

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

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

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PERILAKU INOVATIF, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SMK N 1 PEKALONGAN

Zahra Diva Mazaya Sidqi¹ Chalimah²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan
Zahradivaaa12@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 20 Maret 2025

*Received in revised form: 23
Maret 2025*

Accepted: 30 Mei 2025

Keywords: Career Development,
Employee Performance.,
Innovative Behavior, Work
Engagement.

ABSTRACT

Employee performance is the main key in a company to achieve company goals. Career development, innovative behavior, and work involvement are the main factors that can influence employee performance. If these three factors increase, employee performance will increase. This research aims to examine and analyze the influence of career development, innovative behavior and work involvement on employee performance at SMK N 1 Pekalongan. The type of research used is causal research. Sampling using the Non Probability sampling technique chosen was saturated sampling. Data collection in this research used a questionnaire given to 68 respondents. The data analysis method in this research uses Multiple Linear Regression Analysis which is implemented through the SPSS 20 program. The results of the research show that: (1) Career development (X1) has a significant positive effect on Employee Performance (Y), (2) Innovative Behavior (X2) has an effect significant positive effect on Employee Performance (Y), (3) Work Engagement (X3) has a significant positive effect on Employee Performance (Y).

INTRODUCTION

Sumber daya manusia berperan aktif dalam mencapai tujuan pendidikan, yang dapat tercapai jika pelaku organisasi berkinerja baik (Arif Budiharjo et al., 2024). Seorang guru atau karyawan memerlukan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik sepanjang karirnya. Sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan dengan berkontribusi pada perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian pendidikan. Manajemen sumber daya manusia meningkatkan kualitas manusia dan kinerja organisasi (Suhartini & Nur Anisa, 2017). Kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan tujuan (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain pengembangan karir, perilaku inovatif, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini fokus pada pengembangan karir, perilaku inovatif, dan keterlibatan kerja untuk mengukur kinerja karyawan.

Pengembangan karir pada dasarnya mengarah pada perkembangan organisasi dalam menanggapi tantangan di masa mendatang. Setiap organisasi patut menerima kenyataan, bahwa keberadaannya di masa depan tergantung pada SDM (Nawawi, 2006). Pengembangan karir sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di SMKN 1

Pekalongan, namun kurangnya sistem pengembangan karir menghambat guru untuk terus mengembangkan keterampilan mereka, yang berdampak pada kualitas pengajaran.

Perilaku inovatif yaitu perilaku individu yang bermaksud untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru serta bermanfaat di dalam pekerjaan, kelompok dan organisasi (Jong & Hartog, 2008). Jika Perilaku inovatif guru masih kurang, sehingga mereka cenderung menggunakan metode konvensional yang tidak efektif.

Keterlibatan kerja merupakan hubungan antar karyawan dalam suatu organisasi Scott dalam (Widyacahya & Wulandari, 2018). Keterlibatan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru, dengan beberapa guru kurang aktif dan termotivasi, yang dapat mengurangi kualitas pengajaran. Meningkatkan keterlibatan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan hasil yang lebih baik.

Pada table 1, terdapat perbedaan hasil penelitian dari para peneliti sebelumnya atau yang biasa di sebut dengan tabel *research gap*:

Table 1 Tabel Research Gap

Nama	Hasil	Research
(Zulbahri et al., 2023) dan (Mayangsari Rizki, 2022)	Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat perbedaan terhadap pengaruh pengembangan karir dengan kinerja karyawan
(Sinta Nuriyah et al., 2022)	Pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	
(Lulu Fitriani & Nuvriasari, 2022) dan (Fitriana, 2023)	Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat perbedaan pengaruh perilaku inovatif dengan kinerja karyawan
(Muhammad Sulhan et al., 2022)	Perilaku Inovatif berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan	
(Kojo, 2019) dan (Alfajri, 2019)	Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Terdapat perbedaan pengaruh keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan
(Ropa et al., 2020)	Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	

Sumber: Penelitian Terdahulu yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 1, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti fenomena tersebut sebagai topik skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan karir, Perilaku Inovatif dan Keterlibatan kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK N 1 Pekalongan.”**

LITERATURE REVIEW and RESEARCH HYPOTHESIS

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir adalah penerapan rencana individu untuk mencapai kemajuan menuju jabatan lebih tinggi, baik vertikal maupun horizontal (Zulkifli, 2019). Pembinaan profesi guru adalah tanggung jawab pemerintah, daerah, satuan pendidikan, asosiasi profesi, dan guru itu sendiri, dengan tujuan meningkatkan kompetensi guru untuk memecahkan masalah pendidikan dan pembelajaran, yang berdampak pada kualitas hasil belajar siswa (Rahmania, 2021). Pengembangan karir membantu pegawai merencanakan masa depan mereka agar dapat berkembang maksimal (Mangkunegara, 2017). Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Distyawaty, 2017); (Zulbahri et al., 2023); (Mayangsari Rizki, 2022).

