



Hubungan Learning Agility dan Work Engagement dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan

Rian Dwi Ravitha Br T, Kamsih Astuti

1 Universitas Mercu Buana Yogyakarta

2 Universitas Mercu Buana Yogyakarta

215010015@student.mercubuana-yogya.ac.id, kamsih@mercubuana-yogya.ac.id

Abstract

Perilaku Inovatif merupakan perilaku yang dimunculkan karyawan untuk menunjukkan suatu perubahan dalam organisasi termasuk *startup*. Hal ini mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja sekaligus kemampuannya. PT Berijalan (Astra Credit Companies Digital Operation Center) merupakan perusahaan milik Astra Credit Companies (ACC), PT Berijalan menjadi salah satu perusahaan *startup* untuk pembiayaan (*multifinance*) mobil baru, bekas, serta pembiayaan *retail commercial, fleet*, dan multiguna, dengan skema pembiayaan konvensional dan pembiayaan Syariah. Berdasarkan wawancara dengan lima narasumber ditemukan bahwa karyawan belum menunjukkan Perilaku Inovatif saat melakukan pekerjaan. Untuk itu tujuan penelitian ini ialah: 1) Menganalisis pengaruh *Learning Agility* terhadap Perilaku Inovatif Karyawan pada PT Berijalan Yogyakarta., 2) Menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap Perilaku Inovatif Karyawan pada PT Berijalan Yogyakarta, 3) Menganalisis pengaruh *Learning Agility* dan *Work Engagement* terhadap Perilaku Inovatif karyawan pada PT Berijalan Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh *Learning Agility* terhadap Perilaku Inovatif Karyawan, dengan nilai signifikan sebesar 0.00, kemudian *Work Engagement* memiliki pengaruh pada Perilaku Inovatif dengan nilai signifikan sebesar 0.00. Ditemukan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($88.921 > 3.05$), sehingga dapat disimpulkan *Learning Agility* dan *Work Engagement* secara simultan mempengaruhi Perilaku Inovatif.

Kata Kunci : *Learning Agility, Work Engagement, Perilaku Inovatif*

Abstract

Innovative behavior is behavior that employees display to demonstrate a change in the organization, including startups. This encourages employees to improve their performance and abilities. PT Berijalan (Astra Credit Companies Digital Operation Center) is a company owned by Astra Credit Companies (ACC), PT Berijalan is one of the startup companies for financing (multi-finance) new, used cars, as well as retail commercial, fleet and multi-purpose financing, with financing schemes conventional and Sharia financing. Based on interviews with five sources, it was found that employees have not shown innovative behavior when doing their work. For this reason, the objectives of this research are: 1) Analyzing the influence of Learning Agility on Employee Innovative Behavior at PT Berijalan Yogyakarta, 2) Analyzing the influence of Work Engagement on Employee Innovative Behavior at PT Berijalan Yogyakarta, 3) Analyzing the influence of Learning Agility and Work Engagement on Innovative Behavior employees at PT Berijalan Yogyakarta. Based on the results of multiple linear regression analysis, it shows that there is an influence of Learning Agility on Employee Innovative Behavior, with a significant value of 0.00, then Work Engagement has an influence on Innovative Behavior with a significant value of 0.00. It was found that the value of $F_{count} > F_{table}$ ($88.921 > 3.05$), so it can be concluded that Learning Agility and Work Engagement simultaneously influence Innovative Behavior.



