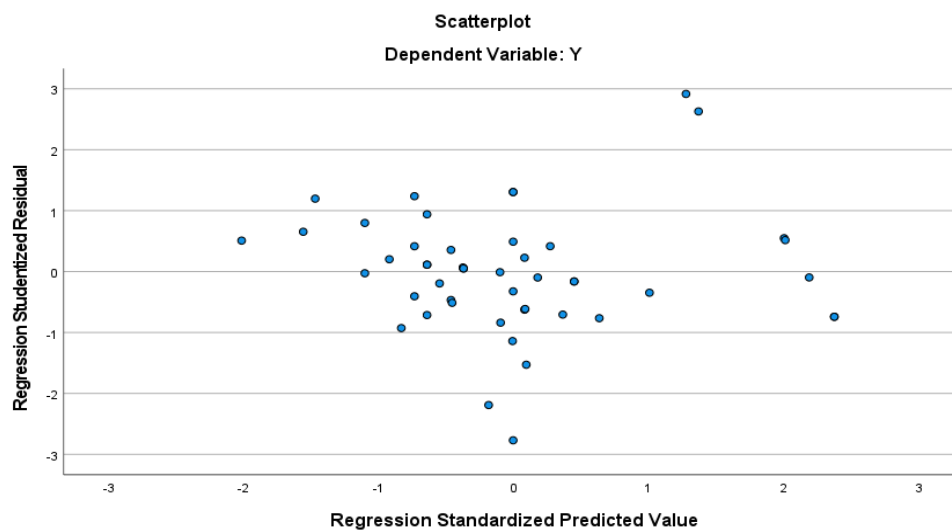
1	X1	,334	2,992
	X2	,334	2,992

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel 4.4, nilai toleransi dan VIF menunjukkan bahwa tidak ada nilai toleransi di bawah 0,10 dengan rentang nilai 0,334. Demikian pula, tidak ada nilai VIF di atas 10, dengan nilai 2,992, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Uji heteroskedastisitas pada lampiran dapat diperoleh hasil sebagaimana pada gambar berikut ini :

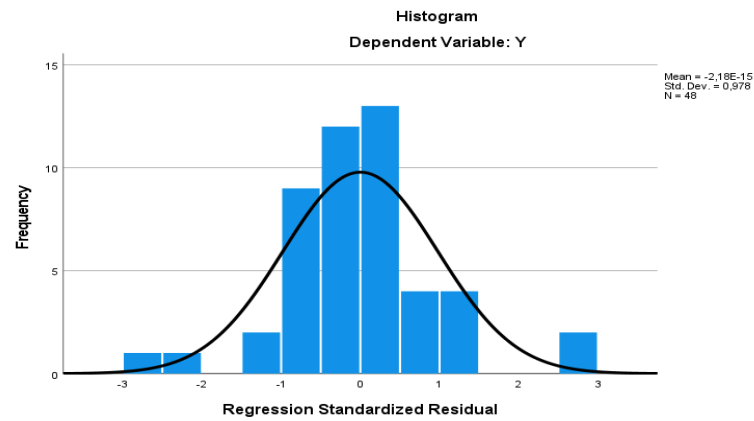


Gambar diagram Scatterplot

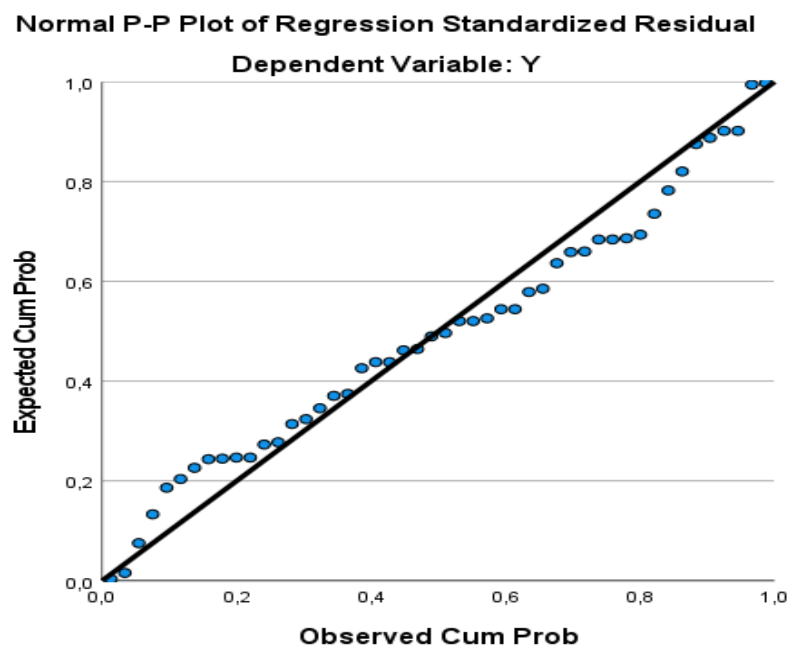
Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pembentukan pola pada titik-titik yang beratur, sehingga tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas pada model *scatterplot* di atas.

3. Uji Normalitas

Berdasarkan uji Normalitas pada lampiran diperoleh hasil sebagaimana pada tabel berikut ini :



Gambar 4. 1 Histogram Normalitas



Gambar 4.2 P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan uji secara grafik, histogram dari residual cenderung telah membentuk lonceng sempurna. Selain itu pada grafik P-Plot di atas kita dapat melihat bahwa residual cenderung menyebar di sekitar garis diagonalnya, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan uji Autokorelasi pada lampiran diperoleh hasil sebagaimana pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 16 Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,871

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan hasil penelitian jumlah data (n) sebanyak 48 data, serta jumlah variabel independen 2 variabel sehingga melihat tabel Durbin Watson pada tabel statistik maka dapat diperoleh nilai DU sebesar 1,6231 dan nilai DL sebesar 1,4500 dan nilai DW pada penelitian ini sebesar 2,871 Keputusan dalam penelitian ini adalah $du < dw < 4-du$ ($1,6231 < 2,871 < 2,3769$) sehingga tidak terjadi autokorelasi, keputusan ini diambil karena nilai du sebesar 1,7582 lebih kecil dari nilai dw sebesar 2,871 dan lebih kecil dari $4-1,6231 = 2,3769$.

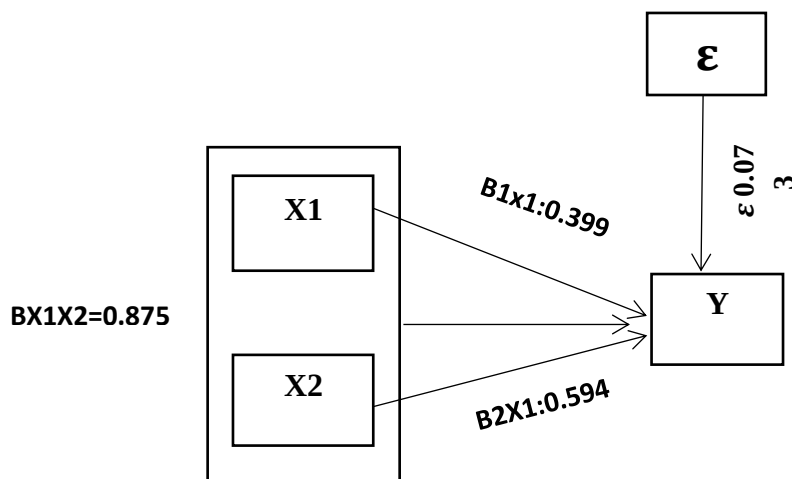
4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh perilaku inovasi kerja dan leader member exchnage terhadap kinerja, karyawan pada Telkomsel Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.399X_1 + 0.594X_2 + 0.073E$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:

Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung



Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara perilaku inovasi kerja (X_1) dengan *Leader member exchange* (X_2) sebesar 0.875 dengan tingkat hubungankuat atautinggi (*Tabel 3.4 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh perilaku inovasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan sebesar 0.399 atau 39,9%, dan *leader member exchange* (X_2) dengan nilai sebesar 0.594 atau 59,4%.

Pengaruh simultan perilaku inovasi kerja (X_1) dan *leader member exvhange* (X_2) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,927 atau 92,7%, sedangkan sisanya sebesar 0,073 atau 7,3% di pengerahui variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X_1 dan X_2 , terhadap Kinerja karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
		Langsung	%	
X1 terhadap Y	0.399	0.399	39,9%	
X2 terhadap Y	0.594	0.594	59,4%	
ε	0.073	0.073	7,3%	
X1 dan X2 terhadap Y				0.927 (92,7%)

Sumber : Hasil olahan data 2025

4.2.5 Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 Perilaku Inovasi Kerja (X1) dan *Leader Member Exchange*(X2)

**secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
pada Telkomsel Gorontalo**

Hasil uji statistic Perilaku Inovasi Kerja (X1) dan *Leader Member Exchange*(X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat di lihat dari Hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan hasil sebesar 286.551 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.200 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($286.551 > 3.200$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig $< 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku inovasi kerja (X1) dan *leader member exchange* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesisi yang diajukan diterima.

