

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH *PERSON JOB FIT*, PERILAKU KERJA INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Subah Spinning Mills)

Kartika¹ Chalimah²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

kartika09082001@gmail.com¹

ARTICLE INFO

ABSTRACT (in English)

Article history:

Received:

Received in revised form:

Accepted:

Keywords: *Employee Performance, Innovative Work Behavior, Person Job Fit, , Work Engagement.*

Paper type

artikel penelitian

Employee performance is the main key in a company to achieve company goals. Person Job Fit, Innovative Work Behavior, and Work Engagement are the main factors that can affect employee performance. If these three factors increase, then employee performance will increase. This study aims to test and analyze the effect of Person Job Fit, Innovative Work Behavior, and Work Engagement on Employee Performance at PT Subah Spinning Mills. The type of research used is causal research. Sampling using Proportionate stratified random sampling technique. Data collection in this study used a questionnaire given to 93 respondents. The data analysis method in this study uses Multiple Linear Regression Analysis which is applied through the SPSS 20 program: (1) Person Job Fit (X1) has a significant positive effect on Employee Performance (Y), (2) Innovative Work Behavior (X2) has a significant positive effect on Employee Performance (Y), (3) Work Engagement (X3) has an insignificant positive effect on Employee Performance (Y).

PENDAHULUAN

Dengan perkembangan zaman yang pesat, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga setiap perusahaan harus terus meningkatkan semua aspek operasionalnya agar tetap eksis dan berkembang. Salah satu aspek yang sangat penting adalah sumber daya manusia (SDM) karena SDM merupakan pilar utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu mencapai kinerja yang optimal (Ardiyani *et al.*, 2021). Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mencapai potensi maksimalnya dan berpedoman pada visi, misi dan tujuan organisasi (Nurhayati & Jannah, 2016).

Kinerja atau prestasi kerja dijelaskan sebagai ekspresi dari kemampuan yang berasal dari pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam mencapai suatu hasil (Naufaldy Pratama Nugraha, 2019). Terdapat banyak hal yang bisa memengaruhi kinerja karyawan pada setiap perusahaan, diantaranya yaitu faktor *person job fit* menurut (Nurjati *et al.*, 2019), keterlibatan kerja dan lingkungan kerja menurut (Wokas *et al.*, 2022), perilaku inovatif dan budaya organisasi menurut (Fatonah & Helmy, 2021). Penelitian ini menekankan pada tiga variabel penting yaitu *person job fit*, perilaku inovatif, dan keterlibatan kerja untuk mengukur kinerja karyawan.

Person Job Fit diartikan sebagai kesesuaian antara karakteristik individu, seperti kemampuan dan kebutuhan, dengan karakteristik pekerjaan atau tugas yang dijalankan di perusahaan (Nurjati *et al.*, 2019). Menurut (Widyana & Bagia, 2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan mampu meningkat ketika seseorang merasa cocok dengan pekerjaannya, karena karyawan cenderung lebih termotivasi, merasa nyaman, dan dapat beradaptasi dengan tugas-tugas yang diemban.

Perilaku kerja inovatif adalah upaya untuk menciptakan ide-ide baru dan mengimplementasikannya dengan maksud untuk meningkatkan dan mengembangkan Perusahaan (Alviani & Nuvriasari, 2022). Menurut (Marthina Berliana *et al.*, 2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa peningkatan hasil kinerja yang baik dapat dilakukan oleh seseorang yang menunjukkan perilaku kerja tingkat inovatif.