Keywords: Learning Agility, Work Engagement, Innovative Work Behavior

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi dalam bidang bisnis saat ini telah ada di era society 5.0, menurut Marlinah (2019) society 5.0 merupakan era dimana semua berbasis teknologi internet, dan menjadi bagian sangat penting dan tidak terpisahkan bagi kehidupan manusia atau masyarakat, dari segi pendidikan, sosial, ataupun berbisnis melalui layanan internet yang mendorong pertumbuhan ekonomi. Era ini memiliki gagasan yang berpusat pada sumber daya manusia yang maju secara teknologi, untuk itu organisasi memiliki tugas penting untuk melewati era society 5.0. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu organisasi mampu mencapai tujuannya. Organisasi membutuhkan karyawan yang berkompoten dan ahli di bidang masing-masing. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi gangguan dari segi kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Organisasi yang memiliki SDM yang produktif akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, juga mampu berdampak pada kelangsungan hidup maupun kemajuan organisasi (Pri dan Zamralita, 2017). Adapun SDM dalam dunia organisasi dipenuhi oleh generasi milenial. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) yang dirilis tahun 2022, jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 144 juta, sekitar 45% diantaranya ialah generasi milenial. Berdasarkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di urutan nomor tiga adalah kota Yogyakarta setelah kota Papua dan Bali. Oleh karena itu diketahui bahwa Yogyakarta menjadi salah satu kota yang memiliki jumlah pekerja milenial terbanyak, sehingga perlu diketahui bagaimana perilaku mereka dalam organisasi.

PT Berijalan (Astra Credit Companies Digital Operation Center) merupakan perusahaan milik Astra Credit Companies (ACC), resmi berdiri pada 23 Maret 2021. Perusahaan ini beralamat di Jalan Pringgodani No. 1A, Mrican, Caturtunggal, Kec. Depok, Kab. Sleman, Yogyakarta. PT Berijalan menjadi salah satu perusahaan *startup* untuk pembiayaan (*multifinance*) mobil baru, bekas, serta pembiayaan *retail commercial, fleet*, dan multiguna, dengan skema pembiayaan konvensional dan pembiayaan Syariah. Dalam berijalan.co.id, PT Berijalan hadir untuk memudahkan dan menyempurnakan setiap proses bisnis melalui layanan *operations center, telephony center*, dan *techno center*. Untuk itu dibutuhkan kebijakan-kebijakan yang tepat untuk diterapkan, sehingga bisnis bisa dijalankan dengan baik. Berbagai kebijakan yang diterapkan dalam organisasi bertujuan untuk peningkatan kinerja karyawan, disisi lain kebijakan ini membuat karyawan sulit memberikan kontribusi inovatif bagi organisasi. PT Berijalan sebagai *startup* yang berdiri sejak 3 tahun silam, mengalami kesulitan dalam menghadapi tantangan tersebut. Untuk itu PT Berijalan diupayakan memiliki karyawan sebagai Sumber Daya Manusia yang mampu membawa organisasi sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Perilaku karyawan dalam memahami suatu kondisi berkaitan dengan kemampuan menghadapi situasi yang dinamis, menjadi strategi mewujudkan ide yang berguna untuk organisasi. Rangkaian perilaku yang dilakukan individu dimulai dari tahapan pencarian ide atau perbaikan ide yang bertujuan untuk mengatasi permasalahan yang sedang terjadi, tahap kedua adalah dengan mencari dukungan untuk menerima ide yang telah dibangun, dan tahap terakhir adalah dengan menciptakan model atau prototype dari ide-ide tersebut agar dapat diterima dan diterapkan dalam pekerjaan maupun dalam perusahaan (Janssen, 2000 dalam Putri, 2020). De Jong & Hartog (2010) aspek pada Perilaku Inovatif karyawan yaitu *idea exploration* yaitu cara untuk meningkatkan layanan dan memikirkan cara alternatif, *idea generation* berhubungan dengan produk baru, layanan, dan proses kerja saat ini. Kemudian *idea championing* menemukan dukungan dan membangun koalisi dengan



mengekspresikan antusiasme dan keyakinan akan keberhasilan inovasi, dan *idea implementation* menjadi inovasi sebagai bagian dari proses kerja reguler.

Aspek Perilaku Inovatif ini digunakan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada karyawan generasi milenial. Harsuti (2021) menyatakan beberapa kasus dalam organisasi terjadi karena karyawan diperberat oleh inovasi yang sering membuat karyawan kelelahan berinovasi. Mereka yang kelelahan kehilangan motivasi intrinsik mereka untuk mengusulkan ide-ide kreatif dan kemudian terlepas dari inisiatif baru dan bahkan inisiatif lainnya. Untuk itu peneliti melakukan penelitian pada karyawan di PT Berijalan Yogyakarta. Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan wawancara, pertanyaan dari wawancara disusun berdasarkan aspek dari Perilaku Inovatif karyawan oleh De Jong dan Hartog (2010). Wawancara ini dilaksanakan pada 16 Januari 2024 dengan lima narasumber inisial KZ, ML, CY, JL, dan OK dari bagian *telephony center* di PT Berijalan.