4.2.5.2 Perilaku Inovasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Telkomsel Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Perilaku Inovasi Kerja(X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.399 atau 39,9% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Perilaku Inovasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

4.2.5.3 *Leader Member Exchange* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Telkomsel Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa *Leader member exchange*(X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.594 atau 59,4% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *leader member exchange*(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

4.2.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.6.1 Perilaku Inovasi Kerja (X1) dan *Leader Member Exchange*(X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Telkomsel Gorontalo

Berdasarkan hasil peneliatan, pengaruh simultan antara dua variabel independen, yaitu Perilaku Inovasi Kerja (X1) dan *Leader Member Exchange* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Telkomsel Gorontalo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kedua faktor tersebut, baik secara terpisah maupun bersama-sama, dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hubungan antara keduanya saling memperkuat.

4.2.6.2 Perilaku Inovasi Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Perilaku inovasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Ketika karyawan aktif menciptakan ide-ide baru, mereka tidak hanya membantu memecahkan masalah yang ada, tetapi juga membuka peluang untuk metode dan pendekatan baru yang lebih efisien. Proses ini berkontribusi pada efektivitas kinerja, karena inovasi sering kali menghasilkan cara-cara baru untuk mencapai tujuan.

Lebih lanjut, saat karyawan mengusulkan ide-ide inovatif untuk meningkatkan proses kerja, mereka berperan dalam perbaikan berkelanjutan. Ide-

ide ini dapat mengurangi biaya operasional, meningkatkan produktivitas, dan mempercepat penyelesaian tugas, sehingga memberikan dampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Karyawan yang proaktif dalam mencari peluang untuk menerapkan solusi inovatif menunjukkan sikap kepemimpinan yang penting. Mereka membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan di pasar dan menciptakan budaya inovasi yang berkelanjutan. Dengan cara ini, mereka berkontribusi tidak hanya pada kinerja individu tetapi juga pada keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan.

Promosi ide-ide inovatif dalam lingkungan kerja juga memainkan peran yang krusial. Ketika karyawan berbagi dan mempromosikan ide-ide baru, mereka menciptakan sinergi di antara anggota tim. Kolaborasi ini mendorong adopsi ide-ide baru dan mempercepat implementasi perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Surahman (2024) penerapan ide-ide inovatif secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja. Karyawan yang mampu mengimplementasikan solusi baru sering kali akan melihat hasil kerja mereka meningkat, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi kerja sangat penting untuk memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif.

4.2.6.3 *Leader Member Exchange* (X2 dan Kinerja Karyawan (Y)

Leader Member Exchange (LMX) menggambarkan kualitas hubungan antara seorang pemimpin dan anggota timnya. *Leader Member Exchange* menekankan pada interaksi antara pemimpin dan karyawan dalam berbagai aspek pekerjaan, seperti komunikasi, pembinaan, dukungan emosional, dan pemberian umpan balik. Hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung dalam tugas dan tanggung jawab mereka.

Pada Telkomsel Gorontalo, kualitas hubungan antara pemimpin dan karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu membangun hubungan yang kuat dengan timnya, misalnya melalui pemberian dukungan moral, pengarahan yang jelas, dan pemahaman terhadap kebutuhan serta aspirasi karyawan, akan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, berkomitmen tinggi, serta memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Sebaliknya, hubungan *Leader Member Exchange* yang buruk atau kurang baik dapat mengurangi motivasi karyawan, meningkatkan ketidakpuasan, dan berpotensi menurunkan kinerja. Oleh karena itu, kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota tim harus dijaga dan ditingkatkan agar dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk kinerja yang optimal.

Pertama, hubungan antara atasan dan bawahan sangat menentukan. Ketika terdapat hubungan yang baik, di mana atasan dan bawahan saling menghormati dan mendukung, karyawan merasa lebih dihargai. Hubungan yang positif ini menciptakan suasana kerja yang inklusif dan kolaboratif, mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih aktif dan berinovasi dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, kualitas hubungan ini langsung berdampak pada peningkatan motivasi dan kinerja.

Kedua, sejauh mana atasan mau membina dan mendidik bawahannya juga sangat penting. Atasan yang berkomitmen untuk mengembangkan karyawan melalui pelatihan, bimbingan, dan umpan balik yang konstruktif menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan keterampilan mereka cenderung lebih percaya diri dan kompeten dalam menjalankan tugas. Ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan.

Ketiga, kepatuhan bawahan terhadap perintah atasan juga memainkan peran dalam kinerja. Dalam konteks *Leader Member Exchange* yang positif, bawahan lebih cenderung mematuhi instruksi dan arahan dari atasan. Ketika bawahan merasa terhubung dan percaya pada atasan, mereka lebih termotivasi untuk mengikuti arahan dengan baik. Kepatuhan ini berkontribusi pada efisiensi operasional dan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, *Leader Member Exchange* yang baik tidak hanya menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, tetapi juga

mendukung pengembangan karyawan dan mendorong kepatuhan. Semua faktor ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi.

Menurut Riski (2023) *Leader-Member Exchange (LMX)* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara atasan dan bawahan yang dibangun dalam kerangka *Leader Member Exchange* sangat penting. Ketika terdapat hubungan yang baik, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

4.2.6.4 Pengaruh Simultan Perilaku Inovasi Kerja dan *Leader Member*

***Exchange (LMX)* terhadap Kinerja Karyawan**

Secara simultan, Perilaku Inovasi Kerja (X1) dan *Leader Member Exchange* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam konteks penelitian ini, ditemukan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh simultan ini dapat dijelaskan melalui dua aspek utama:

1. Sinergi antara Inovasi Kerja dan *Leader Member Exchange*: Pemimpin yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan akan lebih mudah mendorong dan mendukung perilaku inovasi kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan dipahami oleh pemimpinnya cenderung lebih berani mengajukan ide-ide baru, karena mereka merasa aman dan didorong untuk berinovasi. Dalam hal ini, kualitas hubungan *Leader Member Exchange* berfungsi sebagai pendorong bagi perilaku inovasi kerja.

2. Inovasi yang Meningkatkan Kinerja: Ketika karyawan memiliki perilaku inovasi kerja yang tinggi dan didukung oleh hubungan *Leader Member Exchange* yang positif, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Inovasi yang diterapkan oleh karyawan tidak hanya memperbaiki proses kerja, tetapi juga meningkatkan kualitas hasil kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan tim dan perusahaan.
3. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersamaan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan jika dilihat secara terpisah. Ini mengindikasikan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada perilaku inovasi kerja saja atau hubungan *Leader Member Exchange* semata, melainkan keduanya harus berjalan secara beriringan untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan penelitian Intana at al (2023) dimana hasil penelitiannya memukan bahwa perilaku inovasi kerja dan leader member exchange berpengaruh positif dan signifika trhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:
2. Perilaku Inovasi Kerja (X1) dan *Leader Member Exchange* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Telkomsel Gorontalo

3. Perilaku Inovasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Telkomsel Gorontalo
4. *Leader Member Exchange* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Telkomsel Gorontalo.

5.2 Saran

1. Peningkatan Program Inovasi Kerja: Telkomsel Gorontalo disarankan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan program yang mendorong karyawan untuk berinovasi. Hal ini bisa berupa pelatihan keterampilan baru, penyediaan wadah untuk berbagi ide inovatif, dan pemberian insentif bagi karyawan yang menunjukkan hasil inovasi yang berdampak positif pada kinerja tim atau perusahaan.
2. Pengelolaan *Leader-Member Exchange*: Manajemen di Telkomsel Gorontalo disarankan untuk fokus pada penguatan hubungan antara pemimpin dan bawahan. Pelatihan untuk pemimpin dalam mengelola komunikasi efektif, pemberian feedback konstruktif, serta pengakuan terhadap kontribusi individu dapat memperbaiki kualitas *LMX* dan mendukung kinerja karyawan.
3. Meningkatkan Keterlibatan Karyawan dalam Proses Pengambilan Keputusan: Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat lebih aktif dalam pengambilan keputusan dan proses inovasi dapat memperkuat perasaan memiliki dan tanggung jawab terhadap kinerja mereka.

