

Periode : Semester Genap
Tahun : 2021/2022
Skema Penelitian : Hibah Internal
Tema RIP Penelitian : Pengembangan Seni &
Budaya/Industri Kreatif dan
Teknologi Informasi & Komunikasi

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN HIBAH INTERNAL**

Tahun Anggaran 2022

**MODEL KETERKAITAN *WORK ENGAGEMENT* BERBASIS INOVASI
DIPENGARUHI OLEH *PERSONALITY* DAN *LEARNING*
ORGANIZATIONAL PADA KELOMPOK UKM PIK PULOGADUNG**



OLEH :

Ketua : Dr. Ari Anggarani WPT, SE, MM (NIDN: 0303037503)
Anggota 1 : Dr. Ummanah, Sos, M.Si (NIDN: 0024017901)
Anggota 2 : Dwi Wahyuningsih, SE, MM (NIDN: 0302068004)

**Anggota Mahasiswa
Feony Salsabila Dadi (NIM: 2018-01-01457)
Anggita Ila Nurlita (NIM: 2018-01-01637)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ESA UNGGUL
JAKARTA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR HIBAH INTERNAL

Judul penelitian : Model Keterkaitan *Work Engagement* Berbasis Inovasi Dipengaruhi Oleh *Personality* Dan *Learning Organizational* Pada Kelompok UKM PIK Pulogadung

Bidang Fokus : Pengembangan Seni & Budaya/Industri Kreatif dan Teknologi Informasi & Komunikasi

Kode>Nama Rumpuan ilmu : 571/Manajemen

Topik Unggulan : Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Dr. ARI ANGGARANI WINADI S,E, MM.

b. NIDN : 0303037503

c. Jabatan Fungsional : Lektor

d. Program Studi : Manajemen

e. Nomor HP/Email : 082112555133/ari.anggarani@esaunggul.ac.id

Anggota Peneliti(1)

a. Nama Lengkap : Dr. Ummanah,S.Sos,M.Si

b. NIDN : 0024017901

c. Perguruan Tinggi : Universitas Esa Unggul

Anggota Peneliti(2)

a. Nama Lengkap : Dwi Wahyuningsih, SE, MM

b. NIDN : 030268004

c. Perguruan Tinggi : Universitas Esa Unggul

Lama Penelitian Keseluruhan : 1 Tahun

Usulan Penelitian Tahun ke- : 1

Biaya Penelitian Keseluruhan : 24.000.000

Biaya Peneliti

-diusulkan ke DRPM : 000

- dana internal PT : 24.000.000

- dana institusi lain : 0

Biaya Luaran Tambahan : 0

D.K.I Jakarta, 19-12- 2022

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Tantri Yanuar Rahmat S, MSM)
NIP/NIK 209010392

Ketua Peneliti

(Dr. Ari Anggarani WPT, SE,MM)
NIP/NIK 0201030159

Menyetujui

Ketua LPPM



(Dr. Erry Yudhya Mulyani S.Gz, M.Sc.)
NIP/NIK 0326058403

DAFTAR ISI

	Halaman
1. Halaman Pengesahan	ii
2. Daftar Isi	iii
3. Ringkasan	iv
4. Bab 1 Pendahuluan	1
5. Bab 2 Renstra dan Road Map Penelitian Perguruan Tinggi.....	6
6. Bab 3 Tinjauan Pustaka	15
7. Bab 4 Metode Penelitian	20
8. Bab 5 Biaya dan Jadwal Penelitian .	
9. Daftar Pustaka	21
LAMPIRAN	
1. Justifikasi Anggaran	23
2. Susunan Organisasi Tim dan Pembagian Tugas	26
3. Ketersediaan Sarana dan Prasarana ...	
4. Biodata Peneliti	27

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

Judul Penelitian : Model Keterkaitan *Work Engagement* Berbasis Inovasi Dipengaruhi Oleh *Personality* Dan *Learning Organizational* Pada Kelompok UKM PIK Pulogadung

2. Tim Peneliti :

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (jam/minggu)
1	Ari Anggarani	Ketua	Manajemen	UEU	8
2	Ummanah	Anggota	Komunikasi	UEU	8
3	Dwi Wahyuningsih	Anggota	Akuntansi	UEU	8

3. Obyek Penelitian (jenis material yang akan diteliti dan segi penelitian)

Penelitian ini mengkaji dinamika keterkaitan *Personality* dan *Learning Organizational* melalui Inovasi terhadap *Work Engagement* pada Kelompok UKM PIK Pulogadung. Fokus akhir aktivitas penelitian ditujukan untuk membuat alternatif metode *Work Engagement* melalui Inovasi pada Kelompok UKM PIK Pulogadung. Data penelitian akan diambil dengan *purposive sampling technique* dengan metode Hair dari Karyawan pada kelompok UKM di Perkampungan Industri Kecil (PIK) Pulogadung Jakarta Timur. Dasar pijakan teori mengenai *Personality*, *Learning Organizational*, Inovasi dan *Work Engagement* ini merujuk pada teori Roger, Sedarmayanti, Hamsani, Lin & Lee dll. Dari hasil penelitian ini akan diperoleh :

- Metode *Work Engagement* melalui Inovasi pada Kelompok UKM PIK Pulogadung dengan teknik *Analisis SEM LISREL*
- Personality*
- Learning Organizational*
- Inovasi
- Work Engagement*
- Karyawan Kelompok UKM Perkulakan Industri Kecil Pulogadung

Hal yang paling menonjol dan menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel *Personality*, *Learning Organizational* dan Inovasi dengan teknik analisisnya, yaitu menggunakan *Analysis SEM LISREL*. Pada model penelitian terdahulu umumnya menggunakan variabel Kompetensi, Komitmen, Kepercayaan model Regresi. Disamping itu, dari objek penelitian ini juga akan dapat diketahui gambaran kondisi *Work Engagement* yang cenderung terlibat atau terikat dengan pekerjaannya. Implikasinya sangat bermanfaat bagi para praktisi bisnis, Pemerintahan dan para akademisi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

4. Masa Pelaksanaan :

Mulai : Bulan Juni tahun: 2022
Berakhir : Bulan Desember tahun: 2022

5. Usulan Biaya Internal Perguruan Tinggi

Tahun : Rp. 24.000.000,-

6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Indonesia dengan fokus perhatian pada kelompok UKM di Perkampungan Industri Kecil (PIK) Pulogadung Jakarta Timur. Objek penelitian adalah Karyawan Perkampungan Industri Kecil (PIK) Pulogadung Jakarta Timur ; Subjek penelitian adalah perilaku organisasi ; Materi yang diteliti adalah data informasi organisasi dari berbagai sumber yang dapat dipercaya.

7. Instansi lain yang terlibat.

Tidak ada.

8. Temuan yang ditargetkan.

Temuan penelitian meliputi (1) menghasilkan model Work Engagement melalui Inovasi yang dikaji dalam analisis Personality dan Learning Organizational pada individu pasar untuk rekayasa sustainability (2) Konstruksi model perilaku *Work Engagement* karyawan dalam rekayasa sustainability keterlibatan karyawan (3) Konstruksi model pedoman dalam membentuk *Work Engagement* pada UKM Perkampungan Industri Kecil (4) Diseminasi hasil penelitian di seminar internasional yang diselenggarakan oleh ICEBUS.

9. Kontribusi mendasar pada bidang ilmu

Kontribusi penting penelitian adalah pada bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia. Kontribusi terutama terlihat pada teknik analisis pengembangan model-model konseptual identifikasi Keterlibatan Karyawan.

10. Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran

- a. Jurnal internasional bereputasi (2022): IJEFI (*International Journal of Economics and Financial Issues*)
- b. Jurnal ilmiah nasional terakreditasi (2022): IJHCM (*International Journal Human Capital Management*), UNJ, Jakarta

11. Rencana Luaran.

- a. Luaran dari penelitian ini adalah publikasi pada jurnal nasional (2022)
- b. Luaran berupa penyaji pada *scientific forum national* / internasional
- c. Luaran berupa HAKI yaitu hak cipta.

RINGKASAN

Tujuan utama penelitian adalah menciptakan konstruksi model konseptual *Work Engagement* Melalui Inovasi pada Karyawan Kelompok UKM di Perkampungan Industri Kecil (PIK) Pulogadung Jakarta Timur, agar dapat meningkatkan *work engagement* sehingga UMKM didaerah pesisir mengetahui strategi Sumber Daya Manusia melalui inovasi produk yang mampu meningkatkan *Work Engagement*.

Paradigma kesuksesan dalam dunia bisnis saat ini bukan lagi siapa yang kuat, akan tetapi siapa yang cepat menyesuaikan diri dengan perubahan. Kelangsungan hidup dan kesuksesan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada seberapa produktif organisasi itu, tetapi juga pada seberapa baik dan cepat organisasi dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Bagi UKM dengan mengetahui kecenderungan perilaku organisasi dalam melakukan pembentukan model *Work Engagement*, maka mereka dapat dengan cermat menjaga *sustainability* UMKM dan memaksimalkan keuntungan serta kemudahan.

Keutamaan penelitian terletak pada, **pertama**, melihat kecenderungan bagaimana *Personality dan Learning Organizational* mempengaruhi perilaku Sumber daya Manusia dalam pembentukan *Work Engagement* melalui Inovasi Produk; **kedua**, efek dari *Personality dan Learning Organizational* dalam membentuk *Work Engagement* akan mempengaruhi implementasi strategi manajemen secara luas; **ketiga**, preferensi prospek investasi dalam memaksimalkan keunggulan berdasarkan persaingan pasar yang dihadapi.

Objek penelitian adalah Kelompok UKM di Perkampungan Industri Kecil (PIK) Pulogadung Jakarta Timur, sampel karyawan yang bekerja pada Sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah Usaha Konveksi di Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur. Rancangan penelitian berbentuk *kausalitas ekspalanatoris* yang bertujuan untuk menguji pengaruh *Personality dan Learning Organizational* dalam membentuk *Work Engagement* berdasarkan *Inovasi*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* melalui LISREL. Adapun variable penelitian terdiri dari variable eksogen *Personality (X₁)*, *Learning Organizational (X₂)* Variabel endogen berupa *Work Engagement (Y)*, dan *Inovasi (Z)* sebagai *variable intervening*.

Target dan temuan penelitian **Pertama**, menghasilkan model *Work Engagement* melalui *Inovasi* yang dikaji dalam analisis *Personality dan Learning Organizational* pada individu pasar untuk rekayasa *sustainability*, **Kedua**, konstruksi model perilaku *Work Engagement* karyawan dalam rekayasa *sustainability* keterlibatan karyawan. **Ketiga**, konstruksi model pedoman dalam membentuk *Work Engagement* pada UKM di Perkampungan Industri Kecil. **Keempat**, diseminasi hasil penelitian di seminar internasional yang diselenggarakan oleh ICEBUS; **Kelima**, Internasional Journal *IJEFI*; **Keenam**, mendapatkan HAKI

Kata kunci: *Personality, Learning Organizational, Inovasi, Work Engagement, UKM*

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang.

Organisasi merupakan suatu wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerja secara rasional dan sistematis, terkendali dan dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Perubahan tidak hanya terjadi dalam lingkup domestik, regional, tetapi juga global yang secara langsung ataupun tidak langsung memberi dampak terhadap perubahan tatanan kehidupan baik secara individual maupun organisasional. (Worley et al., 2014) Salah satu cara Indonesia untuk membangun perekonomiannya adalah dengan menambah sector UMKM. UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) memiliki peran yang sangat besar dalam perekonomian Indonesia. (Tyas & Safitri, 2014)

Pemberlakuan ASEAN-CHINA Free Trade Area (ACFTA) dan ASEAN Economic Community (AEC/MEA) harus dihadapi UMK Indonesia dengan segala potensi dan keterbatasan yang ada. UMKM diharapkan dapat berkontribusi langsung terhadap perekonomian masyarakat di kalangan bawah. Paling tidak tiga fungsi UMKM yang dipandang sangat bermanfaat bagi masyarakat kecil, yaitu: pertama, sebagai alat untuk mengurangi angka kemiskinan sehingga UMKM mampu menyerap banyak tenaga kerja. Data Kementerian Koperasi dan UMKM tahun 2011 mengungkapkan bahwa lebih dari 55,2 juta unit UMKM berhasil menghimpun sekitar 101,7 juta orang. Kedua, mampu menyeimbangkan tingkat perekonomian rakyat kecil karena lokasi UMKM tersebut dapat ditemukan di berbagai tempat. Ketiga, sebagai sumber devisa bagi negara. (Hamsani et al., 2020)

Bentuk program pemberdayaan selain pembiayaan adalah pelatihan. Dalam konteks yang serupa, yaitu pelaku usaha yang masih memiliki kecenderungan untuk menjadi survivalist, pelaksanaan program pelatihan bisa menjadi tidak efektif jika pelaku usaha tidak memiliki aspirasi untuk mengembangkan usaha. (Hadi, 2021)

Kontribusi UKM dalam perekonomian Indonesia cukup signifikan. Pada 2017, UMKM Indonesia berkontribusi sebesar 60,34% dari total Pendapatan Domestik Bruto. Serapan tenaga kerja pada sektor UMKM juga meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018 UKM mampu menyerap tenaga kerja sebesar 96%. Meskipun menghadapi

beberapa tantangan ekonomi potensial dengan penurunan harga komoditas, prakiraan pertumbuhan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) untuk 2018 hingga 2019 tetap kuat pada proyeksi 5,3%. (Foundation, 2018)