Wawancara yang telah dilakukan pada lima narasumber di PT Berijalan, memperoleh jawaban sebagai berikut : Aspek Perilaku Inovatif, a). *Idea exploration*, narasumber menyatakan dengan tanggung jawab yang dilakukan mereka kurang tertantang untuk memiliki dan mencoba ide baru. b). *Idea generation*, narasumber menyatakan mereka hanya sedikit mengetahui cara untuk meningkatkan atau mengembangkan diri yang berdampak pada pekerjaan yang dilakukan. c). *Idea championing*, karyawan menyatakan rekan kerja belum mendukung ide yang dimiliki sehingga belum pernah memberikan ide baru inovasi baru untuk diterapkan pada tempat kerja. d). *Idea implementation*, karyawan menyatakan belum turut berkontribusi memberikan solusi atau ide dalam menyelesaikan tantangan atau permasalahan saat bekerja. Karena pekerjaan hanya yang dilakukan hanya terpaut pada *jobdesk* membuat narasumber merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan dan berdampak pada tidak stabilnya kinerja yang dihasilkan.

Untuk itu dengan penelitian Perilaku Inovatif pada karyawan divisi *telephony center* diharapkan dapat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, terutama ketika menghadapi permasalahan di PT Berijalan. Bila terdapat perubahan sistem kerja karyawan mampu menyesuaikan diri dengan cepat, kemudian penggunaan aplikasi baru dalam bekerja, karyawan diharapkan bisa memiliki kreatifitas untuk menerapkannya saat bekerja, selanjutnya karyawan dapat melayani customer dengan konsisten, dan dengan system kerja available (jadwal kerja menyesuaikan karyawan), karyawan mau berkomitmen untuk tetap masuk kerja sesuai jadwal yang diinput.

Perilaku Inovatif berpengaruh pada kelangsungan hidup organisasi, yang dapat menghasilkan ide-ide baru, mempromosikan ide, dan mengimplementasikan ide tersebut ditempat kerja (Noerchoidah et al., 2020). Adapun yang mempengaruhi Perilaku Inovatif menurut De Jong & Hartog (2008) yaitu *opportunity exploration* merupakan cara untuk meningkatkan pelayanan atau proses pengiriman saat ini atau mencoba untuk memikirkan proses kerja, produk atau pelayanan dengan cara *alternatif*. Kemudian *idea generation* merujuk pada pembuatan konsep untuk tujuan peningkatan. Selanjutnya *championing* merupakan usaha meyakinkan nilai tambah dari inovasi yang diusulkan. Terakhir *application* merupakan perilaku dalam aplikasi berkaitan dengan usaha-usaha yang dilakukan oleh individu untuk dapat menerapkan ide tersebut dalam praktek nyata.

Ancok (2012) dalam Manurwan & Sawitri (2017) menyebutkan faktor-faktor Perilaku Inovatif yaitu manusia, kepemimpinan, dan struktur organisasi. Pendapat lain dari Li, X & Zheng, Y (2014), faktor yang mempengaruhi Perilaku Inovatif pada tingkat individu yaitu komitmen organisasi dan modal psikologis. Sedangkan faktor yang mempengaruhi Perilaku Inovatif pada tingkat karyawan pada organisasi yaitu suasana inovasi organisasi, kepemimpinan, modal sosial, dan karakteristik pekerjaan.