Keterlibatan kerja adalah tingkat partisipasi aktif dari individu yang menunjukkan penghargaan terhadap dirinya selama bekerja, sehingga meningkatkan motivasi karyawan untuk berkinerja (Alfajri, 2019). Menurut (Wokas *et al.*, 2022) jika karyawan merasa pekerjaan mereka penting akan mendorong kontribusi unggul dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pada tabel 1, terdapat perbedaan hasil penelitian dari para peneliti sebelumnya menciptakan kesenjangan atau ketidaksesuaian, sehingga berikut adalah tabel *Research gap* variabel *person job fit*, perilaku kerja inovatif dan keterlibatan kerja dalam penelitian ini :

Tabel 1. Tabel Research Gap

Research	Peneliti	Temuan
Gap : Terdapat perbedaan pendapat pengaruh <i>person job fit</i> terhadap kinerja karyawan	(Nurjati <i>et al.</i> , 2019) (Widyana & Bagia, 2022)	<i>Person job fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	(Anindita, 2019)	<i>Person job fit</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Gap : Terdapat perbedaan pendapat pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap kinerja karyawan	(M.Lamato & Asmita Wulansari DG.L, 2023) dan (Alviani & Nuvriasari, 2022)	Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	(Muhammad Sulhan <i>et al.</i> , 2022)	Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

Research	Peneliti	Temuan
Gap : Terdapat perbedaan pendapat Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	(Wokas <i>et al.</i> , 2022), (Alfajri, 2019), dan (Artya Setiawan <i>et al.</i> , 2022) (Ropa <i>et al.</i> , 2020)	Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Penelitian terdahulu yang diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 1, maka penulis merasa tertarik untuk menyelidiki fenomena tersebut sebagai topik skripsi dengan judul **“Pengaruh Person Job Fit, Perilaku Kerja Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Subah Spinning Mills”**.

MATERI

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori MSDM. Teori MSDM adalah langkah-langkah untuk mengoptimalkan pemanfaatan manusia sebagai anggota tenaga kerja, dengan maksud memperluas potensi fisik dan mental mereka guna mencapai tujuan perusahaan (Sentot Imam Wahjono, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh (Widyana & Bagia, 2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan mampu meningkat ketika seseorang merasa cocok dengan pekerjaannya, karena karyawan cenderung lebih termotivasi, merasa nyaman, dan dapat beradaptasi dengan tugas-tugas yang diemban. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Sebaliknya, ketidakcocokan antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan stres, ketidaknyamanan dalam bekerja, dan penurunan kinerja. Dengan memperhatikan *person-job fit* dalam proses perekrutan dan penempatan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan peluang untuk memiliki tim yang produktif dan berkinerja tinggi.

Hasil penelitian dari (Nurjati *et al.*, 2019) menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil yang sama juga dinyatakan oleh (Widyana & Bagia, 2022) bahwa *person job fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Person job fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Marthina Berliana *et al.*, 2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa peningkatan hasil kinerja yang baik dapat dilakukan oleh seseorang yang menunjukkan perilaku kerja tingkat inovatif. Menurut (Alviani & Nuvriasari, 2022) perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil yang sama juga dinyatakan oleh (M.Lamato & Asmita Wulansari DG.L, 2023) bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Wokas *et al.*, 2022) karyawan secara mental mengidentifikasi pekerjaan mereka dan merasa bahwa pekerjaan itu penting bagi mereka di luar perusahaan, hal tersebut mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kinerja yang unggul dan berbagai tanggung jawab kepada perusahaan untuk mencapai tujuan Perusahaan, artinya keterlibatan kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan..

Penelitian yang dilakukan oleh (Wokas *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil yang sama juga dilakukan oleh (Alfajri, 2019) dan (Artya Setiawan *et al.*, 2022) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, analisa data dengan menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan secara statistik variabel dalam penelitian. *Skala likert's* sebagai skala Pengukuran, digunakan untuk mengukur tanggapan responden atau respon seseorang terhadap objek yang diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah berfokus pada karyawan PT. Subah Spinning Mills yang berjumlah sebanyak 1.231 karyawan pada tahun 2023.

Dengan rumus *solvin*, sampel pada penelitian ini menggunakan 93 orang responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Proportionate stratified random sampling*. *Proportionate stratified random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel pada populasi yang memiliki keragaman dan berstrata, di mana sampel diambil dari setiap sub-populasi dengan proporsi yang sesuai dengan jumlah anggota di setiap sub-populasi, secara acak atau tanpa pola tertentu.

Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Data Perhitungan Proportionate Stratified Random Sampling

No	Jabatan	Populasi	Sampel
1.	Staff Kantor	30	$30/1.231 \times 93 = 2,266$ atau 2
2.	Staff Produksi	521	$521/1.231 \times 93 = 39,360$ atau 39
3.	Staff Gudang	131	$131/1.231 \times 93 = 9,896$ atau 10
4.	Staff MTC	440	$440/1.231 \times 93 = 33,241$ atau 33
5.	Staff Laboratorium	52	$52/1.231 \times 93 = 3,928$ atau 4
6.	Staff Listrik	47	$47/1.231 \times 93 = 3,550$ atau 4
7.	Staff Utility	10	$10/1.231 \times 93 = 0,755$ atau 1
Jumlah		1.231	93

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas didefinisikan sebagai hasil dari alat ukur yang memenuhi nilai sebenarnya atau standar yang ada. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini yaitu apabila nilai Signifikansi $<0,05$, maka data dinyatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas variabel pada penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Butir Pernyataan	Sig Hitung	Sig <i>alpha</i>	Keterangan
<i>Person Job Fit (X1)</i>	Pernyataan 1	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 3	0.000	<0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,000	<0,05	Valid
Perilaku Kerja Inovatif (X2)	Pernyataan 1	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 3	0.000	<0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,000	<0,05	Valid
Keterlibatan Kerja (X3)	Pernyataan 1	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 3	0.000	<0,05	Valid
Kinerja Karawan (Y)	Pernyataan 1	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 3	0.000	<0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 3, menunjukkan bahwa Variabel *Person Job Fit* (X1), Perilaku Kerja Inovatif (X2), Keterlibatan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dari seluruh angket valid, karena Sig hitung < Sig *alpha*. Dengan demikian seluruh angket pada seluruh variabel dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Realibilitas

Menurut (Ghozali, 2016) Reliabilitas digunakan sebagai alat untuk menilai kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel. Kriteria yang digunakan yaitu jika nilai *Cronbach Alpha* >0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “reliabel”.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Indeks Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Person Job Fit (X₁)</i>	0,687	>0,60	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif (X₂)	0,736	>0,60	Reliabel

Keterlibatan Kerja (X₃)	0,601	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,718	>0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4, mengenai hasil uji reliabilitas pada kuesioner penelitian. Diketahui bahwa nilai reliabilitas dari seluruh variabel yang diteliti yaitu >0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner reliabel untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas *kolmogrov Smirnov* bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji penelitian ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan uji normalitas yaitu jika nilai signifikan >0,05 maka distribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.28482400
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.059
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.884
Asymp. Sig. (2-tailed)		.416
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov Test* sebesar 0,416. Dikarenakan nilai Sig. tersebut lebih besar dari *alpha* (0,416 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah model regresi dapat mendeteksi adanya korelasi antara variabel independen. Untuk menilai apakah ada tanda-tanda multikolinearitas, kita dapat melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yaitu jika nilai VIF <10 artinya tidak terjadi multikolinearitas. Dengan menggunakan aplikasi program SPSS, didapatkan output hasil perhitungan uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Person Job Fit	.852	1.173

Perilaku Kerja Inovatif	.938	1.066
Keterlibatan Kerja	.819	1.221

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen dibawah 10 (<10). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varian nilai residu dari satu observasi ke observasi lainnya tidak sama dalam model regresi. Indikasi terjadi heteroskedastisitas ditunjukkan dengan nilai signifikansi (Shofiyuddin, 2015). Dalam penelitian ini menggunakan *Uji Park* merupakan metode yang digunakan untuk menguji keberagaman heteroskedastisitas pada data variabel dalam penelitian dengan melakukan regresi pada nilai logaritma natural dari residual kuadrat (LnU2i). Dalam analisis menggunakan SPSS, penilaian dilakukan berdasarkan signifikansi nilai, di mana jika nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan tidak terdapat heteroskedastisitas di dalam penelitian, sedangkan jika signifikansi<0,05 menandakan adanya heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.840	1.691		1.680	.097
Person Job Fit	-.053	.080	-.075	-.665	.508
Perilaku Kerja Inovatif	-.063	.069	-.098	-.908	.366
Keterlibatan Kerja	-.063	.107	-.067	-.584	.561

a. Dependent Variable: LN_RES

Sumber: Data diolah (2023)