Namun sayangnya peningkatan UKM secara kuantitas belum diiringi dengan peningkatan kualitas atau daya saing yang dimiliki oleh UKM umumnya. Secara kuantitas UKM yang ada di Indonesia lebih besar dari pada di negara-negara lainnya di kawasan ASEAN akan tetapi secara kualitas UKM Indonesia masih ketinggalan jauh. Hal tersebut tercermin dari tingkat daya saing UKM Indonesia yang masih rendah dibandingkan tingkat daya saing UKM Cina, Thailand, Malaysia dan Vietnam.(ITC, 2017)

Rendahnya daya saing UKM Indonesia dibandingkan dengan UKM-UKM negara lain tersebut tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh UKM Indonesia pada umumnya. Menurut Wilantara dan Susilawati permasalahan utama UKM Indonesia terletak pada faktor internal yaitu sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dengan tingkat pendidikan relatif rendah menunjukkan lemahnya modal intelektual di kalangan UKM. Indonesia bahkan saat ini berada di peringkat yang sangat rendah untuk ketersediaan pekerja terampil dan efisien dalam pasar tenaga kerja secara global. Berdasarkan laporan World Economic Forum, Indonesia berada di peringkat 108 dari 138 negara.(Schwab.K, 2017)

Permasalahan sumber daya manusia pada UKM – UKM Indonesia tidak semata – mata hanya terletak pada kemampuan tenaga kerja yang dimiliki. Lebih dari 60% masalah UKM terletak pada pengetahuan yang mengakibatkan rendahnya keterampilan kerja sehingga bermuara pada rendahnya kualitas dan inovasi produk yang dihasilkan. (R.F & Susilawati, 2016)

1.2. Permasalahan Penelitian

Penelitian ini terbagi menjadi dua tahap, tahap pertama konstruksi model pembentukan *Work Engagement*, tahap kedua konstruksi strategi dan metode pembentukan *Work Engagement* berdasarkan *Personality*, *Learning Organizational* dan inovasi. Berikut ini permasalahan yang ingin dicapai pada penelitian ini

- a. Bagaimana mengkaji keterkaitan *Personality dan Learning Organizational* terhadap *Work Engagement*, *Inovasi* terhadap *Work Engagement*, *Personality dan Learning*

Organizational terhadap *Work Engagement* melalui Inovasi pada kelompok UKM Perkulakan Industri Kecil Pulogadung

- b. Bagaimana Konstruksi model pembentukan *Work Engagement* berdasarkan *Personality dan Learning Organizational* melalui Inovasi

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini akan menghasilkan target dan temuan dengan tahapan yang dicapai adalah :

1. Terbentuknya konstruksi model konseptual baru mengenai metode *Work Engagement*
2. Keterkaitan *Personality dan Learning Organizational* melalui Inovasi mempunyai Pengaruh terhadap *Work Engagement* Kelompok UKM Perkulakan Industri Kecil (PIK) Pulogadung
3. Metode Strategi Pemasaran dan SDM di Kinerja Karyawan
4. Pembentukan model hubungan variabel utama *Personality, Learning Organizational* melalui Inovasi terhadap *Work Engagement* kelompok UKM Perkulakan Industri Kecil Pulogadung
5. Konstruksi Model kebijakan dan strategi dalam membuat nilai tambah bagi industri dan ekonomi domestik sebagai faktor pendorong positif bagi pertumbuhan dan perkembangan ekonomi nasional;

1.4. Manfaat Penelitian

Pembentukan *Work Engagement* merupakan langkah strategis dalam memberikan keterikatan kepada karyawan UKM. **Pertama**, Penelitian ini akan melihat bagaimana kecenderungan perilaku pasar dalam pembentukan *Work Engagement* yang dipengaruhi oleh *Personality dan Learning Organizational* melalui *Inovation*. Filosofi dasarnya memberikan keterikatan kepada karyawan dengan memberikan keterikatan karyawan UKM sehingga karyawan menjadi terikat dalam mendapatkan kinerja. **Kedua**, Kontribusi penelitian ini efek dari perkembangan persaingan pasar yang sangat dinamis dengan proses komitmen yang lama, terutama dalam mendapatkan keterikatan karyawan dalam memenuhi pembelajaran karyawan dan inovasi. **Ketiga**, Preferensi perilaku organisasi yang terbentuknya dari *Work Engagement* melalui *Inovation* menjadi sebuah rujukan perumusan strategi bersaing yang efektif dan efisien.

1.5 Hasil yang diharapkan

- 1) Konstruksi model pembentukan *Work Engagement* melalui Inovasi yang dikaji dalam analisis *Personality dan Learning Organizational* pada individu pasar untuk rekayasa *sustainability* keterlibatan secara menyeluruh.
- 2) Konstruksi model perilaku *Work Engaement* dalam rekayasa *sustainability*
- 3). Konstruksi model pedoman dalam membentuk *Work Engagement* dan perilaku organisasi.,
- 4). Diseminasi hasil penelitian di Seminar Internasional yang diselenggarakan oleh ICEBUS,
- 5). Publikasi hasil penelitian dalam Jurnal Nasional Terakreditasi/ISSN, haitu Jurnal Ekonomi, atau Internasional Journal lainnya.
- 6) HAKI

Tabel 1.1 Rencana Target Capaian Tahunan

No.	Jenis Luaran			
	Kategori	Sub Kategori	Wajib	Tambahan
1	Artikel ilmiah dimuat di jurnal	Internasional Bereputasi		
		Nasional	V	
2	Artikel ilmiah dimuat di prosiding	Internasional Terindeks		V
		Nasional		
3	Keynote speaker dalam temu ilmiah	Internasional		
		Nasional		
4	Visiting Lecturer	Internasional		
5	Hak Atas Kekayaan Intelektual (HKI)	Paten		
		Paten sederhana		
		Hak Cipta		V
		Merek dagang		
		Rahasia dagang		
		Desain Produk Industri		
		Indikasi Geografis		
		Perlindungan Varietas Tanaman		
		Perlindungan Topografi Sirkuit Terpadu		
6	Teknologi Tepat Guna			
7	Model/Purwarupa/Desain/Karya Seni/Rekayasa Sosial			
8	Buku Ajar (ISBN)			
9	Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT)			

BAB II

RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI

2.1 Renstra Perguruan Tinggi

Komitmen Universitas Esa Unggul (UEU) tercermin dalam Renstra Universitas untuk 2017 – 2021. Hal yang tercermin dalam Renstra UEU adalah bagaimana upaya UEU dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. dideklasrasikan melalui Rencana Induk Penelitian (RIP) dan dikembangkan melalui strategi-strategi kreatif yang berorientasi pada masa depan. yang jika diimplementasikan nantikan akan memungkinkan UEU untuk bersaing di lingkungan strategies dalam dasawarsa ke depan. Visi UEU adalah “Menjadi perguruan tinggi kelas dunia berbasis intelektualitas. kreatifitas dan kewirausahaan. yang unggul dalam mutu pengelolaan dan hasil pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi”. Visi tersebut mencerminkan bahwa UEU bertekad melaksanakan proses pendidikan yang unggul. mandiri dan berkualitas. dengan mempertimbangkan aspek moral dan intelektual. Untuk mewujudkan visi tersebut. UEU memiliki berbagai aktivitas yang tercermin dalam misinya :

1. Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu dan relevan;
2. Menciptakan suasana akademik yang kondusif;
3. Memberikan layanan prima bagi seluruh pemangku kepentingan.

Dengan melihat dari visi dan misi UEU. maka penelitian merupakan unsur Tridarma Perguruan tinggi yang akan melatih. mendidik. mengembangkan dan membangun sikap dan kehidupan ilmiah.

2.2 Uraian Peta Jalan Penelitian Perguruan Tinggi

Universitas Esa Unggul (UEU) sebagai universitas yang telah masuk dalam kelompok madya dan mengelola dana penelitian dari DIKTI secara desentralisasi telah memiliki Rencana Induk Penelitian (RIP) sejak tahun 2010. dan terakhir diperbaharui adalah RIP untuk lima tahun kedepan. 2017 – 2021. RIP yang dimiliki oleh UEU telah memadukan seluruh sumber daya agar penyelesaian masalah menjadi lebih fokus dan lebih komprehensif sehingga

mampu memberikan arahan kebijakan, perencanaan penelitian dan pengambilan keputusan dalam pengelolaan penelitian institusi secara berkesinambungan untuk jangka waktu lima tahun ke depan, seperti pada gambar basis Roadmap Penelitian di bawah ini:



Gambar 2.1.

Topik dan Peta Jalan Penelitian UEU

Payung penelitian unggulan UEU sampai tahun 2021 adalah mewujudkan hasil penelitian berkualitas dan sustainable. Untuk mewujudkan payung penelitian tersebut, seluruh program-program penelitian diarahkan dalam mengatasi tujuh tema sentral yang menjadi unggulan UEU, yaitu : (1). Pengentasan Kemiskinan dan Ketahanan, Keamanan Pangan; (2). Pemanfaatan Energi Baru dan Terbarukan; (3). Kualitas Kesehatan, Penyakit tropis, Gizi dan Obat-obatan; (4). Penerapan Pengelolaan Bencana dan Integrasi Nasional dan harmoni Sosial; (5). Implementasi Otonomi Daerah dan Desentralisasi; (6). Pengembangan Seni dan Budaya Industri Kreatif, dan Teknologi Informasi dan Komunikasi ; dan (7). Pembangunan Manusia dan Daya Saing Bangsa.

2.3 Luaran Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah model pembentukan *Work Engagement*, dan menjadi kebijakan Sumber Daya Manusia Kelompok UKM Perkulakan Industri Kecil (PIK) Pulogadung :

Pertama

- a. Model pembentukan *Work Engagement, Personality, Learning Organizational*, melalui Inovasi
- b. Kebijakan Sumber Daya Manusia pada *Work Engagement* Kelompok UKM Perkulakan Industri Kecil (PIK) Pulogadung
- c. Metoda Sumber Daya Manusia pada *Work Engagement* Kelompok UKM Perkulakan Industri Kecil (PIK) Pulogadung
- d. Bahan ajar Sumber Daya Manusia

Kedua. luaran penelitian ini akan dilakukan diseminasi informasi hasil penelitian pada Seminar Tingkat Nasional atau Tingkat Internasional dan *Call For Papers*.

Ketiga. hasil penelitian akan dipublikasikan melalui Jurnal Nasional atau Jurnal Internasional pada tahun 2022.

Keempat. model akan di HaKI

2.4 Sinergi Peta Jalan Penelitian dengan Usulan Penelitian

Salah satu tema sentral yang menjadi unggulan Universitas Esa Unggul (UEU) adalah Pembangunan Manusia dan Daya Saing Bangsa, mengingat informasi hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan utama dalam Kajian Ekonomi dan Sumber Daya Manusia di Indonesia. Mengelola Sumber Daya Manusia adalah fungsi utama dari Produktivitas Kerja Karyawan. Semakin optimal Produktivitas Kerja dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, maka Perusahaan akan mendapat dampak positif dari Produktivitas Kerja tersebut, sehingga karyawan akan mempunyai pendidikan yang berkarakter dan berdaya saing. Secara tidak langsung dalam jangka panjang akhirnya informasi hasil penelitian ini jika diharapkan akan meningkatkan kualitas pembangunan manusia dan daya saing bangsa Indonesia, hal ini sesuai dengan tema sentral Unggulan Universitas Esa Unggul.

BAB III TINJAUAN PUSTAKA

3.1. *Work Engagement*

Work Engagement, seorang karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, berkomitmen untuk bekerja, adalah antusias, inisiatif dan bangga dengan pekerjaannya, serta bertanggung jawab atas pekerjaannya. bekerja dengan beberapa indikator, yaitu: 1) Semangat kerja (*Vigor*), 2) Dedikasi, 3) Konsentrasi (*Absorption*). (Tyas et al., 2020)

Keterikatan karyawan merupakan upaya mengarahkan seluruh energi yang dimiliki karyawan yang dilakukan secara terus menerus, konsisten, dan diarahkan bagi pencapaian tujuan organisasi. *Engagement is an individual's sense of purpose and focused energy, evident to others in the display of personal initiative, adaptability, effort, and persistence directed toward organizational Goals.*(Nurjanah et al., 2016)

Keterikatan karyawan itu tidak tampak ke permukaan, namun bila tidak diperhatikan oleh pimpinan perusahaan maupun para atasan langsung dari karyawan akan merugikan perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. (Tyas & Nurhasanah, 2019) *Work Engagement* menjadi peran yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu perkembangan perusahaan. Perusahaan ini dapat dilakukan dengan menciptakan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya.

3.2. *Inovation*

Menurut Rogers dalam Hamsani et al. (2020) mengatakan bahwa inovasi mempunyai atribut sebagai berikut: Keuntungan Relatif: Tambahan keunggulan dan nilai merupakan satu ciri sebuah inovasi jika dibandingkan dengan inovasi sebelumnya sehingga inovasi identik dengan Kebaruan, Kesesuaian: Sifat utama dari inovasi adalah adanya kesesuaian antara inovasi baru dengan inovasi penggantinya. Selain itu, inovasi harus memiliki kemudahan untuk proses adaptasi terhadap inovasi secara lebih cepat. Kerumitan: Pada dasar inovasi harus identik dengan kemudahan dan kenyamanan. Namun kenyataan, terkadang sulit untuk menghindari kerumitan untuk sebuah inovasi, Kemungkinan Dicoba: Inovasi baru harus dapat memberi manfaat dan kualitas lebih jika dibandingkan

dengan inovasi sebelumnya, oleh karena itu, inovasi baru harus dapat diuji-coba dan mampu memberi bukti kelebihanannya kepada masyarakat, Kemudahan diamati: Inovasi bukanlah hal yang abstrak, sehingga cara bekerjanya dapat diamati dan dicermati. Dari ciri-ciri yang dimiliki oleh suatu inovasi, maka dapat kita simpulkan bahwa inovasi sebenarnya merupakan suatu hasil temuan baru yang memiliki keunggulan dan keunikan serta manfaat lebih besar dari penemuan sebelumnya.