4. Pengembangan Kepemimpinan yang Inklusif: Telkomsel Gorontalo disarankan untuk melibatkan berbagai level manajer dalam pelatihan kepemimpinan yang mengutamakan pendekatan inklusif, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkontribusi dengan ide-ide baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arum, R., Kasimin, K., & Ari Setiawan. (2022). Pengembangan Instrumen Penilaian Afektif Kemampuan Bernalar Kritis Peserta Didik Sekolah Menengah Atas. *JUPEIS : Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 138–147. <https://doi.org/10.55784/jupeis.Vol1.Iss2.61>
- Baltes, S., & Ralph, P. (2022). Sampling in software engineering research: a critical review and guidelines. *Empirical Software Engineering*, 27(4), 94. <https://doi.org/10.1007/s10664-021-10072-8>
- Calatrava, M., de Irala, J., Osorio, A., Benítez, E., & Lopez-del Burgo, C. (2022). Matched and Fully Private? A New Self-Generated Identification Code for School-Based Cohort Studies to Increase Perceived Anonymity. *Educational and Psychological Measurement*, 82(3), 465–481.

<https://doi.org/10.1177/00131644211035436>

- Damayanti, P. R. (2020). ANALISIS RETURN ON EQUITY, PRICE EARNING RATIO DAN TOTAL ASSET TURNOVER DALAM MEMPREDIKSI PERUBAHAN LABA PERBANKAN. *NIAGAWAN*, 9(2), 125. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19038>
- Gunawan, R. A., Ekonomi, F., Semarang, U. P., Ekonomi, F., Semarang, U. P., Ekonomi, F., & Semarang, U. P. (2024). *Pengaruh Cyberloafing Dan Leader Member Exchange Terhadap Innovative Work Behavior Melalui Kinerja Karyawan Faktor yang dapat mempengaruhi Innovative Work Behavior salah satunya yaitu Cyberloafing seharusnya begitu sangat berkaitan dengan Innovative Work*. 1(2), 42–54.
- Intana, A. H., Indrawati, M., & Utari, W. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 9–19. <https://doi.org/10.59024/jipa.v1i2.107>
- Jayendra, A., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Perilaku Inovasi Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Dumai. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 236–244. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.878>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Khiong, K., Tinggi, S., Agama, I., & Smaratungga, B. (2023). The Correlation of Leadership, Organizational Commitment and Leader Member Exchange on Schools Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(3), 8–16. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/470>
- Kompas.com. (2022). *Buyback Saham, Pengamat Ekonomi: Long Term Insentif Tingkatkan Kinerja Karyawan*. <https://Biz.Kompas.Com/>. <https://biz.kompas.com/read/2022/10/11/185406428/buyback-saham-pengamat-ekonomi-long-term-insentif-tingkatkan-kinerja-karyawan>
- Malik, M. S., & Priyadi, M. S. (2021). ANALYSIS OF INSTRUMENT VALIDITY ASSESSMENT ITEMS FOR STUDENT LEARNING ACHIEVEMENT. *JURNAL ILMIAH DIDAKTIKA: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 21(2), 127. <https://doi.org/10.22373/jid.v21i2.6702>
- Manata, B., & Grubb, S. (2022). Conceptualizing Leader–Member Exchange as a Second-Order Construct. *Frontiers in Psychology*, 13(July), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.953860>
- Masyruhan, M., Pratiwi, U., & Al Hakim, Y. (2020). PERANCANGAN ALAT PERAGA HUKUM HOOKE BERBASIS MIKROKONTROLER ARDUINO SEBAGAI MEDIA PEMBELAJARAN FISIKA. *SPEKTRA: Jurnal Kajian Pendidikan Sains*, 6(2), 134. <https://doi.org/10.32699/spektra.v6i2.145>
- Meidiyanty, E., Ramli, A. H., & Mariam, S. (2023). Peran Mediasi Dari Inovasi Karyawan Pada Hubungan Antara Internet Banking Dan Kinerja Karyawan.

- Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 106–117. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v5i2.162>
- Meylia, T., Ramandani, T., & Dwiridotjahjono, J. (2023). Implementasi Pengaruh Inovasi Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada Unit Kearsipan Departemen Administrasi Bisnis PT Petrokimia Gresik. *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 53–59.
- Muchsinati, E. S., & Efander, W. (2021). Innovative Work Performance pada Karyawan Restoran Korea dan Jepang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 22. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.791>
- Nainggolan, E. G. M., Silalahi, B. T. F., & Sinaga, E. M. (2022). Analisis Kepuasan Gen Z Dalam Menggunakan QRIS Di Kota Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 24–32. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.351>
- Narotama, I. B. I., & Sudewi, N. N. D. (2023). Tinjauan Literatur Sistematis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 27306–27319. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/11044>
- Prasetyono, H., Vhalery, R., Ramdayana, I. P., Salmin, S., & Anggraini, W. P. (2022). Meningkatkan Innovative Work Behaviour Guru Di Sekolah Penggerak Melalui Work Engagement Dan Servant Leadership. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 791. <https://doi.org/10.30998/rdje.v8i2.14180>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rehman, N., Mahmood, A., Ibtasam, M., Murtaza, S. A., Iqbal, N., & Molnár, E. (2021). The Psychology of Resistance to Change: The Antidotal Effect of Organizational Justice, Support and Leader-Member Exchange. *Frontiers in Psychology*, 12(August), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.678952>
- Riski, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Faperta IPB. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 355–359. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1146>
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Sa'adah, N., & Rijanti, T. (2022). The Role of Knowledge Sharing , Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance : An Empirical Study on Public Health Center of Pati 1, Pati 2 and Trangkil in Central Java. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 3(1), 112–131.
- WARTA SOSIA. (2023). *Dalam meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Sosial*

- harus disiplin dan Ikhlas dalam melayani Masyarakat. <https://Dinsos.Gorontaloprov.Go.Id>.
<https://dinsos.gorontaloprov.go.id/2023/07/27/dalam-meningkatkan-kinerja-pegawai-dinas-sosial-harus-disiplin-dan-ikhlas-dalam-melayani-masyarakat/>
- Yuyud Susilo. (2020). ANALISIS ANGGARAN SEBAGAI ALAT PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN PEMBANGUNAN DAERAH DI KABUPATEN INDRAMAYU (Studi Pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Indramayu Tahun 2011 – 2015). *SINAU : Jurnal* Sari, O. K., Handajani, L., & Pituringsih, E. (2020). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Price Earning Ratio pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di BEI. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(12), 3220. <https://doi.org/10.24843/EJA.2020.v30.i12.p18>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Situmorang, E. S. P., Susanto, B., & Sasongko, L. R. (2020). Estimasi Parameter Copula Plackett Untuk Data Bivariat Melalui Metode Generalized Linear Model Pada Regresi Mediannya. *D’CARTESIAN*, 9(2), 105. <https://doi.org/10.35799/dc.9.2.2020.28264>
- Sufi Sundari, Agung Apriana, dan J. (2024). *proses Pembangunan nasional . Oleh karena itu , perlu adanya kualitas Menurut John Foeh dikutip (Shavab , 2021) bahwa Manajemen Sumber memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya . memberikan dampak positif pada kinerja karyawan . Islam*. 3(1), 1–3.
- Surahman, A. (2024). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Kombinasi Metode Multi-Objective Optimization by Ratio Analysis (MOORA) dan Pembobotan Entropy. *CHAIN: Journal of Computer ...*, 28–36.
- Surjo, H., Putra, Rachman, A., & Mardikaningsih, R. (2020). Jurnal Baruna Horizon Vol. 3, No. 2, Desember 2020. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 230. https://scholar.google.com/scholar?as_ylo=2019&q=PENGARUH+PERILAKU+INOVATIF+DAN+KETERLIBATAN+KERJA+TERHADAP+KINERJA+KARYAWAN&hl=id&as_sdt=0,5
- Ulfa, C. K. (2022). *Transformational Leadership , Organizational Climate , Organizational Trust , and Mediating Role of Organizational Commitment To Innovative Work Behaviour of Open and Distance Learning Academics* in. 3, 343–355.
- Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 1(01), 35–68. <https://doi.org/10.37842/sinau.v1i01.4>
- Aida, N., Verawati, N., & Pratiwi, I. (2022). Analisis Literasi Mahasiswa Teknik Sipil dalam Pembelajaran Statistik. *Variabel*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26737/var.v5i1.3099>

