



## Pengaruh Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan Telko Wilayah Sumatera Barat

Dhea Meidani Al Noor<sup>1</sup>, Ade Irma Susanty<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Telkom, Bandung, Indonesia

E-mail: [dheaalnoor@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:dheaalnoor@student.telkomuniversity.ac.id), [adeirma@telkomuniversity.ac.id](mailto:adeirma@telkomuniversity.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-08-12 Revised: 2023-09-15 Published: 2023-10-01  <b>Keywords:</b> <i>Organization Commitment; Innovative Work Behavior; Employee Performance.</i>	This research was conducted to find out the effect of organizational commitment and innovative work behavior on employee performance in a telco company in the West Sumatra region. This research was conducted by looking at survey data from 50 Telco employees in the West Sumatra region. The research hypothesis was tested using a quantitative method, namely multiple linear regression, and descriptive research was used to determine the level of organizational commitment, innovative work behavior and employee performance. Based on the results of testing two hypotheses at once, organizational commitment and innovative work behavior both have a significant effect on employee performance at Telco in the West Sumatra region. The results of the descriptive research on the two variables produce values in the very good category.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-08-12 Direvisi: 2023-09-15 Dipublikasi: 2023-10-01  <b>Kata kunci:</b> <i>Komitmen Organisasi; Perilaku Kerja Inovatif; Kinerja Karyawan.</i>	Penelitian ini dilakukan untuk menemukan pengaruh dari komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan Telko di Wilayah Sumatera Barat. Penelitian ini dilakukan dengan melihat data survei dari 50 karyawan Telko yang berada di wilayah Sumatera Barat. Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu regresi linier berganda, dan penelitian deskriptif ditujukan untuk mengetahui seberapa tinggi komitmen organisasi, perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dua hipotesis sekaligus, komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Telko wilayah bagian Sumatera barat. Hasil deskriptif penelitian pada dua variabel menghasilkan nilai dengan kategori sangat baik.

### I. PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi dan perusahaan pada era globalisasi bergerak semakin pesat sehingga membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk dapat bersaing, bertahan dan juga dapat menjadi perusahaan terbaik. Dengan adanya persaingan membuat perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk memiliki karyawan yang dapat bertahan dalam masalah apapun yang akan dihadapi oleh perusahaan nantinya. Dengan adanya komitmen organisasi karyawan kepada perusahaan maka akan membantu perusahaan memiliki sumber daya manusia dalam jangka waktu yang panjang.

Menurut Fayda-Kinik dalam Vuong dkk., (2022) Komitmen organisasi yaitu mengarah kepada perasaan dari anggota organisasi yang memiliki kemauan untuk bekerja keras dan memiliki keterikatan emosional antara anggota dan organisasinya. Menurut Tang dkk., (2019) Komitmen organisasi merupakan kekuatan normatif yang memungkinkan perilaku dengan organisasi terintegrasi untuk mencapai tujuan. Komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat

dilihat melalui absensi, tingkat turnover dan lain sebagainya. McShane dan Glinow dalam Tang dkk., (2019) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ekspresi emosional dari rasa memiliki baik itu secara individu, identifikasi, ataupun partisipasi. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan mampu meningkatkan daya saing. While Luthan dalam Arifin dkk., (2019) juga menjelaskan bahwa suatu bentuk komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu sikap dalam memperlihatkan loyalitasnya dan mengungkapkan perhatiannya terhadap keberhasilan perusahaan.

Dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan HRD Telko wilayah Sumbang diperoleh data turnover karyawan selama tahun 2019 hingga 2022, dimana total karyawan yang berhenti bekerja selama tahun 2019 hingga 2022 adalah sebanyak 2 orang, jadi dapat dikatakan tingkat turnover karyawan perusahaan tersebut adalah rendah yaitu sebanyak 3.6%. Karyawan yang memilih untuk resign dari perusahaan tersebut disebabkan karena alasan pribadi dan

rata-rata karyawan yang lain memutuskan untuk tetap bertahan di perusahaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan Telko wilayah Sumbang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Perusahaan dalam mengembangkan bisnis perlu melakukan penerapan strategi, inovasi, serta kreativitas untuk dapat bertahan. Menurut Akram & Hilman (2018), inovasi merupakan suatu proses dimana nilai ekonomi dari suatu yang terbentuk melalui ciptaan, difusi, dan transformasi pengetahuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru baik itu proses maupun produk yang selalu ditingkatkan secara signifikan sehingga dapat dipergunakan.

Perilaku inovatif di tempat kerja didefinisikan sebagai perilaku kompleks yang diharapkan dapat meningkatkan prosedur, item, atau strategi oleh Janssen dalam Akram dkk., (2020). Di sisi lain, perilaku inovatif didefinisikan sebagai suatu Tindakan individu untuk menghasilkan ide atau pemikiran tentang hal-hal baru untuk diterapkan dalam menyelesaikan tugas yang sedang dihadapi (Psikologi & Psikologi, 2014). Dalam perilaku kerja inovatif terdapat beberapa indikator yang dikemukakan oleh De Hartog dalam Hadi dkk., (2020) yaitu: (1) *Idea exploration* (ekplorasi ide); (2) *Idea generation* (generasi ide); (3) *Idea championing*; (4) *Idea implementation*. Salah satu bentuk inovasi yang dihasilkan oleh karyawan terhadap perusahaan yaitu dashboard yang digunakan untuk dapat memudahkan karyawan dalam memonitor pembangunan serta sales pada suatu produk yang ditawarkan perusahaan.

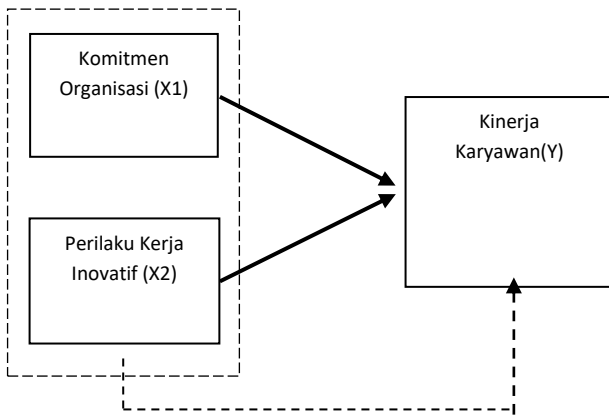
Pengembangan organisasi membutuhkan kehadiran karyawan yang memiliki kemampuan untuk bersaing dan bertahan dalam situasi apa pun. Organisasi membutuhkan personil yang kompeten yang dapat melaksanakan tugas dan menjalankan kekuasaannya secara efektif. Keunggulan kompetitif dapat dicapai oleh perusahaan dengan karyawan yang terampil, Telko wilayah Sumbang merupakan perusahaan Telko yang memiliki peringkat penilaian kedua tertinggi di wilayah Sumatera yang diberikan oleh kantor pusat. Menurut Afandi, (2018) Kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang mampu diraih oleh karyawan atau kelompok pada suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberi kepada masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan tidak melanggar hukum serta sejalan dengan moral dan etika yang berlaku. Menurut Gao dalam Vuong dkk., (2022) Kinerja

karyawan adalah suatu kemampuan dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik guna mencapai tujuan dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja membutuhkan pekerjaan yang lebih baik dan organisasi membutuhkan pengawasan untuk memastikan hasil pencapaian dari organisasi. Menurut Gao dalam Vuong dkk., (2022) Kinerja karyawan adalah suatu kemampuan dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik guna mencapai tujuan dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja membutuhkan pekerjaan yang lebih baik dan organisasi membutuhkan pengawasan untuk memastikan hasil pencapaian dari organisasi. Menurut Prawirosentono dalam Fauzi (2020) Ketika seorang individu atau tim bekerja sesuai dengan batas tanggung jawab beserta wewenang mereka, mereka menunjukkan kinerja. Oleh sebab itu dibutuhkanlah pengukuran dari kinerja karyawan untuk mengetahui pencapaian dari perusahaan.