Ekonomi berbasis inovasi adalah pemutakhiran dari model ekonomi neoklasik. Yang membedakan keduanya adalah teori ekonomi klasik tidak memandang *knowledge—sains*, teknologi dan inovasi—sebagai variabel fungsi produksi seperti halnya labour dan capital. (Lubis et al., 2012) Menurut Trott, (2017) Inovasi telah lama dianggap sebagai mesin pertumbuhan. Penting untuk diperhatikan bahwa itu juga dapat memberikan pertumbuhan, hampir terlepas dari kondisi yang lebih besar ekonomi.

Secara umum, inovasi berarti suatu ide, produk, informasi teknologi, kelembagaan, perilaku, nilai-nilai, dan praktik-praktik baru yang belum banyak diketahui, diterima, dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian besar warga masyarakat dalam suatu lokalitas tertentu, yang dapat digunakan atau mendorong terjadinya perubahan-perubahan di segala aspek kehidupan masyarakat demi terwujudnya perbaikan mutu setiap individu dan seluruh warga masyarakat yang bersangkutan (Moch et al., 2019).

3.3. *Personality*

Dalam konteks organisasi kepribadian adalah kombinasi karakteristik fisik dan mental yang relatif stabil yang memberikan identitas kepada individu. Karakteristik atau sifat ini termasuk penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang sebagai hasil dari pengaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi. Engagement terjadi jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan nilai-nilai pribadi, minat, kemampuan, dan kepribadian karyawan. Pada level individu terdapat input kepribadian yang dapat mempengaruhi keteriatan karyawan. Ciri-ciri kepribadian individu cenderung mempengaruhi sejauh mana pengalaman karyawan dan menunjukkan engagement karyawan di tempat kerja. (Nurjanah et al., 2016)

Big Five Personality merupakan salah satu pendekatan yang digunakan untuk melihat kepribadian manusia melalui trait yang tersusun dalam lima dimensi kepribadian (Raisunnisa & Megawati, 2019). Kepribadian adalah semua

ciri yang membedakan individu satu sama lain. Kepribadian adalah jumlah karakteristik fisik, emosional dan sosial individu. Kepribadian adalah keseluruhan sistem psiko-fisik yang menentukan perilaku dinamis dan elemen berpikir individu (Akuzum, 2021).

Kepribadian, adalah seperangkat karakteristik psikologis yang berkelanjutan dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh perilaku dan pemikirannya. Hasil penelitian terhadap ciri-ciri kepribadian menunjukkan bahwa perilaku seseorang tergantung pada watak dan ciri kepribadiannya, sehingga perilakunya mendasari ciri kepribadian (Salajeghe & Nasiri, 2016). Dimensi dasar kepribadian dibentuk oleh neurotisme, ekstrasversi, keterbukaan terhadap pengalaman, keramahan, dan kesadaran. Dimensi neurotisme menunjukkan intensitas emosi negatif yang dialami dan melintasi kutub penyesuaian dan ketidakseimbangan emosional (Kostrzewska & Roznowski, 2022).

3.4. *Learning Organizational*

Pembelajaran organisasi merupakan faktor penting untuk kinerja jangka panjang dan kelangsungan hidup organisasi, sebuah organisasi mengumpulkan pengetahuan dan informasi dari berbagai sumber dan memastikan aktivitas mereka dan panduan untuk aplikasi dalam operasi masa depan. Mereka mengusulkan empat elemen konstituen untuk pembelajaran organisasi sebagai kriteria penilaian yang dijelaskan sebagai berikut. (1) Komitmen untuk belajar: Pembelajaran harus dipandang sebagai nilai yang mengakar utama bagi sebuah perusahaan dan harus mengakar dalam budaya organisasi. Nilai ini juga mempengaruhi seberapa aktif anggotanya akan bertindak dengan sikap belajar.

(2) Visi bersama: Manajemen harus berbagi visi perusahaan untuk perkembangan masa depan dan selanjutnya memberikan arahan pembelajaran untuk membuat komitmen kepada perusahaan dan mencapai tujuan. (3) Pikiran terbuka: Ini berkaitan dengan pemikiran kreatif di luar aturan dan tingkat keyakinan dan asumsi untuk secara aktif menantang konvensi yang ada yang telah diadakan untuk jangka waktu yang lama. (Lin & Lee, 2017)

Pembelajaran organisasi adalah dijelaskan sebagai berikut: (1) mengasimilasi informasi, (2) menerjemahkan informasi menjadi pengetahuan, (3) menerapkan pengetahuan untuk kebutuhan nyata, (4) menerima umpan balik untuk merevisi informasi dan membentuk kembali pengetahuan (Margana et al., 2019).

Faktor learning organization dirasa perlu untuk dimasukkan dengan baik sebagai variabel yang mempengaruhi employee engagement karena learning organization merupakan bagian dari kondisi atau iklim dalam organisasi (Hidayat, 2022).

3.6. Road Map Penelitian

Cakupan penelitian ini menjelaskan peta penelitian yang akan menghasilkan penelitian terintegrasi dari rencana awal tahun 2022 untuk menghasilkan model Personality, Learning Organizational melalui Inovasi terhadap Work Engagement pada Kelompok UKM Perkulakan Industri Kecil (PIK) Pulogadung.

2013-2014 PDUPT	2015-2016 Penelitian Terapan	2017-2018 Penelitian Terapan	2019-2020 Unggulan Th1-2	2021 Penelitian Dasar	2022 Penelitian Dasar
<p>Sapto Jumono, Ari Anggarani, Abdurrahman</p> <p>Model Persaingan, Perilaku dan Performa Dasar Industri Perbankan Indonesia CR-4 serta Camel untuk perolehan Informasi Fundamental bagi Publik</p> <p>Sumber data : Primer, Survey, Studi Empiris,</p> <p>Data Primer Analisis : SEM</p>	<p>Ari Anggarani</p> <p>Manajemen Media Informasi Hewan Reptil (Ular) melalui Pembangunan Album Elektronik</p> <p>Manajemen Media Informasi melalui Album Elektronik</p> <p>Program Utama :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konstruksi Model Manajemen Media Informasi 2. Proses Pembangunan Album Elektronik 3. Studi Empiris 4. Data Kualitatif 	<p>Ari Anggarani</p> <p>Pengembangan Metode Analisa Rekayasa Kebutuhan Berorientasi pada Tujuan untuk Meningkatkan Kualitas E-Dagang</p> <p>Analisis Rekayasa sebagai tujuan meningkatkan Kualitas E-Dagang</p> <p>Program utama :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konstruksi Model Metode Rekayasa 2. Proses Meningkatkan Kualitas E-Dagang 3. Studi Empiri 4. Data Kualitatif 	<p>Jatmiko, Ari Anggarani</p> <p>Customer Loyalty melalui Customer Satisfaction Pelaku Pasar dalam Sustainability Perusahaan pada Industri Transportasi Berbasis E-Commerce</p> <p>Program Utama :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mapping Preferensi Customer satisfaction sebagai pembentuk Customer Loyalty 2. Model Kebijakan dan Pedoman Pembentukan Customer Loyalty melalui Customer Satisfaction 3. Implementasi tahapan Proses Pembentukan Customer Loyalty melalui Customer Satisfaction pada Industri Transportasi Berbasis E-Commerce 	<p>Ari Anggarani</p> <p>Pembentukan Keterkaitan Produktivitas Kerja berdasarkan K3 dan Kompetensi melalui kepuasan Pelanggan pada PLN</p> <p>Program Utama:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konstruksi model Keterkaitan Produktivitas Kerja melalui kepuasan pelanggan 2. Metode strategi pembentukan produktivitas kerja melalui kepuasan pelanggan 3. Implikasi strategi pemasaran berdasarkan produktivitas kerja melalui kepuasan pelanggan dalam K3 dan Kompetensi Karyawan 	<p>Ari Anggarani</p> <p>Pembentukan Customer Satisfaction berdasarkan Service Quality melalui Internal Communication Berbasis Digital Pengguna E-KTP</p> <p>Program Utama :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konstruksi Model Customer Satisfaction melalui Internal Communication 2. Metode Strategi Pembentukan Customer Satisfaction melalui Internal Communication 3. Implikasi Strategi Pemasaran berdasarkan Customer Satisfaction melalui Internal Communication dalam Service Quality

Gambar 3 Roadmap Penelitian

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dan bertujuan menggambarkan atau mendeskripsikan sesuatu, baik itu karakteristik maupun fungsi (Haryono, 2016). Dilihat dari manfaatnya, penelitian ini tergolong penelitian dasar yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan *Work Engagement*.

Desain penelitian ini yang digunakan adalah penelitian *Cross Sectional*, yaitu jenis desain penelitian yang berupa pengumpulan data dari sampel tertentu yang hanya dilakukan satu kali (Ghozali et al., 2015) atau tepatnya *Single Cross Sectional*, dimana kegiatan pengumpulan data dilakukan dari satu responden untuk satu waktu saja. Adapun metode yang digunakan untuk penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang akan meneliti secara umum tentang *Work Engagement* pada perilaku Organisasi melalui variabel Inovasi mempengaruhi *Personality* dan *Learning Organizational*

4.2. Sumber Data

Menurut (Ghozali, 2011) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya individu atau perseorangan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan untuk dijawab secara tertulis oleh responden.

Selain menggunakan data primer, dalam penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Menurut (Riadi, 2018) data sekunder adalah data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang didapatkan oleh peneliti melalui pihak lain yang berkaitan dengan masalah untuk mendukung data primer yang bersumber dari studi kepustakaan dan referensi lain yang dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.3. Desain Penelitian

Desain dari penelitian adalah *blueprint* atau rencana untuk pengumpulan, pengukuran dan analisis data yang dibuat untuk menjawab pertanyaan dari penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka desain dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian ini mengkaji hubungan kausal antar variabel *Personality*, *Learning Organizational* terhadap *Work Engagement* melalui Inovasi.

Data kuantitatif dikumpulkan langsung dari responden melalui instrument kuisioner yang terkait dengan variabel – variabel dalam penelitian, dimana X_1 adalah *Personality*, X_2 *Learning Organizational*, Y_1 Inovasi dan Y_2 *Work Engagement*. Penelitian kuantitatif menunjukkan penggunaan data-data kuantitatif untuk menganalisis fenomena yang terjadi. Data kuantitatif yang digunakan adalah data pada skala nominal dan interval, dimana jawaban-jawaban responden yang berbentuk kualitatif di konversikan ke dalam bentuk kuantitatif. Data yang masuk akan dianalisis dan diuji dengan menggunakan teknik multivariat *Struktural Equation Model* (SEM) program LISREL 8.8.

Structural equation modeling (SEM) adalah keluarga model statistik yang berusaha menjelaskan hubungan antara beberapa variabel. Dengan demikian, ia meneliti struktur hubungan timbal balik yang dinyatakan dalam serangkaian persamaan, mirip dengan serangkaian persamaan regresi berganda. Persamaan ini menggambarkan semua hubungan di antara konstruksi (variabel dependen dan independen) yang terlibat dalam analisis. Konstruk adalah faktor yang tidak dapat diobservasi atau laten yang diwakili oleh banyak variabel (seperti variabel yang mewakili faktor dalam analisis faktor). Sejauh ini setiap teknik multivariat telah diklasifikasikan sebagai teknik interdependensi atau ketergantungan. SEM dapat dianggap sebagai kombinasi unik dari kedua jenis teknik karena fondasi SEM terletak pada dua teknik multivariat yang sudah dikenal: analisis faktor dan analisis regresi berganda. (Jr et al., 2014)

SEM mempunyai metode yang mirip dengan gabungan pengolahan data yang menggunakan *factor analysis* (analisis faktor) dan *multiple regression analysis* (analisis regresi berganda). Menurut Bollen dalam Wijanto (2015)

menyatakan bahwa tidak seperti analisis multivariate biasa (analisis faktor dan analisis regresi berganda), SEM dapat menguji secara bersama – sama.

Model pengukuran yaitu hubungan (nilai loading antara indikator dengan konstruk (variabel laten) Model pengukuran disebut juga sebagai *Confirmatory faktor Analysis (CFA)*. Tahap ini bertujuan untuk menguji kelayakan, yakni reliabilitas dan validitas tiap – tiap indikator untuk tiap konstruk. Menurut Wijanto (2015) validitas berhubungan dengan apakah suatu variabel mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan reliabilitas adalah konsistensi suatu pengukuran. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini yaitu :

1. Nilai t muatan faktornya (*loading factors*) lebih besar dari nilai kritis (atau ≥ 2)
2. Muatan faktor standarnya (*standardized loading factors*) $\geq 0,70$

Sementara itu, Igbaria et.al yang menggunakan *guidelines* dari Hair et.al dalam Haryono (2016), menyatakan bahwa muatan faktor standar $\geq 0,50$ adalah *very significant*, jika lebih kecil dari batas kritikal tersebut variabel teramati tersebut bisa dihapuskan dari model.