Berdasarkan faktor-faktor Perilaku Inovatif diatas, maka peneliti mengambil faktor manusia, sebagai faktor yang mempengaruhi pertumbuhan inovasi pada organisasi. Menurut Ancok (2012) manusia dalam organisasi merupakan modal untuk menstimulasi inovasi. Kemampuan individu sebagai karyawan pada organisasi dibutuhkan untuk belajar secara cepat dalam menghadapi situasi yang tidak terduga dibutuhkan dalam membangun Perilaku Inovatif sehingga tercipta inovasi terbaik (Rosidah dan Srimulyani, 2022). Untuk itu faktor manusia diwakilkan oleh variabel psikologi *Learning Agility*. Tingkat dedikasi yang ditunjukkan karyawan akan mempengaruhi ide-ide dalam memecahkan masalah yang akan dihadapi karyawan. Selanjutnya faktor komitmen digunakan sebagai yang mempengaruhi inovasi pada karyawan karena diketahui dapat mendorong organisasi dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan. Menurut Li, X & Zheng, Y (2014) komitmen organisasi merujuk pada keadaan mental karyawan yang bersedia mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, menunjukkan tujuan mengapa karyawan tetap bekerja atau terikat dengan organisasi. Untuk itu faktor komitmen organisasi diwakilkan oleh variabel *Work Engagement*. Peneliti melihat variabel *Work Engagement* memiliki proses efektif dan *motivates* yang positif sama dengan komitmen organisasi dalam menunjukkan Inovasi.

Learning Agility menjadi faktor yang mempengaruhi Perilaku Inovatif disebut sebagai kemampuan individu dalam memanfaatkan pengalaman diri untuk mencari dan mempelajari hal baru, individu memiliki kesiapan dalam menghadapi berbagai situasi dan mudah beradaptasi dalam perubahan (De Meuse, Dai, dan Hallenbeck, 2010). Karyawan dengan *Learning Agility* memiliki kemampuan individu untuk menjadi fleksibel dan cepat dalam memanfaatkan pengalaman untuk mengatasi situasi baru dan rumit (Saputra, Abdinagoro, dan Kuncoro, 2018). Selanjutnya faktor yang mempengaruhi Perilaku Inovatif karyawan ialah *Work Engagement*. *Work Engagement* merupakan konsep motivasi dimana para karyawan yang bekerja *engaged* dan terdorong untuk berjuang menghadapi tantangan (Bakker dan Leiter, 2010). Marciano dalam Akbar (2013) menyatakan keuntungan dari memiliki *Work Engagement* yang baik adalah peningkatan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja, dan meminimalkan keluhan karyawan. Aspek dari *Work Engagement* ialah *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli dan Bakker, 2004 dalam Widarnandana, 2019). Hasil penelitian dari Jaya, Sofiyah, dan Prasetyo (2022) dalam mengenai Peran *Work Engagement* dan *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior* Tim *Startup*, ditemukan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap terciptanya *Innovative Work Behavior* pada karyawan.

Dari uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian untuk menguji apakah karakteristik psikologi yang diwakilkan oleh *Learning Agility* dan *Work Engagement* memiliki pengaruh pada Perilaku Inovatif karyawan di organisasi *startup*. Berdasarkan informasi yang diperoleh dan kesempatan yang ada maka PT Berijalan dipilih sebagai objek yang tepat, dengan judul penelitian “Pengaruh *Learning Agility* dan *Work Engagement* terhadap Perilaku Inovatif Pada Karyawan PT Berijalan Yogyakarta”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan teknik mengukur efek dua atau lebih variabel independen pada variabel dependen (Hardani, Auliya, Andriani, Fardani, Ustiawaty, Utami, Sukmana, Istiqomah, 2020). Sidik dan Sutoyo (2020), menyatakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel. Untuk itu teknik analisis data ini digunakan karena



peneliti untuk mengukur variabel dependen *Learning Agility* (X1) dan *Work Engagement* (X2) terhadap variabel independen Perilaku Inovatif (Y).

Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yang berarti teknik pengambilan sampel berdasarkan beberapa pertimbangan yang dibuat penulis. Menurut Sugiyono (2010) metode *purposive sampling* yaitu metode yang berguna untuk memastikan ilustrasi riset dengan sebagian pertimbangan tertentu yang bertujuan untuk informasi yang diperoleh nantinya dapat lebih representative. Jumlah sampel minimal lebih dari 60, dapat membuat hasil skor penelitian berdistribusi normal, apabila skor-skor tersebut menunjukkan sebaran yang normal dapat menandakan bahwa parameter aitem digunakan sudah merepresentasikan populasi (Azwar, 2016). Untuk itu peneliti menentukan jumlah sampel penelitian menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%. Berdasarkan teknik slovin maka sebanyak 171 karyawan bagian *telephony center*, menjadi sampel yang digunakan dalam analisis penelitian ini.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan google formulir, adapun formulir yang digunakan tersimpan dalam *google drive*, untuk itu penyebaran kuesioner dilakukan secara online menggunakan aplikasi Whatsapp. Kemudian pengisian jawaban kuesioner ini menggunakan skala Likert, menurut Sugiyono (2018) skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Untuk itu skala Likert menjadi alat bantu instrumen dalam mengumpulkan data dalam penelitian. Skala ini menggunakan empat kategori jawaban, dengan pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*).