Bersadarkan tabel 7, diketahui bahwa nilai Signifikan dari *person job fit* sebesar 0,508, nilai Signifikan dari perilaku kerja inovatif sebesar 0,366, dan nilai Signifikan dari keterlibatan kerja sebesar 0,561. Kesimpulan yang dapat diambil dari pengolahan data tersebut adalah seluruh nilai Signifikan dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05 (>0,05), artinya seluruh variabel independen dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pada pengujian kelayakan model menggunakan uji regresi secara simultan (Uji F), ini digunakan untuk menunjukkan kelayakan suatu model, apakah semua variabel (*independen*) atau bebas yang dimaksud berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel (*dependen* atau terikat). Pengujian kelayakan model dalam penelitian ini dilakukan dengan kriteria yakni nilai Signifikan < 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. Berikut hasil uji kelayakan model (Uji F) :

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regressi on	346.711	3	115.570	21.416	.000 ^b
	Residual	480.279	89	5.396		
	Total	826.989	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Perilaku Kerja Inovatif, Person Job Fit

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian table 8, didapatkan hasil pada tabel ANOVA dilihat pada nilai Sig. yakni $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *Person Job Fit*, Perilaku Kerja Inovatif dan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Artinya variabel dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam penelitian.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.084	1.844		2.214	.029
	Person Job Fit	.490	.087	.490	5.604	.000
	Perilaku Kerja Inovatif	.203	.075	.225	2.693	.008
	Keterlibatan Kerja	.200	.117	.152	1.704	.092

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Dari hasil analisis persamaan regresi tabel 9, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Koefisien regresi *Person Job Fit* (X1) bernilai positif. Hal ini mempunyai arti jika *Person Job Fit* (X1) meningkat, sedangkan variabel Perilaku Kerja Inovatif (X2) dan Keterlibatan Kerja (X3) dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi Perilaku Kerja Inovatif (X2) bernilai positif. Hal ini mempunyai arti jika Perilaku Kerja Inovatif (X2) meningkat, sedangkan variabel *Person Job Fit* (X1) dan Keterlibatan Kerja (X3) dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi Keterlibatan Kerja (X3) bernilai positif. Hal ini mempunyai arti jika Keterlibatan Kerja (X3) meningkat, sedangkan variabel *Person Job Fit* (X1) dan Perilaku Kerja Inovatif (X2) dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Proses ini melibatkan penilaian terhadap nilai probabilitas (*probability value*). Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak atau hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan adanya pengaruh secara parsial. Sebaliknya, jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima atau hipotesis alternatif (H_a) ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial.

Tabel 10. Hasil Uji t

		Coefficients ^a		T	Sig.
Model					
1	(Constant)			2.214	.029

Person Job Fit	5.604	.000
Perilaku Kerja Inovatif	2.693	.008
Keterlibatan Kerja	1.704	.092