Pada suatu perusahaan peran karyawan sangatlah penting, karena karyawan dapat membuat perusahaan mencapai tujuan dan keberhasilannya. Setiap perusahaan menginginkan yang terbaik dan juga selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya cita perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan untuk kualitas pekerjaan yang baik. Perusahaan akan sukses apabila memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Menurut Sedarmayanti, (2017) kinerja adalah hasil serta perilaku kerja seseorang dalam periode yang diukur melalui kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh sebab itu, penulis ingin mengetahui bagaimana komitmen organisasi serta perilaku kerja inovatif dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan koherensi perusahaan dalam penelitian ini.

Untuk mendapatkan keunggulan dalam persaingan, bisnis harus dapat menghasilkan ide dan konsep baru melalui proses yang sistematis. Dalam penelitian hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

1. H1: Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan
2. H2: Perilaku kerja inovatif mempengaruhi kinerja karyawan
3. H3: Komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif mempengaruhi perilaku kerja inovatif



**Gambar 1.** Model penelitian

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang digunakan dalam ilmu sosial yaitu penelitian survei. Metode kuantitatif pada penelitian ini menggunakan penelitian dengan jenis deskriptif, pengambilan sample dilakukan dengan metode non-probability sampling atau sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Penulis terlibat dalam penelitian deskriptif. Penggunaan deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif dan teratur dari suatu populasi, situasi, atau fenomena. Pertanyaan apa, di mana, kapan, dan bagaimana dapat dijawab dengan penelitian semacam ini, tetapi pertanyaan mengapa tidak dapat dijawab.

Sugiyono (2022) berpendapat bahwa ada berbagai macam konteks, sumber daya, dan pendekatan yang dapat digunakan untuk pengumpulan data. Kami menggunakan data orisinal dalam penyelidikan kami. Pada penelitian ini, proses pengumpulan data kami menggunakan data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner online kepada para responden. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa salah satu metode pengumpulan informasi dari responden adalah melalui penggunaan kuesioner. Lima puluh anggota staf Witel Sumatera Barat disurvei dengan menggunakan kuesioner online.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Tabel 1 menampilkan hasil uji validitas instrumen penelitian. Berdasarkan Tabel 1, nilai  $r$  hitung untuk semua item pertanyaan kuesioner lebih besar dari nilai  $r$  tabel, yang menunjukkan bahwa semua pernyataan valid. Hal ini terjadi pada variabel Komitmen Organisasi (X1) yang memiliki sebanyak empat item pernyataan, variabel Perilaku

Kerja Inovatif (X2) yang memiliki sebanyak enam item pernyataan, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki sebanyak enam item pernyataan. Tabel 2 menampilkan hasil uji reliabilitas.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Nomor Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Hasil
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0.799	0,279	Valid
	X1.2	0.685		Valid
	X1.3	0.885		Valid
	X1.4	0.796		Valid
Perilaku Kerja Inovatif (X2)	X2.1	0.692		Valid
	X2.2	0.808		Valid
	X2.3	0.703		Valid
	X2.4	0.781		Valid
	X2.5	0.734		Valid
	X2.6	0.759		Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.884		Valid
	Y.2	0.728		Valid
	Y.3	0.799		Valid
	Y.4	0.907		Valid
	Y.5	0.802		Valid
	Y.6	0.889		Valid

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Komitmen Organisasi (X1)	,804	4
Perilaku Kerja Inovatif (X2)	,840	6
Kinerja Karyawan (Y)	,915	6

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel berada di atas 0,60, sehingga dapat dianggap kredibel (lihat Tabel 2). Untuk memeriksa normalitas, lihat tabel 3.