3. Nilai *Construct Reliability (CR)*nya $\geq 0,70$ dan nilai *Variance Extracted (VE)*nya $\geq 0,50$

Reliabilitas komposit suatu konstruk dihitung sebagai berikut :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{std loading})^2}{(\sum \text{std loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

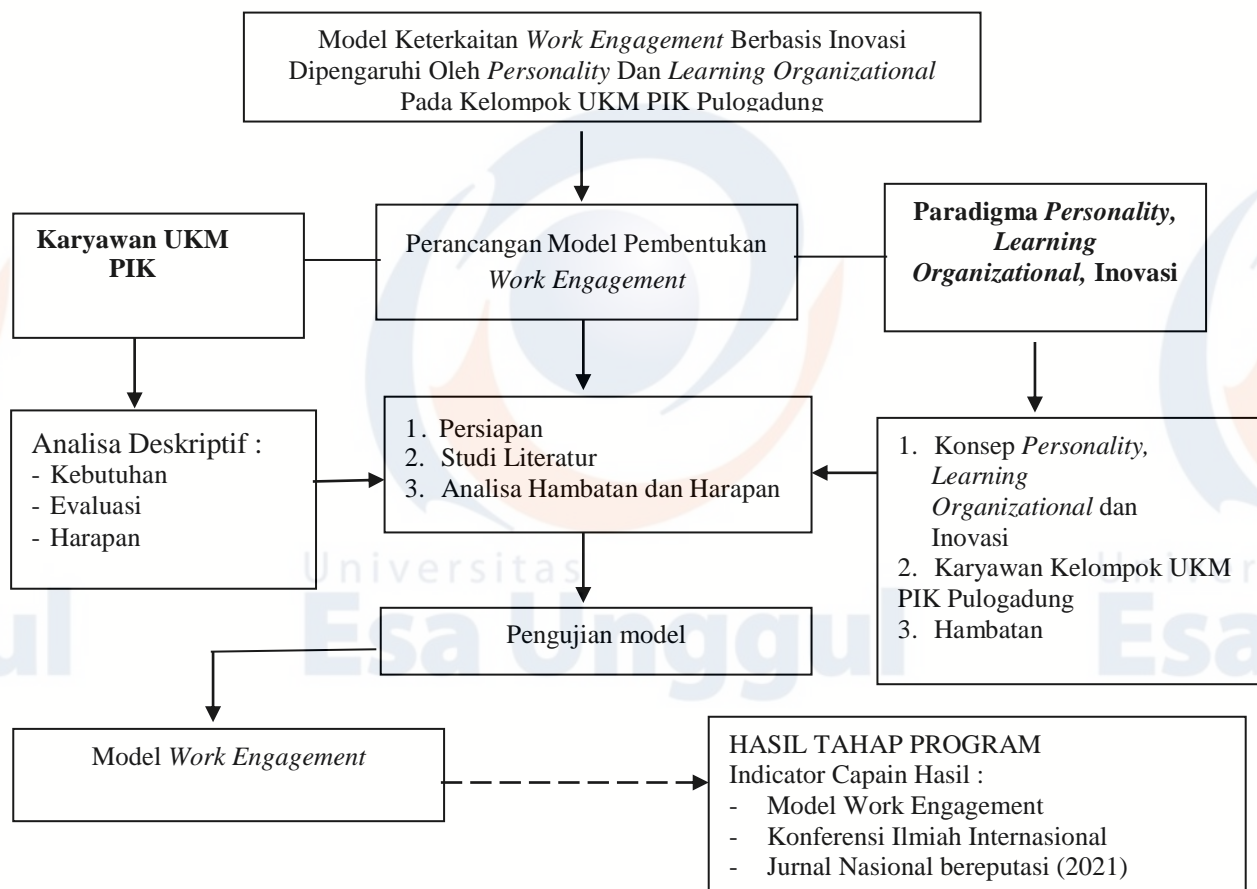
Dimana standar loading (*standardized loading*) dapat diperoleh secara langsung dari keluaran program LISREL, dan ε_j adalah *measurement error* untuk setiap indikator atau variabel teramati.

Sedangkan ekstrak varian merupakan cerminan dari jumlah keseluruhan dalam indikator (variabel – variabel teramati) yang dijelaskan oleh variabel laten. Ukuran ekstrak varian dapat dihitung sebagai berikut

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{std loading}^2}{\sum \text{std loading}^2 + \sum \varepsilon_j}$$

Analisis faktor atau *factor analysis* dalam CFA ini sedikit berbeda dengan analisis faktor yang digunakan pada statistik/multivariat, dimana pada CFA model dibentuk lebih dahulu, jumlah variabel laten ditentukan oleh analisis, setiap konstruk telah ditetapkan indikator – indikatornya terlebih dahulu berdasarkan teori yang digunakan. Sedangkan analisis faktor pada statistik/multivariat lebih kepada *exploratory factor analysis*. (Wijanto, 2015)

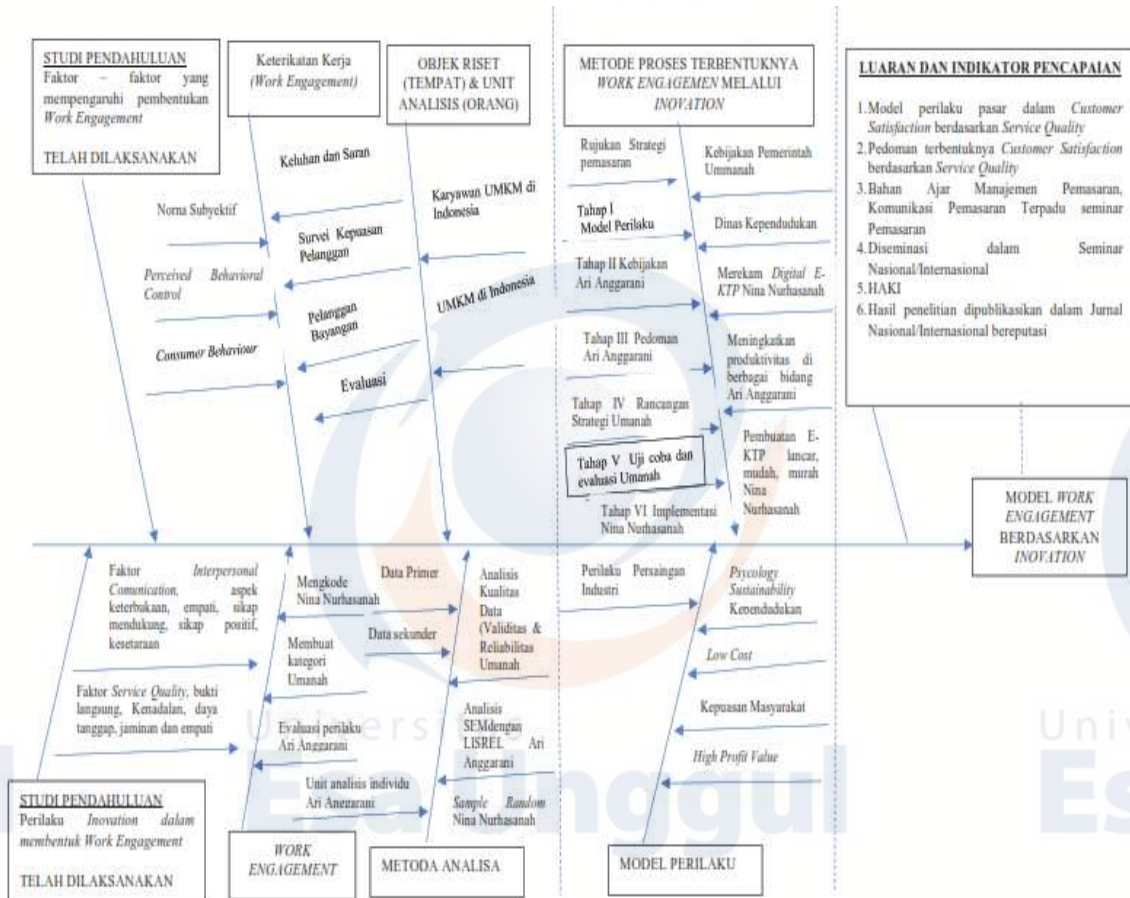
Kuisisioner didesain secara terstruktur dan dibagikan kepada sampel yang mewakili populasi, dengan menjawab setiap pertanyaan yang diajukan seraca serentak. Variabel bebas atau variabel eksogen terdiri atas *Personality*, *Learning Organizational*, dan Inovasi sebagai variabel mediasi, *Work Engagement* sebagai variabel endogen maka dikembangkan konstalasi penelitian menjadi rancangan desain penelitian dengan menggunakan SEM Lisrel pada konstruk unidimensional *first order*, dimana arah hubungan adalah *reflective* antara variabel laten dengan indikator dimana seluruh hubungan bersifat searah (*recursive*).



Gambar 4.1. Desain Penelitian

4.4. Bagan Alur Penelitian

Alur pemikiran penelitian dapat digambarkan dalam sebuah bagan yang menjelaskan proses penelitian mulai dari proses pengambilan data sampai dengan analisis dan kesimpulan. Bagan alir penelitian yang akan dilaksanakan dipaparkan pada Gambar 4.2



Sumber : Data hasil olahan, 2022.

Gambar 4.2. : Diagram Fishbone Penelitian

BAB V

BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN

5.1 ANGGARAN BIAYA

Dalam rangka membuat penelitian model *Work Engagement* untuk Peningkatan *Personality, Learning Organizational* melalui Inovasi kelompok UKM Perkulakan Industri Kecil (PIK) Pulogadung. Untuk itu diperlukan biaya sebagai berikut:

Tabel 5.1 Format Ringkasan Anggaran Biaya Penelitian Hibah Dasar

o.	Jenis Pengeluaran	Rincian Anggaran Yang Diusulkan (Rp.) TAHAP I
1.	Pelaksana	4.800.000
2.	Peralatan Penunjang	4.800.000
3.	Bahan Habis Pakai	4.800.000
4.	Anggaran Perjalanan	4.800.000
5.	Anggaran Lain-lain	4.800.000
Total Anggaran		24.000.000

5.2. Jadwal Kegiatan

Jadwal penelitian untuk tahun pertama dan tahun kedua adalah sebagai berikut:

Tabel 5.2. Jadwal Kegiatan Penelitian Tahun I

No	Jenis Kegiatan	TAHUN I											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Persiapan			*									
	a. Pertemuan dengan anggota penelitian			*									
	b. Menyiapkan perjanjian				*								
	c. Menyiapkan sarana peneliti				*								
2	Pelaksanaan Peneliti				*	*	*						
	a. pengumpulan data				*	*	*						
	b. Tabulasi data						*	*	*				
	c. Pengolahan data							*	*	*	*		
	d. Interpretasi hasil pengolahan								*	*			
3	Penyusunan Laporan												
	a. Me. buat laporan										*	*	*
	b. Menjilid dan memperbanyak												*
	c. Seminar internal											*	
4	Pengumpulan laporan												*

BAB VI PEMBAHASAN

6.1 Karakteristik Responden

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini dibahas mengenai data yang diperoleh dalam penelitian. Sampel penelitian adalah karyawan UKM di Perkulakan Industri Kecil (PIK) berjumlah 200 responden dengan menggunakan quota sampling. Sebagai analisis awal, akan terlebih dahulu dilakukan tinjauan karakteristik responden. Mengenai karakteristik responden diperoleh dari kuisisioner yang telah diisi oleh responden sehingga didapat data identitas responden Penyajian data mengenai karakteristik responden disajikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tidak terdapat perbedaan antara jenis kelamin laki – laki dan perempuan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaan pada UKM di Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur. Baik Jenis kelamin laki – laki maupun perempuan memiliki tugas dan tanggungjawab masing – masing. Dari hasil analisis profil responden didapat gambaran sebagaimana disajikan pada tabel 6.1. berikut ini:

Tabel 6.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah	Persentase (%)	Keterangan
Laki – laki	123	61,5%	Jumlah terbesar jenis kelamin laki – laki 61,5%
Perempuan	77	38,5%	

Sumber: Data Primer, Diolah (2022)

Dari tabel 6.1 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki – laki, yaitu sebanyak 123 dengan persentase sebesar 61,5%. Hal ini disebabkan karena laki – laki sebagai pencari nafkah utama didalam keluarga.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tidak terdapat perbedaan antara tingkat usia dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaan pada UKM di Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur. Dari hasil analisis profil responden didapat

Tabel 6.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah	Persentase (%)	Keterangan
< 20 tahun	18	9%	Usia tertinggi pada kategori Usia 36 – 50 tahun, 51%
20 – 35 tahun	68	34%	
36 – 50 tahun	102	51%	
≥ 51 tahun	12	6%	

Sumber : Data Primer, diolah (2022)

Data pada tabel 6.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori usia 31 – 50 tahun, yaitu sebanyak 102 karyawan atau sebesar 51 % dari total reponden. Hal tersebut menunjukkan rentang usia produktif, dan tuntutan kebutuhan karyawan dimana mereka bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri (pribadi) akan tetapi lebih pada pemenuhan tuntutan kebutuhan keluarga. Sedangkan tingkat usia kurang dari 20 tahun memiliki persentase terendah yaitu 9% dikarenakan pada usia tersebut kebanyakan karyawan belum ocus terhadap pekerjaan dan cenderung untuk berganti-ganti pekerjaan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tidak terdapat perbedaan antara tingkat usia dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaan pada UKM Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur. Dari hasil analisis profil responden didapat gambaran karakteristik responden sebagaimana ditampilkan pada tabel 6.3 berikut ini:

Tabel 6.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Jumlah	Persentase (%)	Keterangan
SMP	149	74,50%	Jumlah Responden terbesar pada tingkat Pendidikan SMP (74,5%)
SMA/SMK	44	22%	
D1	3	1,5%	
D3	2	1%	
S1	2	1%	

Sumber : data Primer, diolah (2022)

Data pada tabel 6.3 menunjukkan bahwa responden karyawan terbanyak memiliki tingkat Pendidikan terakhir SMP, yaitu sebanyak 149 orang dengan persentase sebesar 74,5%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak memiliki kesempatan untuk melanjutkan sekolah karena tuntutan ekonomi. Pilihan untuk bekerja pada UKM karena peluang kerja ditempat yang lebih besar sulit didapatkan karena keterbatasan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tidak terdapat perbedaan antara masa kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaan pada UKM Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur. Dari hasil analisis profil responden didapat gambaran karakteristik responden sebagaimana ditampilkan pada tabel 6.4 berikut ini.