- Calatrava, M., de Irala, J., Osorio, A., Benítez, E., & Lopez-del Burgo, C. (2022). Matched and Fully Private? A New Self-Generated Identification Code for School-Based Cohort Studies to Increase Perceived Anonymity. *Educational and Psychological Measurement*, 82(3), 465–481. <https://doi.org/10.1177/00131644211035436>
- Damayanti, P. R. (2020). ANALISIS RETURN ON EQUITY, PRICE EARNING RATIO DAN TOTAL ASSET TURNOVER DALAM MEMPREDIKSI PERUBAHAN LABA PERBANKAN. *NIAGAWAN*, 9(2), 125. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19038>
- Gunawan, R. A., Ekonomi, F., Semarang, U. P., Ekonomi, F., Semarang, U. P., Ekonomi, F., & Semarang, U. P. (2024). *Pengaruh Cyberloafing Dan Leader Member Exchange Terhadap Innovative Work Behavior Melalui Kinerja Karyawan Faktor yang dapat mempengaruhi Innovative Work Behavior salah satunya yaitu Cyberloafing seharusnya begitu sangat berkaitan dengan Innovative Work . 1(2)*, 42–54.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Intana, A. H., Indrawati, M., & Utari, W. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 9–19. <https://doi.org/10.59024/jipa.v1i2.107>
- Jayendra, A., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Perilaku Inovasi Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Dumai. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 236–244. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.878>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Khiong, K., Tinggi, S., Agama, I., & Smaratungga, B. (2023). The Correlation of Leadership, Organizational Commitment and Leader Member Exchange on Schools Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(3), 8–16. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/470>
- Kompas.com. (2022). *Buyback Saham, Pengamat Ekonomi: Long Term Insentif Tingkatkan Kinerja Karyawan*. <https://biz.kompas.com/read/2022/10/11/185406428/buyback-saham-pengamat-ekonomi-long-term-insentif-tingkatkan-kinerja-karyawan>
- Malik, M. S., & Priyadi, M. S. (2021). ANALYSIS OF INSTRUMENT VALIDITY ASSESSMENT ITEMS FOR STUDENT LEARNING ACHIEVEMENT. *JURNAL ILMIAH DIDAKTIKA: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 21(2), 127. <https://doi.org/10.22373/jid.v21i2.6702>
- Manata, B., & Grubb, S. (2022). Conceptualizing Leader–Member Exchange as a

- Second-Order Construct. *Frontiers in Psychology*, 13(July), 1–13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.953860>
- Masyruhan, M., Pratiwi, U., & Al Hakim, Y. (2020). PERANCANGAN ALAT PERAGA HUKUM HOOKE BERBASIS MIKROKONTROLER ARDUINO SEBAGAI MEDIA PEMBELAJARAN FISIKA. *SPEKTRA: Jurnal Kajian Pendidikan Sains*, 6(2), 134.
<https://doi.org/10.32699/spektra.v6i2.145>
- Maurits, J. C., Lewaherilla, N. C., & Latupapua, C. V. (2022). Komitmen Organisasional Kepuasan Kerja dan sebagai Variabel Intervening pada Leader Member Exchange (LMX) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Fif Group Cabang Ambon). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(Lmx), 729–736.
- Meidiyanty, E., Ramli, A. H., & Mariam, S. (2023). Peran Mediasi Dari Inovasi Karyawan Pada Hubungan Antara Internet Banking Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 106–117.
<https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i2.162>
- Melati, M. (2021). PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PT. SIMPATIK CABANG UNAAHA KABUPATEN KONAWE. *Jurnal GeoEkonomi*, 12(1), 1–16. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v12i1.132>
- Meylia, T., Ramandani, T., & Dwiridotjahjono, J. (2023). Implementasi Pengaruh Inovasi Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada Unit Kearsipan Departemen Administrasi Bisnis PT Petrokimia Gresik. *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 53–59.
- Muchsinati, E. S., & Efander, W. (2021). Innovative Work Performance pada Karyawan Restoran Korea dan Jepang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(1), 22. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.791>
- Nainggolan, E. G. M., Silalahi, B. T. F., & Sinaga, E. M. (2022). Analisis Kepuasan Gen Z Dalam Menggunakan QRIS Di Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 24–32.
<https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.351>
- Narotama, I. B. I., & Sudewi, N. N. D. (2023). Tinjauan Literatur Sistematis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 27306–27319.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/11044>
- Prasetyono, H., Vhalery, R., Ramdayana, I. P., Salmin, S., & Anggraini, W. P. (2022). Meningkatkan Innovative Work Behaviour Guru Di Sekolah Penggerak Melalui Work Engagement Dan Servant Leadership. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 791.
<https://doi.org/10.30998/rdje.v8i2.14180>
- Rajesh, M., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan

- Kompetensi Terhadap Perilaku Inovasi Kerja (Innovative Work Behavior) Pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar. *Karya Tulis Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (Kimfe)*, 2(4), 1079–1087.
- Rehman, N., Mahmood, A., Ibtasam, M., Murtaza, S. A., Iqbal, N., & Molnár, E. (2021). The Psychology of Resistance to Change: The Antidotal Effect of Organizational Justice, Support and Leader-Member Exchange. *Frontiers in Psychology*, 12(August), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.678952>
- Riski, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Faperta IPB. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 355–359. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1146>
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Sa'adah, N., & Rijanti, T. (2022). The Role of Knowledge Sharing , Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance : An Empirical Study on Public Health Center of Pati 1, Pati 2 and Trangkil in Central Java. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 3(1), 112–131.
- Sari, O. K., Handajani, L., & Pituringsih, E. (2020). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Price Earning Ratio pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di BEI. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(12), 3220. <https://doi.org/10.24843/EJA.2020.v30.i12.p18>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Situmorang, E. S. P., Susanto, B., & Sasongko, L. R. (2020). Estimasi Parameter Copula Plackett Untuk Data Bivariat Melalui Metode Generalized Linear Model Pada Regresi Mediannya. *D'CARTESIAN*, 9(2), 105. <https://doi.org/10.35799/dc.9.2.2020.28264>
- Sufi Sundari, Agung Apriana, dan J. (2024). *proses Pembangunan nasional . Oleh karena itu , perlu adanya kualitas Menurut John Foeh dikutip (Shavab , 2021) bahwa Manajemen Sumber memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya . memberikan dampak positif pada kinerja karyawan . Islam*. 3(1), 1–3.
- Surahman, A. (2024). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Kombinasi Metode Multi-Objective Optimization by Ratio Analysis (MOORA) dan Pembobotan Entropy. *CHAIN: Journal of Computer ...*, 28–36.
- Surjo, H., Putra, Rachman, A., & Mardikaningsih, R. (2020). Jurnal Baruna Horizon Vol. 3, No. 2, Desember 2020. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 230. https://scholar.google.com/scholar?as_ylo=2019&q=PENGARUH+PERILA

KU+INOVATIF+DAN+KETERLIBATAN+KERJA+TERHADAP+KINERJA+KARYAWAN&hl=id&as_sdt=0,5

- Ulfa, C. K. (2022). *Transformational Leadership , Organizational Climate , Organizational Trust , and Mediating Role of Organizational Commitment To Innovative Work Behaviour of Open and Distance Learning Academics in.* 3, 343–355.
- WARTA SOSIA. (2023). *Dalam meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Sosial harus disiplin dan Ikhlas dalam melayani Masyarakat.* <https://Dinsos.Gorontaloprov.Go.Id>.
<https://dinsos.gorontaloprov.go.id/2023/07/27/dalam-meningkatkan-kinerja-pegawai-dinas-sosial-harus-disiplin-dan-ikhlas-dalam-melayani-masyarakat/>
- Yuyud Susilo. (2020). ANALISIS ANGGARAN SEBAGAI ALAT PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN PEMBANGUNAN DAERAH DI KABUPATEN INDRAMAYU (Studi Pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Indramayu Tahun 2011 – 2015). *SINAU: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 1(01), 35–68. <https://doi.org/10.37842/sinau.v1i01.4>
- Muafani, -, & Purwanto, L. (2022). Macam Metode Penelitian Dalam Arsitektur. *Mintakat: Jurnal Arsitektur*, 23(2), 52–62. <https://doi.org/10.26905/jam.v23i2.7001>
- Masyruhan, M., Pratiwi, U., & Al Hakim, Y. (2020). Perancangan Alat Peraga Hukum Hooke Berbasis Mikrokontroler Arduino Sebagai Media Pembelajaran Fisika. *Spektra: Jurnal Kajian Pendidikan Sains*, 6(2), 134. <https://doi.org/10.32699/spektra.v6i2.145>
- Baltes, S., & Ralph, P. (2022). Sampling in software engineering research: a critical review and guidelines. *Empirical Software Engineering*, 27(4), 94. <https://doi.org/10.1007/s10664-021-10072-8>
- Damayanti, P. R. (2020). Analisis Return On Equity, Price Earning Ratio Dan Total Asset Turnover Dalam Memprediksi Perubahan Laba Perbankan. *NIAGAWAN*, 9(2), 125. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19038>
- Lisnatiawati, L., & Lukertina, L. (2020). Does Working Environment and Working Motivation has Big Impact on Employee Performance? *Proceedings of the 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.027>

Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Perilaku Inovasi Kerja Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkomsel Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

- a. Jenis kelamin :
- Pria : ☐
- Wanita : ☐
- b. Usia :
- c. Lama Bekerja :
- < 1 Tahun : ☐ 5> tahun : ☐
- 1 – 2 Tahun : ☐
- 3 – 4 tahun : ☐
- d. Tingkat Pendidikan:
- SMA/SMK : ☐
- Diploma : ☐
- Sarjana : ☐
- Magister : ☐

2. Petunjuk pengisian kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia.

B. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

PERILAKU INOVASI KERJA (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Bapak/Ibu/Sdr/I Selalu didorong untuk berbagi ide baru di tempat kerja					
2	Banyak kendala yang Bapak/Ibu/Sdr/I hadapi dalam menciptakan ide-ide baru.					
3	Proses kerja saat ini memberikan ruang yang cukup untuk inovasi Bapak/Ibu/Sdr/I					
4	Bapak/Ibu/Sdr/I sering merasa terinspirasi untuk menciptakan solusi baru untuk masalah yang ada.					
5	Bapak/Ibu/Sdr/I merasa bahwa memiliki akses yang cukup untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.					
6	Bapak/Ibu/Sdr/I merasa bahwa kontribusi saya terhadap ide-ide inovatif dihargai.					
7	Anda percaya bahwa penerapan ide-ide inovatif dapat meningkatkan efisiensi kerja.					

LEADER MEMBER EXCHANGE (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Atasan Bapak/Ibu/Sdr/I mendengarkan pendapat dan masukan dari bawahan.					
2	Hubungan antara atasan dan bawahan di tim Bapak/Ibu/Sdr/I saling mendukung.					
3	Atasan Bapak/Ibu/Sdr/I secara aktif membina dan mendidik dalam pekerjaan.					
4	Mematuhi perintah atasan merupakan bagian dari tanggung jawab profesional Bapak/Ibu/Sdr/I.					
5	Bapak/Ibu/Sdr/I Terdorong untuk mengikuti arahan atasan demi mencapai tujuan organisasi.					
6	Bapak/Ibu/Sdr/I Merasa bahwa atasan peduli					

	dengan kemajuan karier saya.					
--	------------------------------	--	--	--	--	--

KINERJA KARYAWAN(Y)

N o	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan mencapai atau melebihi target kuantitas dan kualitas kerja yang ditetapkan.					
2	Ketepatan waktu adalah bagian penting dari profesionalisme Bapak/Ibu/Sdr/I					
3	Metode kerja Bapak/Ibu/Sdr/I efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.					
4	Bapak/Ibu/Sdr/I Proaktif dalam mencari solusi untuk masalah yang hadapi.					
5	Bapak/Ibu/Sdr/I Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.					

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Perilaku Inovasi Kerja (X1)

No.Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	4	28
2	4	3	3	4	3	3	3	19
3	4	4	4	3	4	3	3	21
4	3	3	4	4	3	4	4	22
5	3	4	4	3	4	4	3	22
6	4	3	3	4	4	3	4	21
7	3	3	3	3	3	3	3	18
8	4	3	3	4	3	4	4	21
9	3	4	4	4	4	3	3	22
10	4	3	3	4	3	3	3	19
11	4	4	3	3	4	4	3	21
12	3	4	4	4	4	3	3	22
13	4	3	3	3	3	3	4	19
14	4	4	3	4	3	5	5	24

15	5	5	5	5	5	3	2	25
16	3	3	3	3	4	3	4	20
17	3	3	4	3	3	4	3	20
18	3	3	3	3	3	3	3	18
19	4	4	3	3	3	3	3	19
20	3	3	4	3	3	4	4	21
21	3	3	4	4	3	4	3	21
22	4	3	4	3	4	3	3	20
23	3	3	3	3	3	3	4	19
24	3	4	3	3	3	5	5	23
25	5	5	5	5	5	3	3	26
26	3	2	3	3	3	4	3	18
27	3	4	4	3	3	4	3	21
28	4	4	4	4	4	3	4	23
29	2	3	3	3	2	2	3	16
30	4	3	3	3	3	3	3	18
31	2	2	3	3	2	3	3	16
32	3	3	3	2	3	3	3	17
33	2	2	3	3	3	3	3	17
34	3	4	3	3	3	4	4	21
35	4	5	4	4	4	5	5	27
36	5	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	4	4	28
39	3	4	4	4	3	4	3	22
40	4	4	3	3	4	4	4	22
41	4	4	4	3	4	4	4	23
42	3	3	4	4	3	3	3	20
43	3	3	3	3	3	5	5	22
44	5	5	5	5	5	3	4	27
45	3	3	4	3	2	5	5	22
46	5	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	3	3	26
48	3	3	3	4	3	4	3	20

Data Interval Variabel Perilaku Inovasi Kerja (X1)

Succesive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	3.540	3.991	29.181
3.488	2.425	1.000	3.865	2.425	2.507	2.895	18.603
3.488	3.469	2.171	2.722	3.488	2.507	2.895	20.739
2.425	2.425	2.171	3.865	2.425	3.540	3.991	20.840
2.425	3.469	2.171	2.722	3.488	3.540	2.895	20.708
3.488	2.425	1.000	3.865	3.488	2.507	3.991	20.763
2.425	2.425	1.000	2.722	2.425	2.507	2.895	16.397
3.488	2.425	1.000	3.865	2.425	3.540	3.991	20.732
2.425	3.469	2.171	3.865	3.488	2.507	2.895	20.819
3.488	2.425	1.000	3.865	2.425	2.507	2.895	18.603
3.488	3.469	1.000	2.722	3.488	3.540	2.895	20.600
2.425	3.469	2.171	3.865	3.488	2.507	2.895	20.819
3.488	2.425	1.000	2.722	2.425	2.507	3.991	18.557
3.488	3.469	1.000	3.865	2.425	4.529	4.951	23.726
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	2.507	1.000	25.158
2.425	2.425	1.000	2.722	3.488	2.507	3.991	18.557
2.425	2.425	2.171	2.722	2.425	3.540	2.895	18.601
2.425	2.425	1.000	2.722	2.425	2.507	2.895	16.397
3.488	3.469	1.000	2.722	2.425	2.507	2.895	18.505
2.425	2.425	2.171	2.722	2.425	3.540	3.991	19.697
2.425	2.425	2.171	3.865	2.425	3.540	2.895	19.744
3.488	2.425	2.171	2.722	3.488	2.507	2.895	19.695
2.425	2.425	1.000	2.722	2.425	2.507	3.991	17.493
2.425	3.469	1.000	2.722	2.425	4.529	4.951	21.520
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	2.507	2.895	27.053
2.425	1.000	1.000	2.722	2.425	3.540	2.895	16.005
2.425	3.469	2.171	2.722	2.425	3.540	2.895	19.645
3.488	3.469	2.171	3.865	3.488	2.507	3.991	22.978
1.000	2.425	1.000	2.722	1.000	1.000	2.895	12.041
3.488	2.425	1.000	2.722	2.425	2.507	2.895	17.461
1.000	1.000	1.000	2.722	1.000	2.507	2.895	12.124
2.425	2.425	1.000	1.000	2.425	2.507	2.895	14.675
1.000	1.000	1.000	2.722	2.425	2.507	2.895	13.548
2.425	3.469	1.000	2.722	2.425	3.540	3.991	19.570
3.488	4.483	2.171	3.865	3.488	4.529	4.951	26.975
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	4.529	4.951	31.131
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	4.529	4.951	31.131
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	3.540	3.991	29.181

2.425	3.469	2.171	3.865	2.425	3.540	2.895	20.788
3.488	3.469	1.000	2.722	3.488	3.540	3.991	21.696
3.488	3.469	2.171	2.722	3.488	3.540	3.991	22.867
2.425	2.425	2.171	3.865	2.425	2.507	2.895	18.711
2.425	2.425	1.000	2.722	2.425	4.529	4.951	20.476
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	2.507	3.991	28.149
2.425	2.425	2.171	2.722	1.000	4.529	4.951	20.223
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	4.529	4.951	31.131
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	2.507	2.895	27.053
2.425	2.425	1.000	3.865	2.425	3.540	2.895	18.573

Data Ordinal Variabel *Leader Member Exchange* (X2)