**Tabel 3.** Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	.62642830
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.060
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 <sup>c</sup>

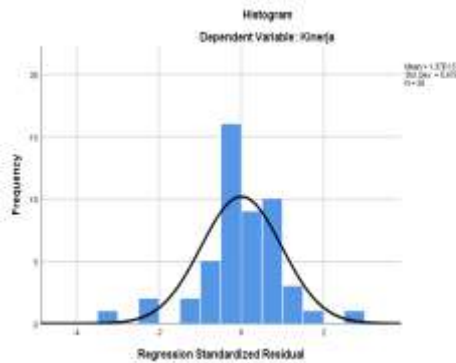
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov (Asymp Sig. (2-tailed)) sebesar 0,081 menunjukkan bahwa model regresi memenuhi

asumsi normalitas ketika menguji hubungan antara komitmen organisasi (X1), perilaku kreatif di tempat kerja (X2), dan kinerja (Y).



**Gambar 2.** Hasil uji Normalitas pada Histogram

Berdasarkan Histogram pada gambar 2 di atas dapat dilihat dari garis yang berbentuk simetris, yang berarti bahwa data terdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	.882	1.134
2	Perilaku Kerja Inovatif	.882	1.134

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4 di atas dapat pahami bahwa nilai tolerance untuk seluruh variabel bebas > 0,1 yaitu 0.882 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) seluruh variabel bebas < 10 yaitu 1,134. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data tersebut sehingga persamaan layak digunakan. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.690	.481		3.515	.001
Komitmen Organisasi	-.175	.091	-.278	-.1922	.061
Perilaku Kerja Inovatif	-.109	.100	-.158	-.1.091	.281

a. Dependent Variable: Abs, Res

Komitmen Organisasi (X1) dan Perilaku Kerja Inovatif (X2) memiliki nilai signifikan masing-masing sebesar 0,061 dan 0,281,

seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5. Uji Glejser menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil uji F ditunjukkan pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.816	2	2.908	7.108	.002 <sup>b</sup>
Residual	19.228	47	.409		
Total	25.044	49			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Inovatif, Komitmen Organisasi

Pada tabel 6 hasil uji F dapat dilihat apakah variabel komitmen organisasi (X1) dan perilaku kerja inovatif (X2) simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja (Y) secara signifikan atau tidak. Dengan nilai hitung sebesar 7,108, tingkat signifikansi 0,002 (0,05), dan nilai tabel 3,20 untuk distribusi F, Tabel 6 menampilkan hasil uji F. Kita dapat mengamati bahwa Fhitung = 7,108 lebih tinggi dari Ftabel = 3,20 dengan membandingkan kedua angka di atas. Jadi, berdasarkan prinsip-prinsip pengujian hipotesis, kita dapat mengatakan bahwa H3 benar dan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa X1 (Komitmen Organisasi) dan X2 (Perilaku Kerja Inovatif) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja).

**Tabel 7.** Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.403	.744		1.886	.066
Komitmen Organisasi	.287	.141	.278	2.042	.047
Perilaku Kerja Inovatif	.351	.154	.310	2.276	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,403 + 0,287X1 + 0,351X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Perilaku Kerja Inovatif

Hasil persamaan regresi linier berganda memungkinkan interpretasi masing-masing variabel dengan cara sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,403 yang berarti nilai Konstanta yang bernilai positif. Menurut persamaan tersebut, Kinerja (Y) akan bernilai 1.403 jika Komitmen Organisasi (X1) dan Perilaku Kerja Inovatif (X2) bernilai nol atau tetap.
2. Komitmen Organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,287, yang berarti Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,287 setiap kenaikan satu satuan Komitmen Organisasi (X1).
3. Perilaku Kerja Inovatif (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,351, sehingga jika Perilaku Kerja Inovatif (X2) meningkat satu satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,351.