Tabel 6.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kategori	Jumlah	Persentase	Keterangan
< 5 tahun	68	34%	Masa Kerja responden terbanyak berada pada rentang 5 – 10 tahun sebesar 47%
5 – 10 tahun	94	47%	
11 – 15 tahun	33	16,5%	
≥15 tahun	5	2,5%	

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Data pada tabel 6.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja dalam rentang 5 – 10 tahun sebesar 47%. Masa kerja yang cukup lama tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan tetap berada pada perusahaan yang sama karena tidak ada pilihan untuk bekerja mengingat keterbatasan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki.

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Data yang diperoleh melalui kuisioner yang telah di jawab oleh 200 responden dikonversikan kedalam data kuantitatif dengan skor skala 1 (satu) sampai 5 (lima). Untuk menjelaskan secara deskripsi jawaban – jawaban responden terhadap item pernyataan, maka digunakan kelas interval dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Panjang Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

$$\text{Panjang interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus diatas, maka Panjang interval dapat diketahui yaitu : 0,8. Dengan demikian maka penilaian dikategorikan berdasarkan kelas interval sebagaimana disajikan dalam tabel 6.5 berikut ini:

Tabel 6.5 Kategori Penilaian Berdasarkan kelas Interval

Kelas Interval	Kategori Penilaian - 1
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB)
2,61 – 3,40	Kurang Baik (KB)
3,41 – 4,20	Baik (B)
4,21 – 500	Sangat Baik (SB)

Sumber : Data Diolah (2022)

a. **Deskripsi Jawaban Responden terhadap *Work Engagement***

Variabel *Work Engagement* diukur melalui 3 indikator yang meliputi Semangat (Vigor), Dedikasi (Dedication), Penghayatan (Absorption).

1. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Indikator Semangat (Vigor)

Indikator Semangat (Vigor) terdiri dari 3 (tiga) pernyataan. Data jawaban responden per butir indikator Vigor disajikan dalam tabel 6.6 berikut ini.

Tabel 6.6 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Vigor (Semangat)

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
VIG1	94	80	19	7	-	200	4,31
	47%	40%	9%	4%	0%	100%	
VIG2	71	72	50	7	-	200	4,04
	35%	36%	25%	4%	0%	100%	
VIG3	55	102	36	7	0	200	4,03
	27%	51%	18%	4%	0%	100%	
Rata – rata total							4,13

Sumber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir pernyataan indikator Vigor adalah sebesar 4,13. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa Vigor berada pada rentang 3,41 – 4,20 sehingga dapat diindikasikan dalam kategori baik.

2. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Dedikasi (Dedication)

Indikator Dedikasi (Dedication) terdiri dari 3 butir pernyataan. Data jawaban responden disajikan dalam tabel 6.7 berikut ini.

Tabel 6.7 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Dedication (Dedikasi)

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
DED1	88	54	29	0	7	200	4,26
	50%	30%	16%	0%	4%	100%	
DED2	91	62	40	7	0	200	4,15
	45%	31%	20%	4%	0%	100%	
DED3	79	98	16	0	7	200	4,21
	39%	49%	8%	0%	4%	100%	
Rata – rata Total							4,21

Sumber : output Software Statistik, diolah (2022)

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir pernyataan indikator Dedikasi adalah sebesar 4,21. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa Dedikasi berada pada rentang 4,21 – 5,00 sehingga dapat diindikasikan dalam kategori sangat baik.

3. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Absorption (Penghayatan)

Indikator penghayatan (Absorption) terdiri dari 2 (dua) pernyataan. Data jawaban responden per butir indikator Absorption disajikan dalam 6.8 berikut ini.

Tabel 6.8 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Penghayatan (Absorption)

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
ABS1	93	80	20	7	0	200	4,30
	46%	40%	10%	4%	0%	100%	
ABS2	55	103	35	7	0	200	4,03
	27%	51%	18%	4%	0%	100%	
Total Rata -Rata							4,17

Sumber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir pernyataan indikator *Absorption* (penghayatan) adalah sebesar 4,17. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa Absorption berada pada rentang 3,41 – 4,20 sehingga dapat diindikasikan dalam kategori baik.

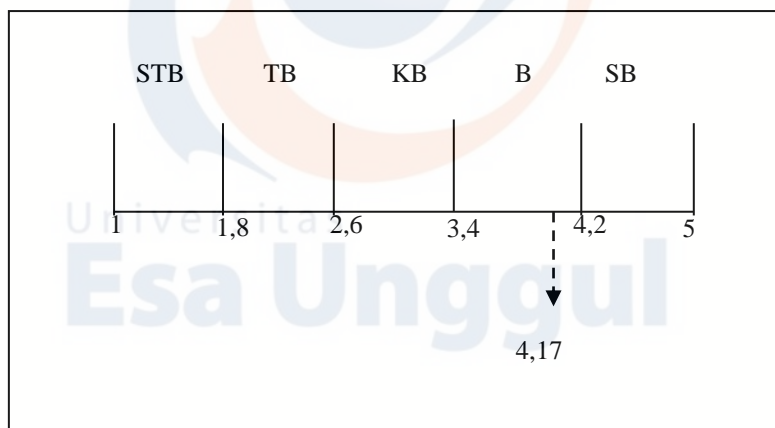
Rangkuman rata – rata penilaian karyawan terhadap keseluruhan indikator dalam variable *Work Engagement* disajikan pada tabel 6.9 sebagai berikut:

Tabel 6.9 Skor Rata – rata Indikator Variabel Work Engagement

No	Indikator	Skor rata - rata	
		Indikator	Variabel
1	Semangat (Vigor)	4,13	4,17
2	Dedikasi (Dedication)	4,21	
3	Penghayatan (Absorption)	4,17	

Sumber: output software statistic, diolah (2022)

Berdasarkan skor rata – rata per indikator yang disajikan pada tabel di atas terlihat bahwa skor jawaban tertinggi terhadap *Work Engagement* terdapat pada indikator *Dedication* (dedikasi) sebesar 4,21. Skor terendah pada indikator *Vigor* (semangat) dengan skor rata – rata 4,13.



Gambar 6.1 Kelas Interval *Work Engagement*

Berdasarkan kategori kelas interval sebagaimana ditampilkan dalam Gambar 6.1, diketahui bahwa penilaian tentang *work engagement* pada Karyawan UMKM Pulo Gadung Jakarta Timur sebesar 4,17 berada pada kategori baik.

b. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Perilaku Inovasi

Variabel Perilaku inovasi diukur melalui 4 (empat) indikator yang meliputi *Opportunity Exploration, Idea Generation, Championing, Application*.

1. Deskripsi Jawaban Responden terhadap indikator *Opportunity Exploration*

Indikator *Opportunity Exploration* terdiri dari 2 butir pernyataan. Data jawaban responden *Opportunity Exploration* dapat dilihat pada tabel 6.10 berikut:

Tabel 6.10 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator *Opportunity Exploration*

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
OP1	71	115	7	7	0	200	4,25
	35%	57%	4%	4%	0%	100%	
OP2	60	94	31	15	0	200	4,00
	30%	47%	15%	8%	0%	100%	
Total Rata - Rata							4,13

Sumber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator *Opportunity Exploration* adalah sebesar 4,13. Dapat disimpulkan bahwa penilaian responden *Opportunity Exploration* pada kategori baik.

2. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator *Idea Generation*

Indikator *Idea Generation* terdiri dari 2 (dua) pernyataan. Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator *Idea Generation* adalah sebesar 4,08.

Data Jawaban responden tentang indikator *Idea Generation* disajikan dalam tabel 6.11. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap *idea generation* dalam perilaku inovasi berada pada kategori baik.

Tabel 6.11 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator *Idea Generation*

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
IG1	70	117	6	7	0	200	4,25
	35%	58%	3%	4%	0%	100%	
IG2	43	101	49	7	0	200	3,90
	21%	50%	25%	4%	0%	100%	
Total Rata – rata							4,08

Sumber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator *Idea Generation* adalah sebesar 4,08. Berdasarkan kelas interval dapat disimpulkan bahwa *Idea Generation* berada pada kategori baik.

3. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator *Championing*

Indikator *Championing* terdiri dari 2 (dua) butir pernyataan. Data jawaban responden disajikan dalam tabel 6.12 berikut ini:

Tabel 6.12 Deskripsi Jawaban Responden terhadap indikator *Championing*

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
CH1	52	105	36	0	7	200	3,98
	26%	52%	18%	0%	4%	100%	
CH2	76	92	25	0	7	200	4,15
	39%	48%	13%	0%	4%	100%	
Total rata - rata							4,07

Sumber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir Indikator *Championing* adalah sebesar 4,07. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa *championing* berada pada kategori baik.

4. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator *Application*

Indikator *Application* terdiri dari 1 (dua) butir pernyataan. Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator *application* adalah sebesar 4,21.

Data jawaban responden tentang indikator *Application* disajikan dalam tabel 6.13. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap *Application* dalam perilaku inovatif berada pada kategori sangat baik.

Tabel 6.13 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Indikator *Application*

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
APP1	79	97	17	0	7	200	4,21
	39%	48%	9%	0%	4%	100%	
Total Rata - rata							4,21

Sumber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator *Application* adalah sebesar 4,21. Berdasarkan kelas interval dapat disimpulkan bahwa *Application* berada pada kategori sangat baik.

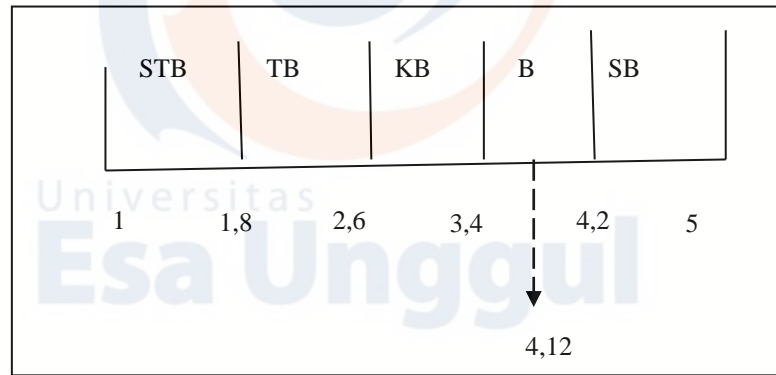
Berdasarkan uraian masing – masing indikator diatas dapat dirangkum rata – rata penilaian karyawan terhadap indikator – indikator variable perilaku inovatif disajikan dalam tabel 6.14 sebagai berikut:

Tabel 6.14 Skor Rata – rata Indikator variable Perilaku Inovatif

No	Indikator	Skor rata - rata	
		Indikator	Variabel
1	Opportunity Exploration	4,13	4,12
2	Idea Generation	4,08	
3	Championing	4,07	
4	Application	4,21	

Sumber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Berdasarkan skor rata – rata perindikator yang disajikan pada tabel diatas, terlihat bahwa skor jawaban tertinggi terhadap Perilaku Inovatif terdapat pada indikator *Application* sebesar 4,21. Skor terendah pada indikator *Championing* dengan skor rata – rata 4,07.



Gambar 6.2 Interval Perilaku Inovatif

Berdasarkan kategori kelas interval sebagaimana ditampilkan dalam gambar 6.2, diketahui bahwa penilaian tentang perilaku inovatis pada karyawan UMKM Perkulakan Industri Kecil sebesar 4,12 berada pada kategori baik

c. Deskripsi Jawaban Responden terhadap variable *Personality*

Variabel *Personality* diukur melalui 5 (lima) indikator yang meliputi *Extroversi (Extroversion)*, *Stabilitas Emosional (Emotional Stability)*, *Keramahan (Agreeableness)*, *Kesadaran (Conscientiousness)*, *Keterbukaan terhadap pengalaman (Openness to Experience)*

1. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator *Extroversi (Extroversion)*

Indikator *Extroversi (Extroversion)* terdiri dari 2 butir pernyataan. Data jawaban responden *Extroversi (Extroversion)* dapat dilihat pada tabel 6.15 berikut:

Tabel 6.15 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Indikator *Extroversi (Extroversion)*

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
EKS1	89	88	16	0	7	200	4,26
2.	44%	44%	6%	0%	4%	100%	
EKS2	86	78	29	7	0	200	4,22
	43%	39%	14%	4%	0%	100%	
Total rata - rata							4,24

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator *Extroversi (Extroversion)* adalah sebesar 4,24. Dapat disimpulkan bahwa penilaian responden *Extroversi (Extroversion)* pada kategori sangat baik.

2. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator *Stabilitas Emosional*

Indikator *Stabilitas Emosional* terdiri dari 2 (dua) pernyataan. Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator *Emotional Stability* (*Stabilitas Emosional*) adalah sebesar 4,17 .

Data Jawaban responden tentang indikator *Emotional Stability* disajikan dalam tabel 6.16. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap *Emotional Stability* dalam *Personality* berada pada kategori baik.

Tabel 6.16 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator *Stabilitas Emosional*

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
SE1	87	84	22	7	0	200	4,26
	43%	42%	11%	4%	0%	100%	
SE2	73	75	45	7	0	200	4,07
	36%	37%	23%	4%	0%	100%	
Total Rata – rata							4,17

Sumber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator *Stabilitas Emosional* adalah sebesar 4,17. Berdasarkan kelas interval dapat disimpulkan bahwa *Emotional Stability* berada pada kategori baik.

3. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator *Agreeableness* (Keramahan)

Indikator *Keramahan* terdiri dari 2 (dua) butir pernyataan. Data jawaban responden disajikan dalam tabel 6.17 adalah berikut ini:

Tabel 6.17 Deskripsi Jawaban Responden terhadap indikator *Keramahan*

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
RMH1	82	64	46	7	0	200	4,12
	41%	32%	23%	4%	0%	100%	
RMH2	82	61	50	7	0	200	4,09
	41%	30%	25%	4%	0%	100%	
Total rata - rata							4,11

Sumber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir Indikator Keramahan adalah sebesar 4,11. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa keramahan berada pada kategori baik.

4. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Kesadaran

Indikator Kesadaran terdiri dari 2 (dua) butir pernyataan. Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Kesadaran adalah sebesar 4,22 .

Data jawaban responden tentang indikator Kesadaran disajikan dalam tabel 6.18. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap Kesadaran dalam Personality berada pada kategori sangat baik.

**Tabel 6.18 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Indikator
*Application***

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
SDR1	84	88	21	0	7	200	4,21
	42%	44%	10%	0%	4%	100%	
SDR2	87	77	29	7	0	200	4,22
S	43%	38%	15%	4%	0%	100%	
u	Total rata - rata						4,22

umber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator kesadaran adalah sebesar 4,22. Berdasarkan kelas interval dapat disimpulkan bahwa kesadaran berada pada kategori sangat baik.

5. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Keterbukaan Terhadap Pengalaman (*Openness to Experience*)

Indikator keterbukaan terhadap pengalaman terdiri dari dua (dua) butir pernyataan. Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator keterbukaan terhadap pengalaman adalah sebesar 4,08.

Data jawaban responden tentang indikator keterbukaan terhadap pengalaman disajikan dalam tabel 6.19. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap keterbukaan terhadap pengalaman dalam *personality* berada pada kategori sangat baik.

Tabel 6.19 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Indikator Keterbukaan Terhadap Pengalaman

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
KTP1	73	75	45	7	0	200	4,07
	36%	37%	23%	4%	0%	100%	
KTP2	81	62	50	7	0	200	4,09
	40%	31%	25%	4%	0%	100%	
S	Total rata - rata						4,08

Sumber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Keterbukaan terhadap Pengalaman adalah sebesar 4,08. Berdasarkan kelas interval dapat disimpulkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman berada pada kategori baik.

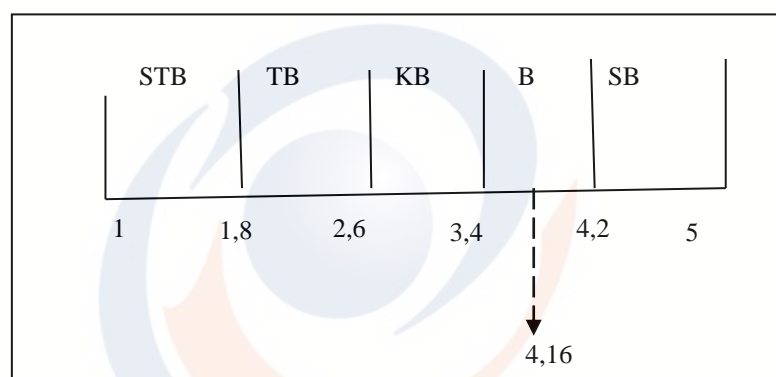
Berdasarkan uraian masing – masing indikator diatas dapat dirangkum rata – rata penilaian karyawan terhadap indikator – indikator variable perilaku inovatif disajikan dalam tabel 6.20 sebagai berikut:

Tabel 6.20 Skor Rata – rata Indikator variable *Personality*

No	Indikator	Skor rata - rata	
		Indikator	Variabel
1	Ekstroversi	4,24	4,16
2	Stabilitas Emosional	4,17	
3	Keramahan	4,11	
4	Kesadaran	4,22	
5	Keterbukaan Terhadap Pengalaman	4,08	

Sumber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Berdasarkan skor rata – rata perindikator yang disajikan pada tabel diatas, terlihat bahwa skor jawaban tertinggi terhadap *Personality* terdapat pada indikator Ekstroversi sebesar 4,22. Skor terendah pada indikator Keterbukaan terhadap Pengalaman dengan skor rata – rata 4,08.



Gambar 6.3 Interval *Personality*

Berdasarkan kategori kelas interval sebagaimana ditampilkan dalam gambar 6.3, diketahui bahwa penilaian tentang *Personality* pada karyawan UMKM Perkulakan Industri Kecil sebesar 4,16 berada pada kategori baik

d. Deskripsi Jawaban Responden terhadap variable *Learning Organization*

Variabel *Learning Organization* diukur melalui 5 (lima) indikator yang meliputi Penguasaan Pribadi (*Personal Mastery*), Model Mental Kompleks (*Complex Mental Models*), Pembelajaran Tim (*Team Learning*), Membangun Visi Bersama (*Building A Shared Vision*), Pemikiran Sistem (*System Thinking*)

1. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Penguasaan Pribadi (*Personal Mastery*)

Indikator Penguasaan Pribadi (*Personal Mastery*) terdiri dari 3 (tiga) butir pernyataan. Data jawaban responden Penguasaan Pribadi (*Personal Mastery*) dapat dilihat pada tabel 6.21 berikut:

Tabel 6.21 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Indikator Penguasaan Pribadi (*Personal Mastery*)

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
PP1 3.	89	88	16	0	7	200	4,33
	44%	44%	6%	0%	4%	100%	
PP2	86	78	29	7	0	200	4,23
	43%	39%	14%	4%	0%	100%	
PP3	86	78	29	7	0	200	4,17
	43%	39%	14%	4%	0%	100%	
Total rata - rata							4,24

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Penguasaan Pribadi (*Personel Mastery*) adalah sebesar 4,24. Dapat disimpulkan bahwa penilaian responden Penguasaan Pribadi (*Personal Mastery*) pada kategori sangat baik.

2. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Model Mental Kompleks (*Complex Mental Models*)

Indikator Stabilitas Emosional terdiri dari 1 (satu) pernyataan. Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator *Complex Mental Models* (Model Mental Kompleks) adalah sebesar 4,12.

Data Jawaban responden tentang indikator *Complex Mental Models* disajikan dalam tabel 6.22. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa

penilaian responden terhadap *Complex Mental Models* dalam *Learning Organization* berada pada kategori baik.

Tabel 6.22 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Model Mental Kompleks

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
MM2	74	90	29	0	7	200	4,12
	37%	45%	14%	0%	4%	100%	
Total Rata – rata							4,12

Sumber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Model Mental Kompleks adalah sebesar 4,12. Berdasarkan kelas interval dapat disimpulkan bahwa Model Mental Kompleks berada pada kategori baik.

3. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator *Team Learning* (Pembelajaran Tim)

Indikator Keramahan terdiri dari 3 (tiga) butir pernyataan. Data jawaban responden disajikan dalam tabel 6.23 adalah berikut ini:

Tabel 6.23 Deskripsi Jawaban Responden terhadap indikator Pembelajaran Tim (*Team Learning*)

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
PT1	86	94	13	0	7	200	4,26
	43%	47%	6%	0%	4%	100%	
PT2	80	96	17	0	7	200	4,21
	41%	50%	9%	0%	7%	100%	
PT3	85	92	16	0	7	200	4,24
	44%	48%	8%	0%	4%	100%	
Total rata - rata							4,24

sumber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir Indikator Pembelajaran Tim adalah sebesar 4,24. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa Pembelajaran Tim berada pada kategori sangat baik.

4. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Membangun Visi Bersama (*Building A Shared Vision*)

Indikator Kesadaran terdiri dari 2 (dua) butir pernyataan. Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Membangun Visi Bersama adalah sebesar 4,33 .

Data jawaban responden tentang indikator membangun visi bersama disajikan dalam tabel 6.24. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap membangun visi bersama dalam *Learning Organization* berada pada kategori.

Tabel 6.24 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Indikator Membnagun Visi Bersama

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
MVB2	91	79	23	0	7	200	4,24
	45%	39%	12%	0%	4%	100%	
MVB3	102	91	0	0	7	200	4,41
S	53%	43%	0%	0%	4%	100%	
u	Total rata - rata						4,33

umber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Membangun Visi Bersama adalah sebesar 4,33. Berdasarkan kelas interval dapat disimpulkan bahwa kesadaran berada pada kategori sangat baik.

6. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Pemikiran Sistem (*System Thinking*)

Indikator keterbukaan terhadap pengalaman terdiri dari 1 (satu) butir pernyataan. Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator pemikiran sistem adalah sebesar 4,37 .

Data jawaban responden tentang indikator Pemikiran sistem disajikan dalam tabel 6.25. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap pemikiran sistem dalam *Learning Organization* berada pada kategori sangat baik.

**Tabel 6.25 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Indikator
Pemikiran Sistem**

Butir Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Nilai	
	S	SR	KK	JR	TP	Total	Rata Rata
PS1	106	76	11	0	7	200	4,37
	53%	38%	5%	0%	4%	100%	
Total rata - rata							4,37

Sumber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Pemikiran Sistem adalah sebesar 4,37. Berdasarkan kelas interval dapat disimpulkan bahwa Pemikiran Sistem berada pada kategori sangat baik.

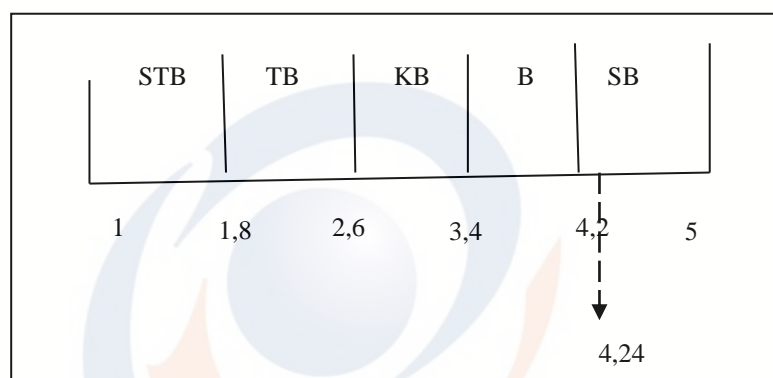
Berdasarkan uraian masing – masing indikator diatas dapat dirangkum rata – rata penilaian karyawan terhadap indikator – indikator variable perilaku inovatif disajikan dalam tabel 6.26 sebagai berikut:

Tabel 6.26 Skor Rata – rata Indikator variable *Learning Organization*

No	Indikator	Skor rata - rata	
		Indikator	Variabel
1	Penguasaan Pribasi	4,24	
2	Model Mental Kompleks	4,12	4,24
3	Pembelajaran Tim	4,24	
4	Membangun Visi Bersama	4,33	
5	Pemikiran Sistem	4,37	

Sumber: Output Software Statistik, diolah (2022)

Berdasarkan skor rata – rata perindikator yang disajikan pada tabel diatas, terlihat bahwa skor jawaban tertinggi terhadap *Learning Organization* terdapat pada indikator Pemikiran Sistem sebesar 4,37. Skor terendah pada indikator Model Mental Kompleks dengan skor rata – rata 4,12.



Gambar 6.4 Interval *Learning Organization*

Berdasarkan kategori kelas interval sebagaimana ditampilkan dalam gambar 6.3, diketahui bahwa penilaian tentang *Learning Organization* pada karyawan UMKM Perkulakan Industri Kecil sebesar 4,24 berada pada kategori sangat baik

6.2. Uji Pengukuran Model Variabel Penelitian

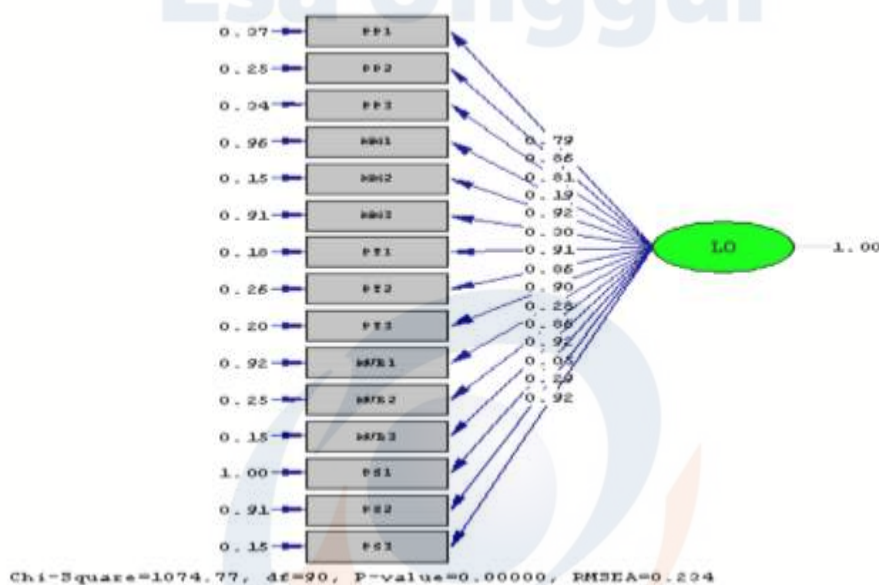
Uji pengukuran model variable penelitian digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara indikator dan variabelnya dan untuk menguji apakah model secara keseluruhan sudah *fit* dengan data sampel yang diambil. Selain itu juga bertujuan untuk mengetahui apakah masing – masing indikator pada setiap konstruk dapat menjelaskan variable tersebut.