HASIL

Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan, penelitian ini mendapatkan responden sebanyak 171 karyawan dari divisi *telephony center*, bidang *telemarketing* dan *desk collection*, yang dikelompokkan berdasarkan divisi, usia, gender, dan latar belakang pendidikan sebagai berikut :

Tabel 1. Responden Berdasarkan Bidang Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Telemarketing	44	25.7	25.7	25.7
	Desk Collection	127	74.3	74.3	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa karyawan responden divisi telemarketing berjumlah 44 karyawan sedangkan visi desk collection berjumlah 127 karyawan. Sehingga sebesar 74.3% responden dalam penelitian ini ialah divisi *desk collection* dan sisanya sebesar 25.7% ialah divisi telemarketing pada PT. Berijalan Yogyakarta.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	70	40.9	40.9	40.9
	Perempuan	101	59.1	59.1	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

Melalui Tabel 2 diketahui bahwa responden divisi *telemarketing* dan *desk collection* di PT. Berijalan, yang jenis kelamin laki-laki berjumlah 70 karyawan 40.9% dan perempuan berjumlah 101 karyawan 59.1%.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23 - 26	144	84.2	84.2	84.2
	26 - 30	26	15.2	15.2	99.4
	31 - 34	1	.6	.6	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa karyawan yang berusia 23 – 26 tahun berjumlah 144 karyawan (84.2%), usia 26 – 30 tahun berjumlah 26 karyawan (15.2%), usia diatas 31 tahun berjumlah 1 karyawan (0.6). Sehingga dapat disimpulkan responden yang mengisi kuesioner penelitian ini paling banyak usia 23 – 36 tahun.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	16	9.4	9.4	9.4
	Diploma	6	3.5	3.5	12.9
	S1	147	86.0	86.0	98.8
	S2	2	1.2	1.2	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4 diatas karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA berjumlah 16 karyawan, Diploma berjumlah 6 karyawan, S1 berjumlah 147 karyawan, dan S2 berjumlah 2 karyawan. Untuk itu dapat disimpulkan paling banyak responden dalam penelitian ini atau 86% dengan latar belakang pendidikan S1, dan paling sedikit atau 1.2% dengan latar belakang pendidikan S2.

Sebelum dilakukan pengambilan data, telah dilaksanakan uji coba item melalui uji reliabilitas dan validitas pada 66 responden, berdasarkan hasil uji coba pada 24 butir item *Learning*



Agility terdapat 6 item yang gugur, sehingga yang tersisa 18 item dengan *Alpha Cronbach* 0,75. Selanjutnya dari 18 item *Work Engagement*, ada 2 item yang gugur sehingga tersisa 16 item dengan *Alpha Cronbach* 0,60. Kemudian dari 24 item Perilaku Inovatif terdapat 6 item yang gugur, sehingga tersisa 18 item dengan *Alpha Cronbach* 0,79.

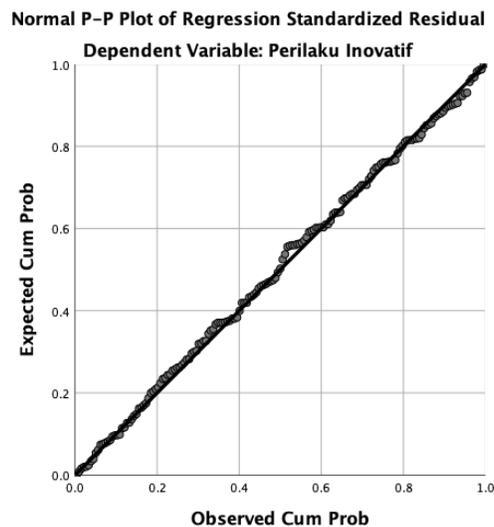
Setelah pengambilan data penelitian dilakukan uji normalitas, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan berdasarkan perhitungan *one sampel Kolmogorov-Smirnov test* seperti pada Tabel 5, ditemukan data berdistribusi normal dengan tingkat signifikansi diatas 0,5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
Unstandardized Residual

N	171
Mean	0.00
Std. Deviation	3.209
Test Statistic	0.41
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Selain itu berdasarkan grafik *Plot of Regression Standarized Residual* memperlihatkan data tersebar mengikuti kurva, sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi secara normal.