No.Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	5	3	5	5	3	5	26
2	4	4	3	4	4	3	22
3	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	3	3	18
5	3	3	4	3	4	4	21
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	3	3	2	3	17
8	3	4	3	4	4	3	21
9	4	3	4	3	3	4	21
10	4	4	3	4	5	3	23
11	3	4	4	4	4	3	22
12	4	3	4	3	3	4	21
13	3	4	3	4	3	3	20
14	4	4	3	4	4	3	22
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	3	4	3	3	2	18
17	3	3	3	3	2	4	18
18	3	3	3	3	3	3	18
19	4	4	3	4	4	4	23
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	3	3	3	2	4	18
22	3	4	4	4	4	3	22
23	4	3	3	3	3	4	20
24	3	3	3	3	3	3	18
25	5	5	5	5	5	5	30
26	3	3	3	3	2	3	17
27	3	3	3	3	3	3	18

28	3	4	4	4	3	4	22
29	3	2	2	2	3	4	16
30	4	4	3	4	3	3	21
31	2	2	2	2	2	3	13
32	3	3	3	3	4	3	19
33	3	2	3	2	2	3	15
34	3	3	3	3	3	3	18
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	3	3	3	4	4	21
40	3	4	4	4	3	4	22
41	4	4	4	4	4	4	24
42	3	3	3	3	2	4	18
43	3	4	3	3	4	3	20
44	5	3	5	5	3	5	26
45	3	4	2	3	5	4	21
46	5	4	5	5	4	5	28
47	5	3	5	5	3	5	26
48	3	4	3	3	3	4	20

Data Interval Variabel *Leader Member Exchange* (X2)

Successive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
4.930	4.930	2.438	4.518	2.139	4.951	23.905
3.917	3.865	3.666	3.488	3.104	2.747	20.786
3.917	2.722	3.666	3.488	3.104	3.873	20.770
2.786	3.865	2.438	2.425	2.139	2.747	16.399
2.786	2.722	2.438	2.425	3.104	3.873	17.347
3.917	3.865	3.666	3.488	3.104	3.873	21.913
2.786	2.722	2.438	2.425	1.000	2.747	14.117
2.786	3.865	3.666	3.488	3.104	2.747	19.655
3.917	3.865	2.438	2.425	2.139	3.873	18.657
3.917	3.865	3.666	3.488	4.144	2.747	21.827
2.786	2.722	3.666	3.488	3.104	2.747	18.512
3.917	3.865	2.438	2.425	2.139	3.873	18.657
2.786	2.722	3.666	3.488	2.139	2.747	17.548
3.917	3.865	3.666	3.488	3.104	2.747	20.786
4.930	4.930	4.869	4.518	4.144	4.951	28.341
2.786	2.722	2.438	2.425	2.139	1.000	13.509

2.786	2.722	2.438	2.425	1.000	3.873	15.243
2.786	2.722	2.438	2.425	2.139	2.747	15.256
3.917	2.722	3.666	3.488	3.104	3.873	20.770
2.786	2.722	2.438	2.425	2.139	2.747	15.256
2.786	3.865	2.438	2.425	1.000	3.873	16.386
2.786	2.722	3.666	3.488	3.104	2.747	18.512
3.917	2.722	2.438	2.425	2.139	3.873	17.514
2.786	2.722	2.438	2.425	2.139	2.747	15.256
4.930	4.930	4.869	4.518	4.144	4.951	28.341
2.786	2.722	2.438	2.425	1.000	2.747	14.117
2.786	2.722	2.438	2.425	2.139	2.747	15.256
2.786	3.865	3.666	3.488	2.139	3.873	19.817
2.786	2.722	1.000	1.000	2.139	3.873	13.520
3.917	2.722	3.666	3.488	2.139	2.747	18.679
1.000	2.722	1.000	1.000	1.000	2.747	9.469
2.786	1.000	2.438	2.425	3.104	2.747	14.499
2.786	2.722	1.000	1.000	1.000	2.747	11.254
2.786	2.722	2.438	2.425	2.139	2.747	15.256
3.917	3.865	3.666	3.488	3.104	3.873	21.913
4.930	4.930	4.869	4.518	4.144	4.951	28.341
4.930	4.930	4.869	4.518	4.144	4.951	28.341
4.930	4.930	4.869	4.518	4.144	4.951	28.341
3.917	3.865	2.438	2.425	3.104	3.873	19.621
2.786	2.722	3.666	3.488	2.139	3.873	18.674
3.917	2.722	3.666	3.488	3.104	3.873	20.770
2.786	3.865	2.438	2.425	1.000	3.873	16.386
2.786	2.722	3.666	2.425	3.104	2.747	17.449
4.930	4.930	2.438	4.518	2.139	4.951	23.905
2.786	2.722	3.666	2.425	4.144	3.873	19.616
4.930	4.930	3.666	4.518	3.104	4.951	26.098
4.930	4.930	2.438	4.518	2.139	4.951	23.905
2.786	3.865	3.666	2.425	2.139	3.873	18.754

Data Ordinal Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.Res	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
1	5	4	4	5	4	5	27
2	4	4	3	4	3	3	21
3	4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	3	3	3	3	19
5	3	3	4	3	4	4	21
6	4	4	4	4	3	4	23
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	4	3	4	3	3	20
9	4	4	4	3	4	4	23
10	4	4	3	4	3	3	21
11	3	3	4	4	4	3	21
12	4	4	4	3	4	4	23
13	3	3	3	4	3	3	19
14	4	4	3	4	4	3	22
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	3	4	3	3	2	18
17	3	3	3	3	3	4	19
18	3	3	3	3	3	3	18
19	4	3	3	4	4	4	22
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	4	3	3	3	4	20
22	3	3	4	4	3	3	20
23	4	3	3	3	3	4	20
24	3	3	3	3	4	3	19
25	5	5	5	5	5	5	30
26	3	3	3	3	2	3	17
27	3	3	3	3	4	3	19
28	3	4	4	4	4	4	23
29	3	3	2	2	3	4	17
30	4	3	3	4	3	3	20
31	2	3	2	2	2	3	14
32	3	2	3	3	3	3	17
33	3	3	3	2	2	3	16
34	3	3	3	3	4	3	19
35	4	4	4	4	5	4	25

36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	3	3	4	4	22
40	3	3	4	4	4	4	22
41	4	3	4	4	4	4	23
42	3	4	3	3	3	4	20
43	3	3	3	3	3	3	18
44	5	5	5	5	5	5	30
45	3	3	2	3	3	4	18
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	3	4	3	3	3	4	20

Data Interval Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Succesive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
4.930	3.884	3.507	4.518	3.488	4.895	25.221
3.917	3.884	2.425	3.488	2.425	2.700	18.838
3.917	2.722	3.507	3.488	3.488	3.829	20.950
2.786	3.884	2.425	2.425	2.425	2.700	16.644
2.786	2.722	3.507	2.425	3.488	3.829	18.756
3.917	3.884	3.507	3.488	2.425	3.829	21.049
2.786	2.722	2.425	2.425	2.425	2.700	15.481
2.786	3.884	2.425	3.488	2.425	2.700	17.707
3.917	3.884	3.507	2.425	3.488	3.829	21.049
3.917	3.884	2.425	3.488	2.425	2.700	18.838
2.786	2.722	3.507	3.488	3.488	2.700	18.690
3.917	3.884	3.507	2.425	3.488	3.829	21.049
2.786	2.722	2.425	3.488	2.425	2.700	16.545
3.917	3.884	2.425	3.488	3.488	2.700	19.901
4.930	4.966	4.554	4.518	4.518	4.895	28.380
2.786	2.722	3.507	2.425	2.425	1.000	14.864
2.786	2.722	2.425	2.425	2.425	3.829	16.610
2.786	2.722	2.425	2.425	2.425	2.700	15.481
3.917	2.722	2.425	3.488	3.488	3.829	19.868
2.786	2.722	2.425	2.425	2.425	2.700	15.481
2.786	3.884	2.425	2.425	2.425	3.829	17.772