Pada tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,047. Hal ini berarti lebih rendah dari 0,05 atau hasil statistic uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,042 yang berarti lebih besar dari pada t tabel 2,012. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima, yang berarti variabel Komitmen Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Variabel Perilaku Kerja Inovatif (X2) menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,027. Hal ini berarti lebih rendah dari 0,05 atau hasil statistic uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,276 yang berarti lebih tinggi dari pada nilai t tabel sebesar 2,012, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti variabel Perilaku Kerja Inovatif (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

## B. Pembahasan

Komitmen organisasi merupakan suatu rasa emosional yang dimiliki oleh karyawan dalam memiliki baik itu secara individu, identifikasi dan juga partisipasi untuk meningkatkan daya saing pada organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi akan menciptakan karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi dan berusaha melakukan pencapaian dengan mengenal ide, proses, serta prosedur baru yang dikenal dengan perilaku kerja inovatif. Perpaduan antara komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif mampu mengarahkan potensi yang dimiliki karyawan untuk memaksimalkan kinerja di organisasi.

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya yaitu adanya komitmen organisasi dari karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif diperoleh skor total dalam bentuk persentase sebesar 85%. Angka tersebut dapat diartikan bahwa komitmen Karyawan Telko wilayah Sumbar masuk dalam kategori sangat baik. Berikut beberapa penjelasan mengenai hasil dari komitmen organisasi:

1. Melakukan banyak hal untuk menunjang dan membantu perusahaan menjadi sukses, pernyataan ini memperoleh skor 86% dengan kategori sangat baik, ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.
2. Value yang sesuai dengan perusahaan, pernyataan ini memperoleh skor 83,2% dengan kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki value yang sama dengan perusahaan sehingga merasa cocok dan bertahan dalam perusahaan
3. Bangga memberitahu orang lain karena bagian dari perusahaan, pernyataan ini memperoleh skor 86,4% dengan kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa karyawan senang hati bekerja di perusahaan.
4. Senang bekerja di perusahaan ini daripada bekerja di perusahaan lain, pernyataan ini memperoleh skor 84,4% dengan kategori baik, ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan untuk bertahan dalam perusahaan.

Dengan demikian, komitmen organisasi karyawan Telko wilayah Sumbar menunjukkan bahwa mereka memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dan berkarir dalam jangka waktu yang panjang di Telko.

Berdasarkan hasil penelitian analisis deskriptif perilaku kerja inovatif, diperoleh skor total dengan hasil persentase sebesar 85,1% sehingga dapat diartikan bahwa nilai tersebut berada pada kategori sangat baik. Ada pun penjelasan mengenai beberapa hasil dari variabel perilaku kerja inovatif:

1. Peduli dengan nasib perusahaan, pernyataan ini memperoleh tanggapan sebesar

85,6 % dengan kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan dalam memajukan perusahaan dengan melaksanakan pekerjaannya.

2. Ikut memperhatikan masalah yang bukan bagian dari pekerjaan tetapi turut membantu, pernyataan ini memperoleh 82% dengan kategori baik, hal ini menunjukkan karyawan memiliki keinginan dalam membantu pekerjaan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan.
3. Suka bertanya mengenai hal yang dapat diperbaiki diluar pekerjaan, pernyataan ini memperoleh tanggapan sebesar 82,2% dengan kategori baik, hal ini menjelaskan adanya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya baik di dalam maupun diluar pekerjaan.
4. Suka mencari metode baru dalam menyelesaikan pekerjaan, pada pernyataan ini memperoleh skor sebesar 88,4% dengan kategori sangat baik, berdasarkan pada hasil tersebut dapat hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Sering menghasilkan solusi untuk masalah pekerjaan, pernyataan ini memperoleh skor sebesar 84,8% dengan kategori baik, berdasarkan hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan yang berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dengan mudah menghasilkan solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada perusahaan.
6. Menemukan pendekatan baru untuk menyelesaikan tugas, pernyataan ini menghasilkan skor 86,4% dengan kategori sangat baik, berdasarkan hasil tersebut menjelaskan bahwa karyawan mampu melakukan hal baru dalam menyelesaikan tugas.