Gambar
Uji



1. Hasil
Normalitas



Melalui uji multikolinieritas data pada Tabel 6 dibawah, ditemukan nilai *tolerance* diatas 0.10 atau 0.639, dengan VIF dibawah 10 atau 1.566 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

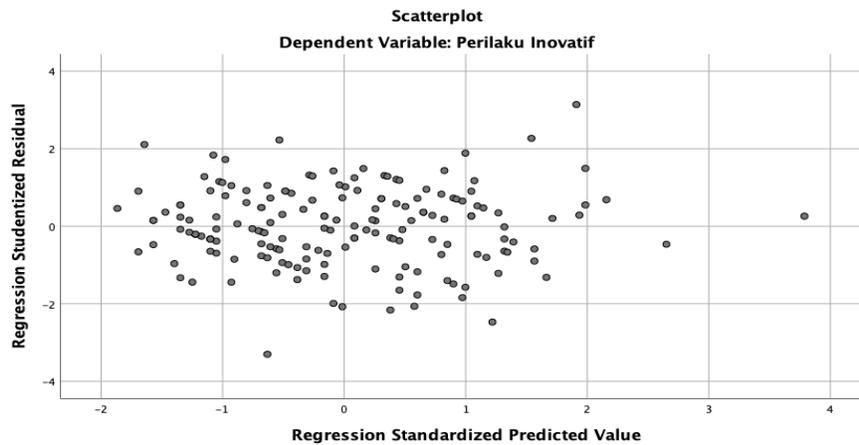
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.358	3.860		1.129	.260		
	Learning Agility	.408	.080	.341	5.066	.000	.639	1.566
	Work Engagement	.571	.084	.458	6.814	.000	.639	1.566

Selanjutnya dilakukan uji autokorelasi, model regresi yang tidak terjadi autokorelasi apabila nilai $du < d < 4 - du$ (Ghozali, 20110). Untuk itu hasil yang diperoleh pada Tabel 7 diketahui Durbin Watson lebih besar dari 1 dan lebih kecil dari 3 atau $1.7735 < 1.962 < 2.2265$, sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini tidak mengalami autokorelasi.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717 ^a	.514	.508	3.229	1.962

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk itu pengujian dapat dilihat pada Gambar 2 dibawah, yang memperlihatkan scatterplot tidak membentuk polat tertentu, dan titik menyebar secara acak baik dibagian atas maupun bagian bawah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengarah pada heterokedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa data sudah memenuhi uji prasyarat. Selanjutnya dilakukan uji regresi linear berganda, diperoleh hasil analisis secara simultan pengaruh *Learning Agility* (X1) dan *Work Engagement* (X2) terhadap Perilaku Inovatif (Y) dengan hasil yang diperoleh signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$, dan nilai $F_{tabel} (k;n-k) = (2 ; 171-2) = (2;169) = 3.05$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel} (88.921 > 3.05)$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan (bersama-sama) *Learning Agility* dan *Work Engagement* memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan Perilaku Inovatif.

Tabel 8. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1854.202	2	927.101	88.921	.000 ^b
	Residual	1751.587	168	10.426		
	Total	3605.789	170			

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda ditemukan *Learning Agility* memiliki nilai signifikan $0.00 < 0.05$, sehingga *Learning Agility* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif, semakin tinggi *Learning Agility* akan berpengaruh pada Perilaku Inovatif karyawan pada PT. Berijalan Yogyakarta. Selanjutnya *Work Engagement* memiliki nilai signifikan $0.00 < 0.05$, sehingga *Work Engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif. Semakin tinggi *Work Engagement* maka akan berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Karyawan pada PT. Berijalan Yogyakarta.