H1 : Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja karyawan

2. Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku inovatif adalah kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan menerapkan ide, produk, atau proses baru yang menguntungkan organisasi (Ardy, 2018). Setiap organisasi membutuhkan karyawan yang inovatif untuk menciptakan ide kreatif dan meningkatkan perusahaan. Inovasi adalah pembaruan yang diterapkan pada pekerjaan, kelompok, atau perusahaan (Hadi et al., 2020). Penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ((Astuti et al., 2019); (Lulu Fitriani & Nuvriasari, 2022); (Fitriana, 2023).

H2 : Perilaku Inovatif Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja karyawan

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah proses partisipasi yang melibatkan seluruh kemampuan pekerja untuk meningkatkan komitmen demi kemajuan perusahaan (Wijayanti, 2014). Keterlibatan ini membuat karyawan merasa dihargai, memiliki rasa tanggung jawab, kebanggaan, dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian (Wokas C. & Saerang, 2021); (Kojo, 2019); (Alfajri, 2019) menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Keterlibatan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja karyawan

DATA and METHODOLOGY

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Analisa data menggunakan analisis deskriptif. *Skala likert's* digunakan sebagai skala pengukuran jawaban responden. Populasi pada penelitian ini adalah Guru di SMKN 1 Pekalongan yang berjumlah 68 karyawan. Dengan menggunakan Metode sampel jenuh merupakan Teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dan menggunakan *Software SPSS*.

EMPIRICAL RESULT

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variabel Pengembangan Karir, Perilaku Inovatif, Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan yang diteliti, disajikan pada tabel berikut:

Table 2. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Butir Pernyataan	Sig Hitung	Sig <i>alpha</i>	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	Pernyataan 1	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,002	<0,05	Valid
	Pernyataan 3	0.000	<0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 6	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 7	0,000	<0,05	Valid
Perilaku 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
	Pernyataan 4	0,000	<0,05	Valid
Kinerja Karyawan	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

Sumber : Data yang diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 2, menunjukkan bahwa Variabel Pengembangan Karir, Perilaku Inovatif, Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan dari seluruh angket valid, karena Sig hitung < Sig alpha. Dengan demikian seluruh angket pada variabel X1, X2, X3 dan Y dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Kriteria yang digunakan dalam uji Reliabilitas yaitu jika nilai *Cronbach Alpha* >0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “reliabel”. Hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Table 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Indeks Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)	0,615	>0,60	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif (X_2)	0,710	>0,60	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X_3)	0,640	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,603	>0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 3 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.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

Table 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.71731159
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.047
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.679
Asymp. Sig. (2-tailed)		.746
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan output SPSS di tabel 4, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,746. Dikarenakan nilai Sig. tersebut lebih besar dari *alpha* ($0,746 > 0,05$), 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.

Table 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir (X1)	.696	1.437
	Perilaku Inovatif (X2)	.716	1.396
	Keterlibatan Kerja (X3)	.645	1.549

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olah Data SPSS (2024)

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen dibawah 10 (< 10). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser merupakan sebuah metode statistik yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam model regresi. 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.

Table 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.025	.468		2.190	.032
	Pengembangan Karir (X1)	-.001	.019	-.011	-.075	.941
	Perilaku Inovatif (X2)	-.014	.024	-.084	-.578	.565
	Keterlibatan Kerja (X3)	-.017	.022	-.115	-.752	.455

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Olah Data SPSS (2024)

Dari tabel 6 diketahui bahwa nilai Signifikan dari Pengembangan Karir sebesar 0,941, nilai Signifikan dari perilaku kerja inovatif sebesar 0,565 dan nilai Signifikan dari keterlibatan kerja sebesar 0,455. 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.

4. Uji Kelayakan Model

Pengujian kelayakan model merupakan langkah awal dalam menilai apakah model regresi yang diestimasi dapat dianggap layak atau tidak. 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.