2.786	2.722	3.507	3.488	2.425	2.700	17.627
3.917	2.722	2.425	2.425	2.425	3.829	17.741
2.786	2.722	2.425	2.425	3.488	2.700	16.545
4.930	4.966	4.554	4.518	4.518	4.895	28.380
2.786	2.722	2.425	2.425	1.000	2.700	14.057
2.786	2.722	2.425	2.425	3.488	2.700	16.545
2.786	3.884	3.507	3.488	3.488	3.829	20.981
2.786	2.722	1.000	1.000	2.425	3.829	13.761
3.917	2.722	2.425	3.488	2.425	2.700	17.676
1.000	2.722	1.000	1.000	1.000	2.700	9.422
2.786	1.000	2.425	2.425	2.425	2.700	13.759
2.786	2.722	2.425	1.000	1.000	2.700	12.632
2.786	2.722	2.425	2.425	3.488	2.700	16.545
3.917	3.884	3.507	3.488	4.518	3.829	23.142
4.930	4.966	4.554	4.518	4.518	4.895	28.380
4.930	4.966	4.554	4.518	4.518	4.895	28.380
4.930	4.966	4.554	4.518	4.518	4.895	28.380
3.917	3.884	2.425	2.425	3.488	3.829	19.967
2.786	2.722	3.507	3.488	3.488	3.829	19.819
3.917	2.722	3.507	3.488	3.488	3.829	20.950
2.786	3.884	2.425	2.425	2.425	3.829	17.772
2.786	2.722	2.425	2.425	2.425	2.700	15.481
4.930	4.966	4.554	4.518	4.518	4.895	28.380
2.786	2.722	1.000	2.425	2.425	3.829	15.185
4.930	4.966	4.554	4.518	4.518	4.895	28.380
4.930	4.966	4.554	4.518	4.518	4.895	28.380
2.786	3.884	2.425	2.425	2.425	3.829	17.772

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Prilaku Inovasi Kerja (X1)