Tabel 9. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.358	3.860		1.129	.260		
	Learning Agility	.408	.080	.341	5.066	.000	.639	1.566
	Work Engagement	.571	.084	.458	6.814	.000	.639	1.566

Selanjutnya dalam uji Koefisien Determinasi (R^2) ditemukan nilai R square sebesar 0.508. Hal ini berarti *Learning Agility* dan *Work Engagement* mempengaruhi Perilaku Inovatif sebesar 50% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717 ^a	.514	.508	3.229	1.962

Pengaruh *Learning Agility* terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil penelitian *Learning Agility* (X1) terhadap Perilaku Inovatif (Y) secara langsung 0.40 dan signifikan sebesar 0.00. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.00 < 0.05$). Oleh sebab itu disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Learning Agility* (X1) terhadap Perilaku Inovatif (Y) pada PT. Berijalan Yogyakarta. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riswan, Salsabila, Mulya, dan Saputra (2021) yang menemukan *Learning Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif Karyawan.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil penelitian *Work Engagement* (X2) terhadap Perilaku Inovatif (Y) secara langsung 0.57 dan signifikan 0.00. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima karena nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.00 < 0.05$). Oleh sebab itu disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Work Engagement* (X1) terhadap Perilaku Inovatif (Y) pada PT. Berijalan



Yogyakarta. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Noerchoidah, Indriyani, dan Fatimah (2023) pada hipotesis yang diteliti ditemukan *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif Karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh *Learning Agility* dan *Work Engagement* terhadap Perilaku Inovatif pada PT. Berijalan Yogyakarta, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. *Learning Agility* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif karyawan, dimana nilai signifikansi yang diperoleh 0.00 atau lebih kecil dari 0.05.
2. *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif karyawan, dimana nilai signifikansi diperoleh 0.00 atau lebih kecil dari 0.05.
3. *Learning Agility* dan *Work Engagement* berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap Perilaku Inovatif, dimana nilai signifikansi diperoleh 0.00 atau lebih kecil 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

- De Jong, J. P.J., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative Work Behavior : Measurement and Validation. *EIM Business and Policy Research*.
- Den Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management Journal*, 19(1), 23-36.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Kristianingsih, T. (2022). Pembentukan Perilaku Inovatif Dosen Vokasi Dosen di Jawa Timur. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 6(2), 179-188.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Widayani, A. (2022). Peran perilaku kerja inovatif dan Keterlibatan kerja dosen vokasi di Jawa Timur. *Jurnal Riset dan Konseptual*, 7(3), 643-652.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1).
- Kontić, L., & Vidicki, Đ. (2018). Strategy for digital organization: Testing a measurement tool for digital transformation. *Strategic Management*, 23(2), 29–35. <https://doi.org/10.5937/straman1801029k>.
- Jaya, S. I. P., Sofiah, D., Prasetyo, Y. (2022). Peran Work Engagement dan Social Support terhadap Innovation Work Behavior Tim Startup. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 239-248.
- Noerchoidah, Indriyani, R., Fatimah, N. (2023). Peran Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Studi Pada Industri Kreatif. *Jurnal Buletin Bisnis & Manajemen*, 9(1).



- Priyono, A., Moin, A., & Putri, V. N. A. O. (2020). Identifying digital transformation paths in the business model of SMEs during the COVID-19 pandemic. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 104.
- Putri (2020). Hubungan Kepribadian Proaktif Dengan Perilaku Kerja Inovatif pada Generasi Millennial. *Equilibrium*, 8(2).
- Robbins (2016) dalam Daryanto (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). UWES Utrecht Work Engagement Scale. Occupational Health Psychology Unit University.
- Wardhani, N. S., Sulastian, M., Ashriyana, R. (2022). Adaptasi Alat Ukur Learning Agility Pada Karyawan Untuk Meningkatkan Organizational Agility. *Psikologika*, 27(2). 243-264. doi: 10.20885/psikologika.vol27.iss2.art4.
- Zuhaena, F & Harsuti. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(2). 66-71. doi: <https://doi.org/10.32477/jrm.v8i2.293>.