Berdasarkan hasil olah data kuisisioner menggunakan software LISREL 8.8, didapat hasil analisis untuk masing – masing variable sebagai berikut :

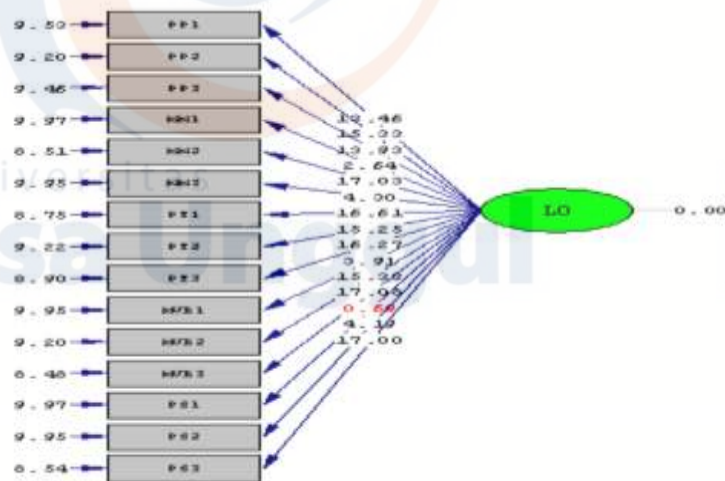
1. Variabel *Learning Organization*

a. Uji Validitas

Pengukuran *Learning Organization* menggunakan 15 Pengujian validitas dilakukan dengan melihat hubungan antar 5 (lima) indikator terhadap variable *Learning Organization*. Untuk mengetahui validitas masing – masing indikator maka dilakukan melalui uji korelasi (R) dan Uji *Confirmatori Factor Analysis* (CFA). Suatu indikator dinyatakan valid jika : nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dimana nilai R_{tabel} adalah 0,139, $SLF > 0,5$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1,97. Hasil uji *CFA* terhadap variabel *Learning Organization* dapat dilihat pada gambar 6.5 dan 6.6



Gambar 6.4 Loading Factor Modal CFA Konstruk *Learning Organization*

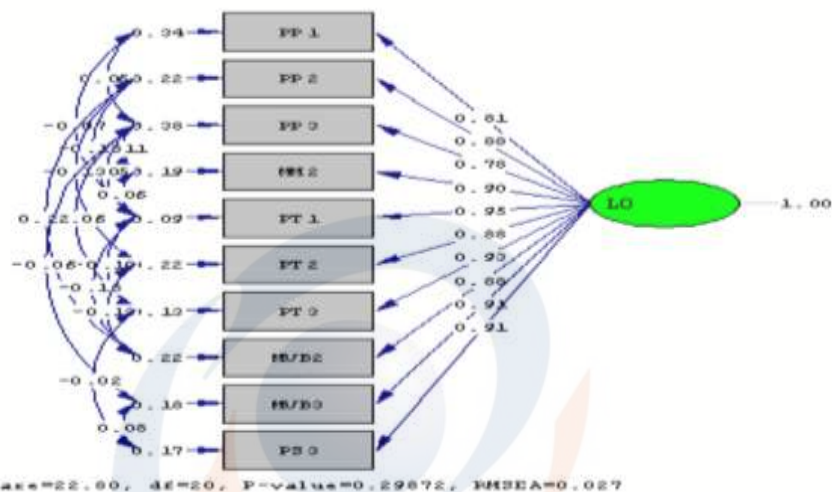


Sumber : Output Lisrel 88 (2022)

Gambar 6.5 T-Value Model CFA Konstrak *Learning Organization*

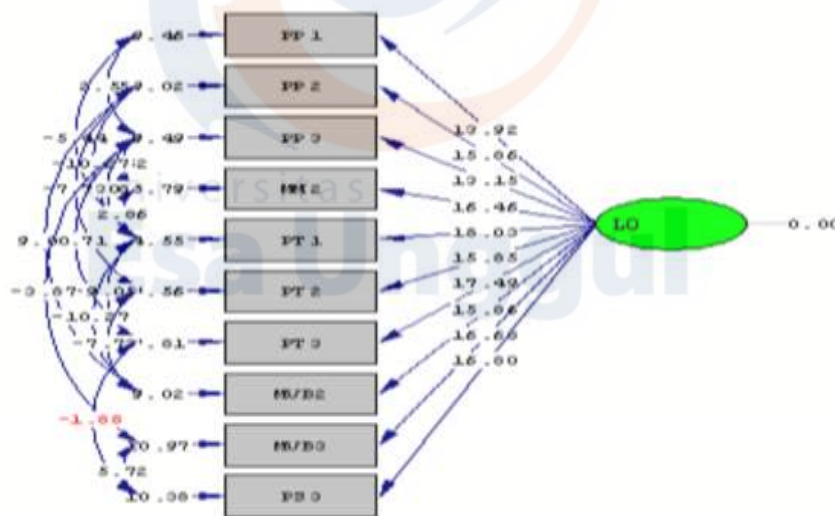
Dari 15 instrumen yang diuji, menunjukkan bahwa seluruh instrument memiliki loading factor yang belum memenuhi syarat validitas yaitu masi ada yang berada di bawah angka 0,5. Dengan kata lain secara komposit belum memiliki konsistensi internal dalam mengukur variable *Learning Organization*.

Dari hasil evaluasi *goodness of fit model* menunjukkan bahwa parameter kecocokan model belum memenuhi syarat *goodness of fit* dimana nilai Chi-Square = 1074.77, df = 90, p-value = 0,00000 dan RMSEA = 0,234. Untuk memperbaiki model, maka dilakukan modifikasi dengan pedoman “*Modification Indices*”, yang dikeluarkan oleh Program Lisrel. Hasil Modifikasi model dapat dilihat pada gambar 6.6 dan 6.7 berikut ini :



Sumber : Output Lisrel 8.8 (2022)

Gambar 6.6 Standardized Solution Modification Model *Learning Organization*



Chi-Square=22.80, df=20, P-value=0.29872, RMSEA=0.027
 Sumber : Output Lisrel 8.8 (2022)

Gambar 6.7 T-Value Modification Model *Learning Organization*

Setelah dilakukan modifikasi model diperoleh hasil validitas untuk variable *Learning Organization*. Terdapat 5 (lima) pernyataan tidak valid, adapun lima pernyataan tidak valid tersebut adalah MM1, MM3, MVB1, PS1 dan PS2. Adapun pernyataan yang valid sejumlah 10 (sepuluh pernyataan). Dari modifikasi model diperoleh nilai Chi-Square = 22.80, df= 20, p-value= 0.29872, dan RMSEA= 0.027. Hasil evaluasi *goodness of fit Learning Organization* secara keseluruhan setelah dilakukan modifikasi disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 6.27 Goodness Of Fit Index (GOFI) Model Learning Organization

GOFI	Nilai	Nilai Standard GOFI	Kesimpulan
$p\ value\ \chi^2$	0,29872	$p\ value > 0,05$	Good fit
RMSEA	0,027	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	Good fit
GFI	0,92	$GFI \geq 0,90$	Good fit
AGFI	0,84	$AGFI \geq 0,90$	Marginal Fit
NNFI	0,98	$NNFI \geq 0,90$	Good fit
NFI	0,98	$NFI \geq 0,90$	Good fit
RFI	0,96	$RFI \geq 0,90$	Good fit
AIC	253,97	$AIC < saturated = 272,00 < Independence = 6696,89$	Good fit
CAIC	503,27	$CAIC < saturated = 870,15 < Independence = 6767,26$	Good fit
ECVI	1,28	$E < saturated = 1,24 < Independence = 30,44$	Good fit

Sumber: data primer, diolah dengan LISREL versi 8,8

Berdasarkan nilai hasil uji pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kecocokan model *Learning Organization* memiliki *Goodness of Fit* yang baik. Hasil uji CFA setelah dimodifikasi model dapat dilihat pada tabel 6.28.

Tabel 6.28 Hasil CFA Pernyataan Variabel *Learning Organization*

No	Indikator	SLF	T-Value	Kesimpulan
1	PP1	0,81	13,92	Valid
2	PP2	0,88	15,86	Valid
3	PP3	0,78	13,15	Valid
4	MM2	0,90	16,45	Valid
5	PT1	0,95	18,03	Valid
6	PT2	0,88	15,85	Valid
7	PT3	0,93	17,49	Valid
8	MVB2	0,88	15,86	Valid
9	MVB3	0,91	16,68	Valid
10	PS3	0,91	16,80	Valid

Sumber : Output Lisrel 8.8 Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 6.28 dapat disimpulkan bahwa hubungan instrument dengan variable *Learning Organization* sudah memenuhi syarat uji validitas, dimana nilai SLF > 0,5, dan nilai t_{-hitung} > 1,97.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur tingkat reliabilitas indikator – indikator terhadap variable terkait maka perlu dilakukan Uji *Construct Reliability* (CR). Nilai CR yang diharapkan adalah CR \geq 0,7. Nilai AVE menunjukkan makna besarnya kandungan variasi indikator yang mampu dikandung oleh konstruk. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dapat diterima adalah AVE \geq 0,5. Hasil perhitungan CR dan AVE *Learning Organization* disajikan dalam tabel 6.29 berikut:

Tabel 6.29 Construk Reliability dan Variance Extracted *Learning Organization*

No.	Indikator	LF	LF ²	error LF ²	CR	AVE	Cronbach α
1	PP1	0,81	0,34	0,66			
2	PP2	0,88	0,23	0,77			
3	PP3	0,78	0,39	0,61			
4	MM2	0,90	0,19	0,81			
5	PT1	0,95	0,11	0,90			
6	PT2	0,88	0,23	0,77	0,97	0,78	0,92
7	PT3	0,93	0,13	0,86			
8	MVB2	0,88	0,23	0,77			
9	MVB3	0,91	0,17	0,83			
10	PS3	0,91	0,17	0,83			
Total		9,13	6,43	6,57			

Sumber : Output Lisrel 8.8, Diolah (2022)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai CR = 0,97 dan nilai AVE = 0,78 yang menunjukkan bahwa indikator dari variable *Learning Organization* memiliki

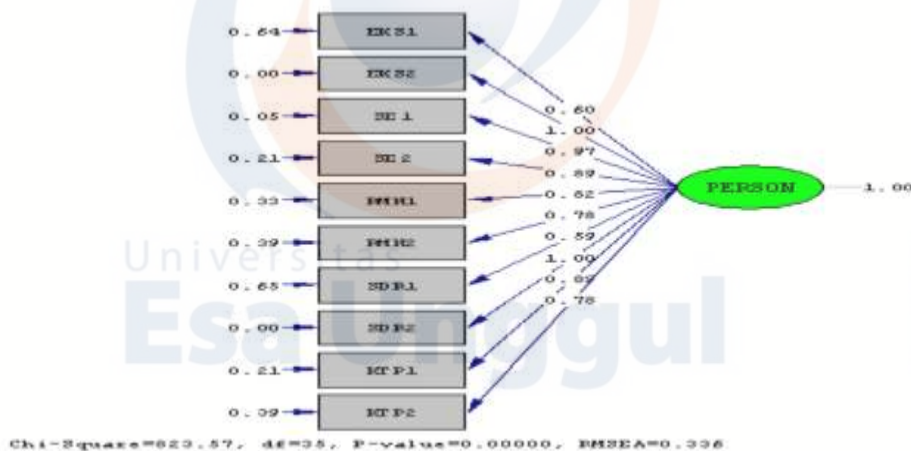
construct reliability yang baik, dimana $CR \geq 0,7$ dan $AVE \geq 0,5$. Berdasarkan perhitungan melalui software statistic spss didapat Crocbach Alpha sebesar $0,92 > 0,7$.

Dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variable *Learning Organization* valid dan reliabel.