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

PEMBAHASAN

Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara *Person Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan *probability value* untuk pengaruh *Person Job fit* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung 5,604 maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang berbunyi *Person Job Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Pimpinan PT.Subah Spinning Mills menerapkan sistem keterbukaan antar pegawai dengan rapat evaluasi bulanan, mendorong pengembangan *skill*. Dengan pendekatan ini, kinerja pegawai meningkat dan terjadi kesesuaian antara pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan, sehingga H1 (*Person Job Fit*) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh dilakukan oleh (Nurjati *et al.*, 2019) dan (Widyana & Bagia, 2022) yang menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan *probability value* untuk pengaruh Perilaku Kerja Inovatif (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) adalah sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung 2,693 maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang berbunyi Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Dukungan di PT. Subah Spinning Mills kepada karyawan sangat baik. Pimpinan dan atasan selalu mendukung, mengevaluasi, dan mengembangkan ide-ide kreatif karyawan. Hal ini membantu perusahaan menghadapi persaingan ketat, meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan. Dari uraian tersebut menyebabkan H2 (Perilaku Kerja Inovatif) di terima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (M.Lamato & Asmita Wulansari DG.L, 2023) dan (Alviani & Nuvriasari, 2022) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan *probability value* untuk pengaruh Keterlibatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,092 > 0,05$ dan nilai t hitung 1,704 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi Keterlibatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

Keterlibatan kerja karyawan di PT. Subah Spinning Mills rendah. Para karyawan gudang kurang menyadari pentingnya pekerjaan mereka, menghambat kontribusi kinerja yang unggul dan partisipasi dalam menyelesaikan masalah. Faktor seperti dukungan, pengakuan, dan kejelasan tanggung jawab dapat mempengaruhi rendahnya keterlibatan kerja di perusahaan

tersebut. Dari uraian tersebut menyebabkan H3 (Keterlibatan Kerja) di tolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Ropa *et al.*, 2020) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah variabel *Person Job Fit* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa tingginya tingkat *person job fit* maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Subah Spinning Mills. Variabel Perilaku Kerja Inovatif (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa tingginya tingkat perilaku kerja inovatif maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Subah Spinning Mills. Variabel Keterlibatan Kerja (X3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa ada karakteristik Keterlibatan Kerja yang masih rendah pada PT. Subah Spinning Mills yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, sehingga hasilnya positif namun tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfajri, O. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), 516–523.
- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *E-QIEN: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 231–238.
- Ardiyani, K. Lulu' Aadilla. (2021). Peningkatan Kinerja Umkm Ditinjau Dari Model Pengelolaan Keuangan, Sumber Daya Manusia, Strategi Pemasaran, Dukungan Pemerintah Dan Umur Usaha. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pekalongan*, 24(02), 103–111. <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/2944>
- Artya Setiawan, R. Septyarini, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan CV Bhakti Astawira Sejahtera di Kulon Progo. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 514–525. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i2.1795>
- Fatonah, & Helmy, I. (2021). Pengaruh perilaku kerja inovatif, budaya organisasi, dan etika kerja Islam terhadap kinerja guru (Studi pada Guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen). *JIMMBA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(6), 1063–1079. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/954>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- M.Lamato, R., & Asmita Wulansari DG.L. (2023). PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG LUWUK BANGGAI. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR*, 7(1), 127–140. <http://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/index.php/emor/index>
- Marthina Berliana Huske Dwi Gustian. (2018). The model of job satisfaction and employee performance in telecommunication industry. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 41–46.
- Naufaldy Pratama Nugraha. (2019). PENGARUH KOMPETENSI POLA PIKIR BAKAT DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1).

- Nurhayati, S., & Jannah, K. D. (2016). Analisis Kepuasan Kerja Dosen (Studi Kasus Pada Universitas Pekalongan). *Pena: Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*, 30(2), 1–12.
- Nurjati, M. R. B. Kartono. (2019). Pengaruh Person Job Fit dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Agen Asuransi. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 133–144.
<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i2.2585>
- Ropa, andrew s. Sumarauw, J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 565–574.
- Sentot Imam Wahjono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Shofiyuddin, M. (2015). Analisis pengaruh leverage operasi, pertumbuhan aset dan profitabilitas terhadap struktur modal studi kasus pada perusahaan food and beverages yang terdaftar di BEI. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1).
- Widyana, I. K. D., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Person-Job Fit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 5(2), 190–197.
<https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i2.39545>
- Wokas, N. G. C. Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56–68.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>