Dengan demikian, maka karyawan Telko wilayah Sumbar mampu menghasilkan ide-ide yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah dan memberikan inovasi-inovasi, sehingga akan mendorong tercapainya kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai kinerja karyawan diperoleh skor total dengan persentase sebesar 88,7%. Hal tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan Telko wilayah Sumbar dapat dikatakan dalam kategori sangat baik. Oleh

karena itu karyawan Telko wilayah Sumbar mampu meraih peringkat dua besar terbaik di wilayah Sumatera.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Dari hasil penelitian dapat diperoleh bahwa komitmen organisasi (X1) dan perilaku kerja inovatif (X2) berpengaruh signifikan secara masing-masing dan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan Telko wilayah Sumbar. Dengan demikian karyawan sudah mampu bertanggung jawab sehingga memilih bertahan dan dapat memberikan ide baru serta inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

##### B. Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan Telko wilayah Sumbar maka salah satu langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan cara pemberian arahan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan guna menyamakan value yang dimiliki antara karyawan dan perusahaan. Untuk Perilaku kerja inovatif karyawan Telko wilayah Sumbar perlu memiliki rasa ingin tahu yang tinggi serta keinginan bertannya perihal pekerjaan yang tidak dimengerti agar terciptanya ide dan juga inovasi guna meningkatkan dan memajukan perusahaan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Akhmad Fauzi, R. H. N. A. 2020. *Manajemen Kinerja*. Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR.
- Akram, K., & Hilman, H. 2018. "Effect of knowledge management activities and dynamic capabilities on employee performance in the banking sector: Empirical evidence from Pakistan". *Studies in Business and Economics*, 13(2), 41–60. <https://doi.org/10.2478/sbe-2018-0019>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. 2020. "The impact of organizational justice on employee innovative work behavior:

- Mediating role of knowledge sharing". *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2), 117-129.  
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Arifin, A. H., Saputra, J., Puteh, A., & Qamarius, I. 2019. "The Role of Organizational Culture in the Relationship of Personality and Organization Commitment on Employee Performance". In *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. [www.ijicc.net](http://www.ijicc.net) (Vol. 9). [www.ijicc.net](http://www.ijicc.net)
- Sedarmayanti. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (R. Aditama (ed.)).
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surjo Hadi, Arief Rachman Putra, R. M. 2020. "Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Baruna Horizon*, Vol.3 No.1.
- Tang, Y., Shao, Y. F., & Chen, Y. J. 2019. "Assessing the Mediation Mechanism of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Innovative Behavior: The Perspective of Psychological Capital". *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02699>
- Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. 2022. "The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter?" *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.  
<https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256>
- Yupra Handayani Psikologi, E., & Rahmah Psikologi, A. 2020. "Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Perilaku Kerja Inovatif pada Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya". *Jurnal Prosiding Seminar Nasional LP3M*. <https://bit.ly/SkalaKomitmenInovatif.Alasan>
- Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.  
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ekonomi, F., & Diponegoro, U. (2010). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Fauzi, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Nasabah. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49-58.
- Iskandar, D. (2018). STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31.  
<https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Murti, W., & Purwoto, C. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Karyawan PT . Denso Indonesia Departemen Production Control dan Logistic*. 9(1), 72-88.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106-117.  
<https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.  
<https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22-32.  
<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sudirman, A., Efendi, E., & Harini, S. (2020). Kontribusi harga dan kepercayaan konsumen untuk membentuk kepuasan pengguna transportasi berbasis aplikasi. *Journal of Business and Banking*, 9(2), 323.  
<https://doi.org/10.14414/jbb.v9i2.2078>
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia.

*Tangerang : Asmoro Media Tama, 3-214.*

Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33-41.

Wahyuningsih, S. (2018). Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN: 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN: 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Warta Edisi 60, April*, 91-96.