Table 7 Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.056	3	38.019	70.580	.000 ^b
	Residual	34.474	64	.539		
	Total	148.529	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja (X3), Perilaku Inovatif (X2), Pengembangan Karir (X1)

Sumber : Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 didapatkan hasil pada tabel ANOVA dilihat pada nilai Sig. yakni $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir, Perilaku Kerja Inovatif dan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Artinya variabel dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam penelitian.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Table 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.704	.747		6.300	.000
	Pengembangan Karir (X1)	.192	.030	.470	6.507	.000
	Perilaku Inovatif (X2)	.081	.039	.147	2.063	.043

	Keterlibatan Kerja (X3)	.208	.036	.438	5.848	.000
--	-------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 8 hasil analisis persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Koefisien regresi Pengembangan Karir (X1) bernilai positif. Hal ini mempunyai arti jika Pengembangan Karir (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 Pengembangan Karir (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 Pengembangan Karir (X1) dan Perilaku Kerja Inovatif (X2) dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

6. Uji Hipotesis (Uji T)

a. Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai thitung untuk variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 6,507 dan ttabel sebesar 1,667. Dikarenakan $t_{hitung} (6,507) > t_{tabel} (1,667)$ dan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai thitung untuk variabel Perilaku Inovatif (X2) sebesar 2,063 dan ttabel sebesar 1,667. Dikarenakan $t_{hitung} (2,063) > t_{tabel} (1,667)$ dan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 ($0,043 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Perilaku Inovatif (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai thitung untuk variabel Keterlibatan Kerja (X3) sebesar 5,848 dan ttabel sebesar 1,667. Dikarenakan $t_{hitung} (5,848) > t_{tabel} (1,667)$ dan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Keterlibatan Kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

CONCLUSION

1. General Review

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- Variabel Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa tingginya tingkat Pengembangan Karir maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di SMKN 1 Pekalongan.

2. 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 SMKN 1 Pekalongan.

3. Variabel Keterlibatan Kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa tingginya tingkat perilaku keterlibatan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di SMKN 1 Pekalongan.

2. Implication

Melihat pengaruh Pengembangan Karir, perilaku kerja inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, sebaiknya Kepala Sekolah SMKN 1 Pekalongan dapat menguatkan perhatian terhadap variabel penelitian tersebut, sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerja guru di SMKN 1 Pekalongan yang nantinya akan memberikan manfaat besar terhadap pembelajaran di SMKN 1 Pekalongan

3. Future Research

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti akan memberikan saran kepada peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel penghubung baik variabel moderasi ataupun intervening, seperti : Usia, Genderisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, & Tirtayasa. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja-Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- 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.
- Ardy. (2018). Pengaruh job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi work engagement. *Jurnal Psikologi.*, 27(2), 30-49.
- Arif Budiharjo ... Nur, L. Z. (2024). Pengaruh Program Coaching, Mentoring, Dan Counseling Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Pekalongan. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 213–225.
- Astuti, T. ... Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 53-64.
- Distyawaty. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis.*, 5(4).
- Fitriana. (2023). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 127–140.
- Hadi, S. ... Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Jong, J. P. J. D., & Hartog, D. N. Den. (2008). Innovative Work Behavior : Measurement and Validation. *Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs*, 1–27.
- Kojo, I. (2019). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4261–4270.
- Lulu Fitriani, & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendekia Mulia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*,

11(1), 231–238.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Bandung : PT. Remaja RosdaKarya.
- Mayangsari Rizki. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di SMKN 1 Grogol Kediri. *Benchmark*, 3(1), 11–23.
- Muhammad Sulhan ... Wahyu Astutiuk. (2022). Peran Work Productivity pada Pengaruh Knowledge Sharing dan Perilaku Inovatif Terhadap Employee Performance. *Sketsa Bisnis*, 9(2), 204–213. <https://doi.org/10.35891/jsb.v9i2.3191>
- Nawawi, H. (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*. Gajah Mada University Press.
- Rahmania. (2021). Mapping leachate distribution based on the self-potential method in Manggar Landfill, Balikpapan Indonesia. *Journal of Physics: Conference Series Ser.*
- 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.
- Sinta Nuriyah ... Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akutansi*, 6(1), 14–31.
- Suhartini, E., & Nur Anisa. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Inspirasi*, 4(1), 1–18.
- Widyacahya, F., & Wulandari, R. D. (2018). Pengaruh pengawasan dan kondisi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(1), 21–26.
- Wijayanti. (2014). *Manajemen*. Mitra Cendikia.
- Wokas C., N. G., & Saerang, L. O. . D. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA*, 10(3), 56-68.
- Zulbahri ... Heriani, H. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kota Bima Dengan Motivasi Kerja Sebagai Intervening. *Scientific Journal of Reflection*, 6(3), 618–630.
- Zulkifli. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Orang Tua Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(2), 16.