Frequency Table

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.3	6.3	6.3
3.00	21	43.8	43.8	50.0
4.00	15	31.3	31.3	81.3
5.00	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.3	6.3	6.3
3.00	21	43.8	43.8	50.0
4.00	14	29.2	29.2	79.2
5.00	10	20.8	20.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	23	47.9	47.9	47.9
4.00	16	33.3	33.3	81.3
5.00	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	24	50.0	50.0	52.1
4.00	14	29.2	29.2	81.3
5.00	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	24	50.0	50.0	56.3
	4.00	12	25.0	25.0	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	23	47.9	47.9	50.0
	4.00	16	33.3	33.3	83.3
	5.00	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	25	52.1	52.1	54.2
	4.00	14	29.2	29.2	83.3
	5.00	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Variabel Leader Member Exchange(X2)**X2_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	25	52.1	52.1	54.2
	4.00	13	27.1	27.1	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	21	43.8	43.8	50.0
	4.00	19	39.6	39.6	89.6
	5.00	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	24	50.0	50.0	56.3
	4.00	12	25.0	25.0	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	21	43.8	43.8	50.0
	4.00	15	31.3	31.3	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.6	14.6	14.6
	3.00	19	39.6	39.6	54.2
	4.00	15	31.3	31.3	85.4
	5.00	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	20	41.7	41.7	43.8
	4.00	18	37.5	37.5	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	25	52.1	52.1	54.2
	4.00	13	27.1	27.1	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	24	50.0	50.0	52.1
	4.00	15	31.3	31.3	83.3
	5.00	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	24	50.0	50.0	56.3
	4.00	13	27.1	27.1	83.3
	5.00	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	21	43.8	43.8	50.0
	4.00	15	31.3	31.3	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	21	43.8	43.8	50.0
	4.00	15	31.3	31.3	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	20	41.7	41.7	43.8
	4.00	18	37.5	37.5	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prilaku Inovasi Kerja X1)

```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
DATASET CLOSE DataSet0.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 X1_7 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations							
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.765**	.630**	.715**	.820**	.176	.244	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.231	.094	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X1_2	Pearson Correlation	.765**	1	.748**	.679**	.812**	.305*	.281	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.035	.053	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X1_3	Pearson Correlation	.630**	.748**	1	.750**	.755**	.212	.121	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.147	.414	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X1_4	Pearson Correlation	.715**	.679**	.750**	1	.707**	.166	.174	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.259	.236	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X1_5	Pearson Correlation	.820**	.812**	.755**	.707**	1	.111	.144	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.454	.328	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X1_6	Pearson Correlation	.176	.305*	.212	.166	.111	1	.728**	.558**
	Sig. (2-tailed)	.231	.035	.147	.259	.454		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X1_7	Pearson Correlation	.244	.281	.121	.174	.144	.728**	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.094	.053	.414	.236	.328	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.769**	.878**	.817**	.793**	.813**	.558**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	7

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Leader Member Exchange* (X2)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations						
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	TOTAL_X 2
X2_1	Pearson Correlation	1	.533**	.781**	.821**	.545**	.762**	.892**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2_2	Pearson Correlation	.533**	1	.518**	.757**	.781**	.385**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.007	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2_3	Pearson Correlation	.781**	.518**	1	.820**	.413**	.687**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2_4	Pearson Correlation	.821**	.757**	.820**	1	.593**	.624**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2_5	Pearson Correlation	.545**	.781**	.413**	.593**	1	.349*	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000		.015	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2_6	Pearson Correlation	.762**	.385**	.687**	.624**	.349*	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.015		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL_X 2	Pearson Correlation	.892**	.799**	.848**	.928**	.747**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Y1_6 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations						
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.769**	.760**	.821**	.761**	.762**	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y1_2	Pearson Correlation	.769**	1	.691**	.693**	.662**	.719**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y1_3	Pearson Correlation	.760**	.691**	1	.803**	.803**	.665**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y1_4	Pearson Correlation	.821**	.693**	.803**	1	.745**	.624**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y1_5	Pearson Correlation	.761**	.662**	.803**	.745**	1	.717**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y1_6	Pearson Correlation	.762**	.719**	.665**	.624**	.717**	1	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.920**	.853**	.895**	.889**	.889**	.844**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Y1_6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.943	6

Lampiran 5. Uji Hipotesis

Uji Korelasi Antar Variabel

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Perilaku Inovasi Kerja	Leader Member Exchange	Kinerja Karyawa n
Perilaku Inovasi Kerja	Pearson Correlation	1	.875**	.919**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	48	48	48
Leader Member Exchange	Pearson Correlation	.875**	1	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	48	48	48
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.919**	.943**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku Inovasi Kerja, Leader Member Exchange ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Retensi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.924	1.34348

a. Predictors: (Constant), Perilaku Inovasi Kerja, Leader Member Exchange

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1034.410	2	517.205	286.551	.000 ^b
	Residual	81.222	45	1.805		
	Total	1115.632	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Leader Member Exchange, Perilaku Inovasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.268	.904		-1.403	.167
	Perilaku Inovasi Kerja	.414	.086	.399	4.797	.000
	Leader Member Exchange	.629	.088	.594	7.144	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2,871 ^a

a. Predictors: (Constant),

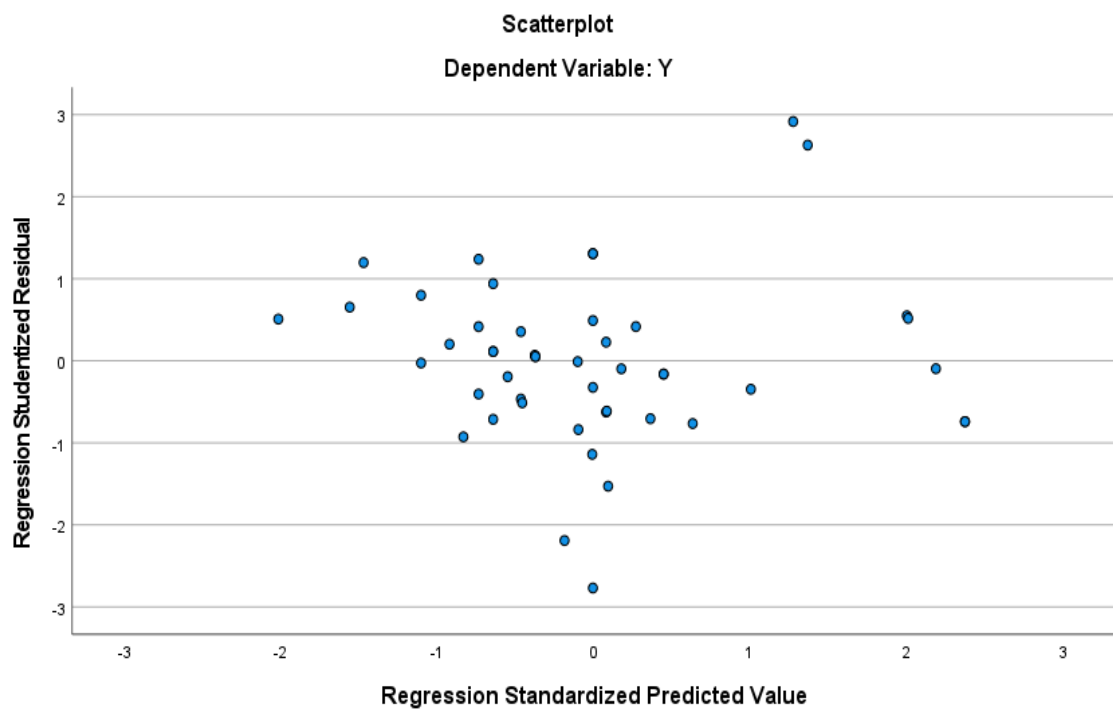
X2, X1

b. Dependent Variable: Y

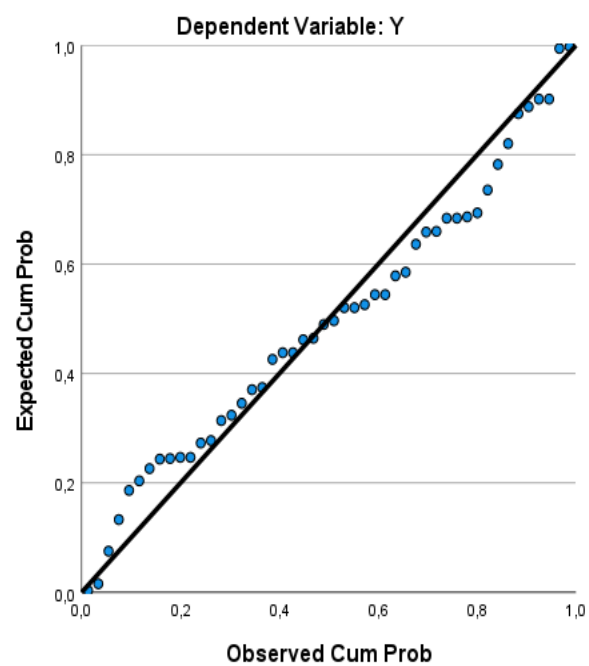
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,334	2,992
	X2	,334	2,992

a. Dependent Variable: Y

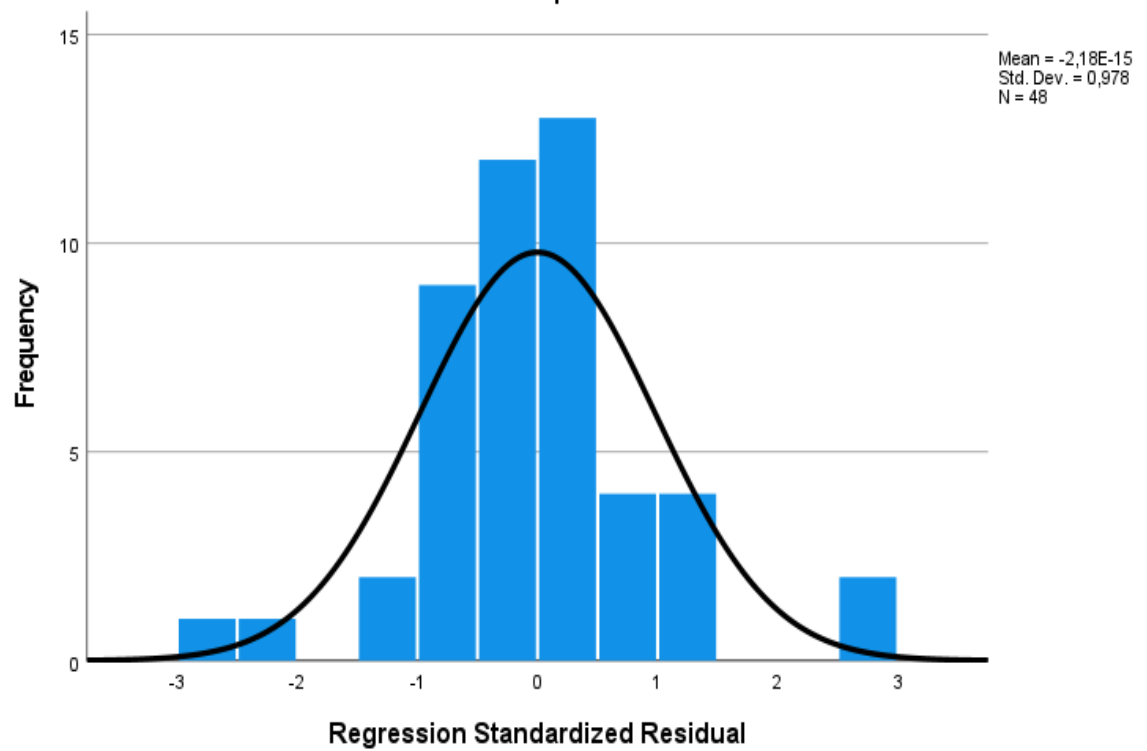


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram

Dependent Variable: Y



Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.1 Kota Gorontalo 96128
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 213/PIP/B.04/LP-UIG/2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,
Pimpinan Telkomsel Gorontalo
di -
Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN : 0929117202
Pangkat Akademik : Lektor Kepala
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal/Skripsi**, kepada:

Nama : Rosandi
NIM : E2121089
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Perilaku Inovasi Kerja Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Grapari Telkomsel Gorontalo
Lokasi Penelitian : GraPARI Telkomsel Gorontalo

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal: 03/12/2024

Ketua Lembaga Penelitian

Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN: 0929117202

Telkomsel

Nomor : 03/MCO.01/GP-GTO/XII/2024

Kepada Yth,
Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo
Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Menanggapi Surat permohonan yang masuk tertanggal 3 Desember 2024 Perihal izin untuk melakukan Penelitian di Telkomsel Gorontalo, Kami dengan ini menyampaikan bahwa Permohonan tersebut telah Kami pelajari dengan Saksama,

Kami menyetujui Permohonan yang diajukan oleh Mahasiswa berikut :

Nama Mahasiswa : Rosandi
Program Studi : Manajemen – Fakultas Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo

untuk melakukan penelitian di lingkungan Kantor Telkomsel Gorontalo dengan Tema “Pengaruh Perilaku Inovasi Kerja dan leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan GraPARI Telkomsel Gorontalo” Selama Penelitian ini dilakukan sesuai dengan Ketentuan dan Prosedur yang berlaku di Perusahaan Kami.

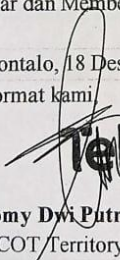
Adapun beberapa hal yang perlu diperhatikan selama pelaksanaan Penelitian:

1. Data yang diperoleh dari perusahaan hanya boleh digunakan untuk keperluan Akademik sebagaimana dijelaskan dalam Surat Permohonan.
2. Mahasiswa Wajib menjaga Kerahasiaan informasi Perusahaan sesuai dengan Perjanjian yang akan ditandatangani sebelum Penelitian dimulai.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan. Semoga penelitian yang dilakukan dapat berjalan lancar dan Memberikan manfaat bagi kedua belah Pihak.

Gorontalo, 18 Desember 2024

Hormat kami


Telkomsel
The Telkom Hub

Tomy Dwi Putra
MCOT Territory Gorontalo - Pohuwato

PT TELEKOMUNIKASI SELULAR

The Telkom Hub

Telkomsel Smart Office

Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 52, Jakarta Selatan 12710

Tel. +62-21 5240811 (Hunting) | Fax. +62-21 52906090 | www.telkomsel.com



Fekon01 Unisan

ROSANDI_PENGARUH PERILAKU INOVASI KERJA DAN LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWA...

MANAJEMEN_02

Fak. Ekonomi

LL Dikti IX Turnitin Consortium

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3182663141

Submission Date

Mar 14, 2025, 11:29 AM GMT+7

Download Date

Mar 14, 2025, 11:35 AM GMT+7

File Name

SKRIPSI_SANDYY_1_1.docx

File Size

12.2 MB

144 Pages

22,246 Words

140,219 Characters





24% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 20 words)

Top Sources

- 22%  Internet sources
- 8%  Publications
- 15%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.





KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI
 Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 035/SRP/FE-UNISAN/III/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
 NIDN : 092811690103
 Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Rosandi
 NIM : E2121089
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi
 Judul Skripsi : Pengaruh Perilaku Inovasi Kerja dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Telkomsel Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 24%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
 Dekan,

DR. Musafir, SE., M.Si
 NIDN: 0928116901

Gorontalo, 15 Maret 2025

Verifikator,

Nurhasmi, S.KM

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

BIODATA DIRI PENULIS

Nama	: Rosandi
Nim	: E2121089
Tempat, Tanggal Lahir	: Pakkasalo, 05 Mei 2003
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Alamat Asal	: Desa Pakkasalo, Kecamatan Dua Boccoe, Kabupaten Bone
Email	: s42107615@gmail.com
Nama Orang Tua	
Ayah	: Rustan
Ibu	: Asia
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: MSDM
Fakultas	: Ekonomi
Perguruan Tinggi	: Universitas Ichsan
Gorontalo Angkatan	2021