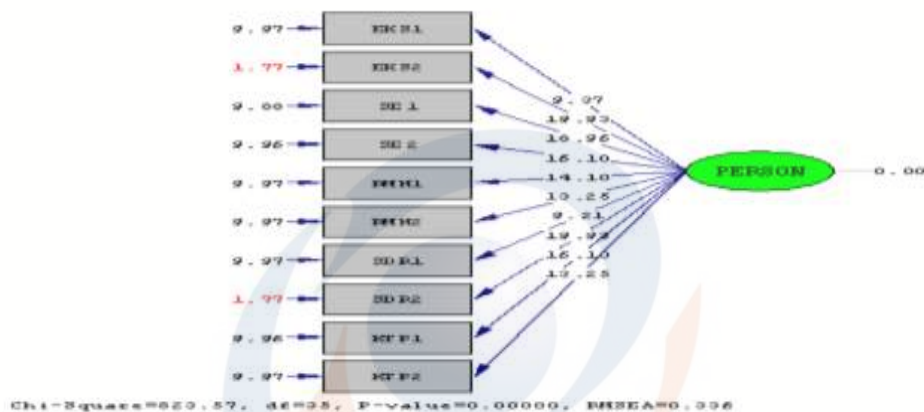
2. Variabel *Personality*

a. Uji Validitas

Pengukuran variable *Learning Organization* menggunakan 10 Pengujian validitas dilakukan dengan melihat hubungan antar 5 (lima) indikator terhadap variable *Personality*. Untuk mengetahui validitas masing – masing indikator maka dilakukan melalui uji korelasi (R) dan Uji *Confirmatori Factor Analysis* (CFA). Suatu indikator dinyatakan valid jika : nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dimana nilai R_{tabel} adalah 0,139, $SLF > 0,5$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1,97. Hasil uji CFA terhadap variabel *Personality* dapat dilihat pada gambar 6.8 dan 6.9



Gambar 6.8 Loading Factor Modal CFA Konstruk *Personality*

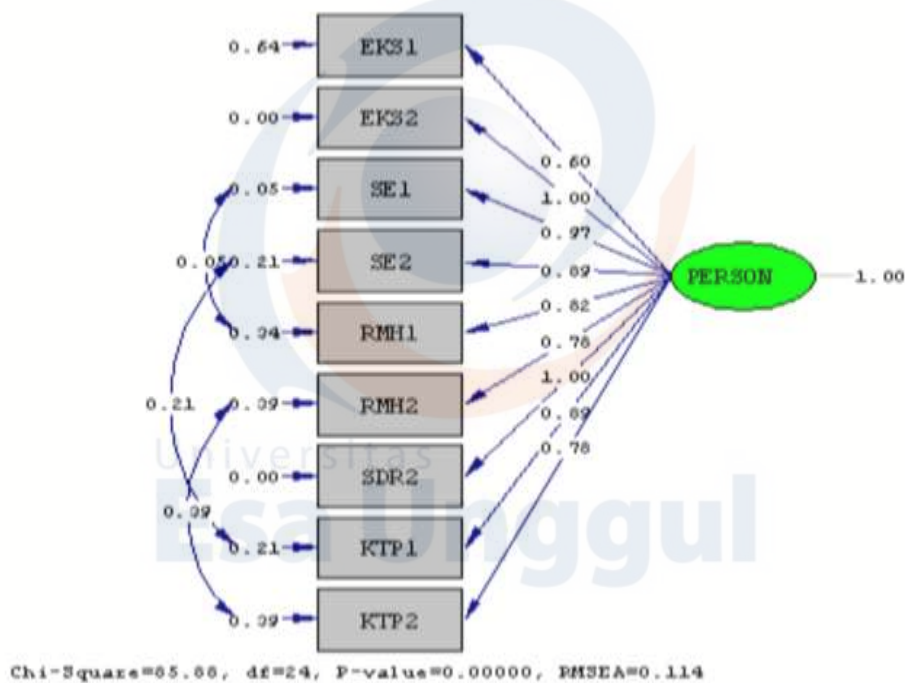


Sumber : Output Lisrel 88 (2022)

Gambar 6.9 T-Value Model CFA Konstruk *Personality*

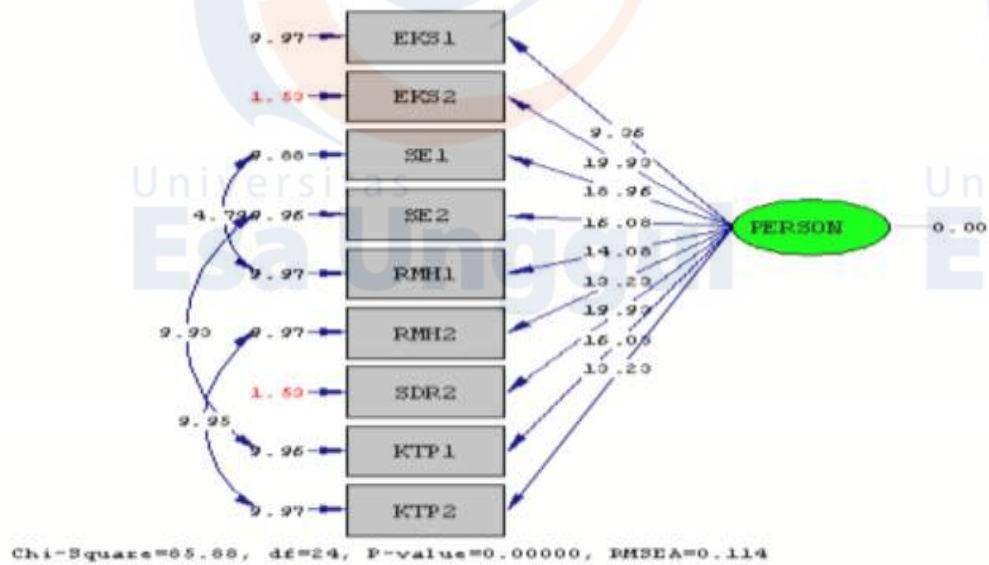
Dari 10 instrumen yang diuji, menunjukkan bahwa seluruh instrument memiliki loading factor yang belum memenuhi syarat validitas yaitu masi ada yang berada di bawah angka 0,5. Dengan kata lain secara komposit belum memiliki konsistensi internal dalam mengukur variable *Personality*.

Dari hasil evaluasi *goodness of fit model* menunjukkan bahwa parameter kecocokan model belum memenuhi syarat *goodness of fit* dimana nilai Chi-Square = 823.57, df = 35, p-value = 0,00000 dan RMSEA = 0,336. Untuk memperbaiki model, maka dilakukan modifikasi dengan pedoman “*Modification Indices*”, yang dikeluarkan oleh Program Lisrel. Hasil Modifikasi model dapat dilihat pada gambar 6.10 dan 6.11 berikut ini :



Sumber : Output Lisrel 8.8 (2022)

Gambar 6.10 Standardized Solution Modification Model *Personality*



Sumber : Output Lisrel 8.8 (2022)

Gambar 6.11 T-Value Modification Model *Personality*

Setelah dilakukan modifikasi model diperoleh nilai Chi-Square = 85.88, df = 24, p-value= 0,00000, RMSEA = 0.114.

Setelah dilakukan modifikasi model diperoleh hasil validitas untuk variable *Personality*. Terdapat 1 (satu) pernyataan tidak valid, adapun satu pernyataan tidak valid tersebut adalah SDR2. Adapun pernyataan yang valid sejumlah 9 (sembilan pernyataan). Dari modifikasi model diperoleh nilai Chi-Square = 85.88, df = 24, p-value= 0,00000, RMSEA = 0.114. Hasil evaluasi *goodness of fit Personality* secara keseluruhan setelah dilakukan modifikasi disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 6.30 Goodness Of Fit Index (GOFI) Model *Personality*

GOFI	Nilai	Nilai Standard GOFI	Kesimpulan
$p\ value\ \chi^2$	0,00000	$p\ value > 0.05$	Good fit
RMSEA	0,114	$0.05 < RMSEA \leq 0,08$	Good fit
GFI	0.80	$GFI \geq 0,90$	Marginal Fit
AGFI	0.65	$AGFI \geq 0,90$	Marginal Fit
NNFI	0,90	$NNFI \geq 0,90$	Good fit
NFI	0,92	$NFI \geq 0,90$	Good fit
RFI	0,89	$RFI \geq 0,90$	Marginal Fit
AIC	302.35	$AIC < saturated = 272,00 < Independence = 6696,89$	Good fit
CAIC	401.21	$CAIC < saturated = 870,15 < Independence = 6767,26$	Good fit
ECVI	1,54	$E < saturated = 1,24 < Independence = 30,44$	Good fit

Sumber: data primer, diolah dengan LISREL versi 8,8

Berdasarkan nilai hasil uji pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kecocokan model *Personality* memiliki *Goodness of Fit* yang baik. Hasil uji CFA setelah dimodifikasi model dapat dilihat pada tabel 6.31.

Tabel 6.31 Hasil CFA Pernyataan Variabel *Personality*

No	Indikator	SLF	T-Value	Kesimpulan
1	EKS1	0,60	9,35	Valid
2	EKS2	1,00	19,93	Valid
3	SE1	0,97	18,96	Valid
4	SE2	0,89	16,08	Valid
5	RMH1	0,82	14,08	Valid
6	RMH2	0,78	13,23	Valid
7	SDR2	1,00	19,93	Valid
8	KTP1	0,89	16,08	Valid
9	KTP2	0,78	13,23	Valid

Sumber : Output Lisrel 8.8 Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 6.31 dapat disimpulkan bahwa hubungan instrument dengan variable *Personality* sudah memenuhi syarat uji validitas, dimana nilai SLF > 0,5, dan nilai $t_{hitung} > 1,97$.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur tingkat reliabilitas indikator – indikator terhadap variable terkait maka perlu dilakukan Uji *Construct Reliability* (CR). Nilai CR yang diharapkan adalah $CR \geq 0,7$. Nilai AVE menunjukkan makna besarnya kandungan variasi indikator yang mampu dikandung oleh konstruk. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dapat diterima adalah $AVE \geq 0,5$. Hasil perhitungan CR dan AVE *Personality* disajikan dalam tabel 6.32 berikut:

Tabel 6.32 Construk Reliability dan Variance Extracted *Personality*

No.	Indikator	LF	LF ²	error LF ²	CR	AVE	Cronbach α
1	EKS1	0,60	0,36	0,64	0,96	0,75	0,97
2	EKS2	1,00	1,00	0,00			
3	SE1	0,97	0,94	0,06			
4	SE2	0,89	0,79	0,21			
5	RMH1	0,82	0,67	0,33			
6	RMH2	0,78	0,61	0,39			
7	SDR2	1,00	1,00	0,00			
8	KTP1	0,89	0,79	0,32			
9	KTP2	0,78	0,61	0,39			
Total		9,13	6,43	6,57			

Sumber : Output Lisrel 8.8, Diolah (2022)

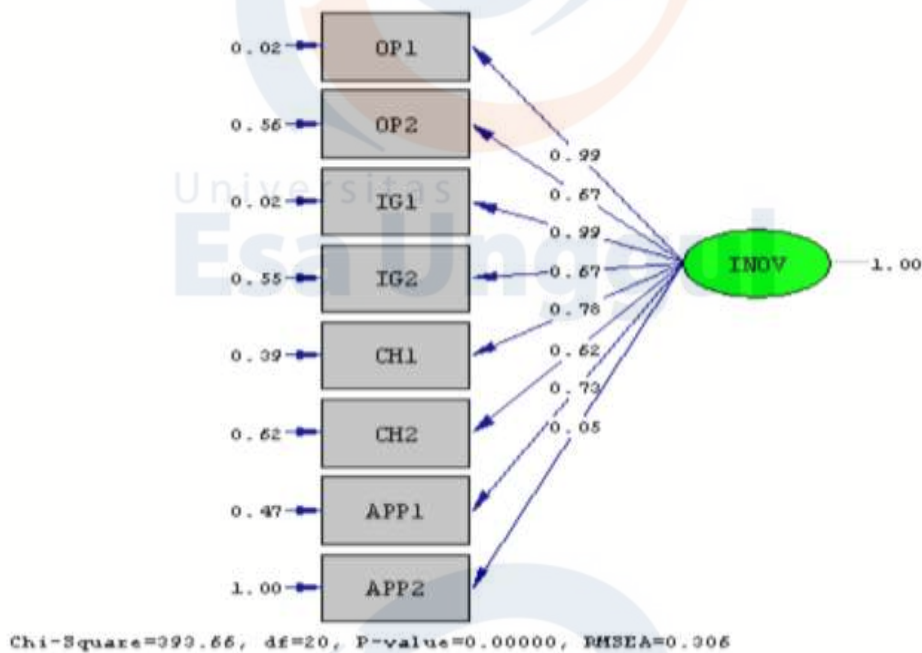
Dari hasil perhitungan diperoleh nilai CR = 0,96 dan nilai AVE = 0,75 yang menunjukkan bahwa indikator dari variable *Personality* memiliki *construct reliability* yang baik, dimana $CR \geq 0,7$ dan $AVE \geq 0,5$. Berdasarkan perhitungan melalui software statistic spss didapat Crocbach Alpha sebesar $0,97 > 0,7$.

Dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variable *Personality* valid dan reliabel.

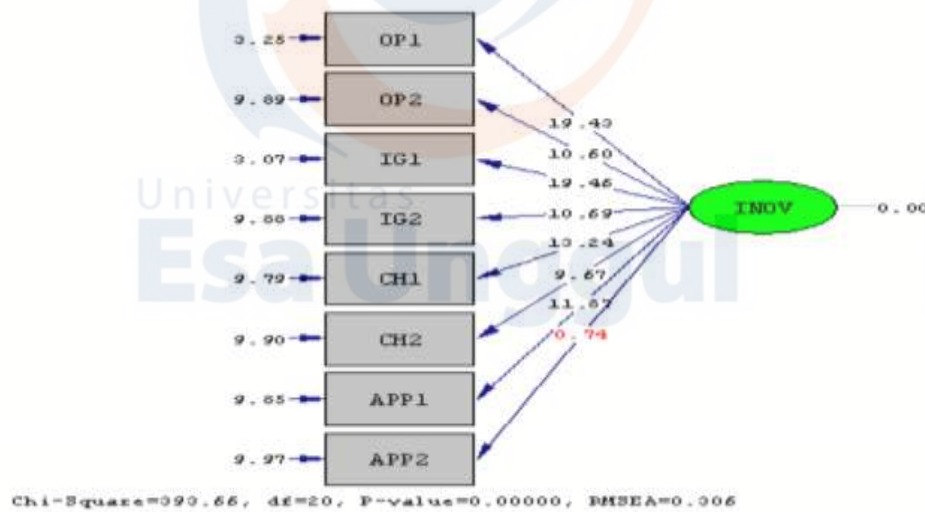
3. Variabel *Inovasi*

a. Uji Validitas

Pengukuran variable *Inovasi* menggunakan 8 (delapan) pernyataan, pengujian validitas dilakukan dengan melihat hubungan antar 8 (delapan) pernyataan dari 4 (empat) indikator terhadap variable *Inovasi*. Untuk mengetahui validitas masing – masing indikator maka dilakukan melalui uji korelasi (R) dan Uji *Confirmatori Factor Analysis* (CFA). Suatu indikator dinyatakan valid jika : nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dimana nilai R_{tabel} adalah 0,139, $SLF > 0,5$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1,97. Hasil uji CFA terhadap variabel *Personality* dapat dilihat pada gambar 6.12 dan 6.13



Gambar 6.12 Loading Factor Modal CFA Konstruk *Inovasi*



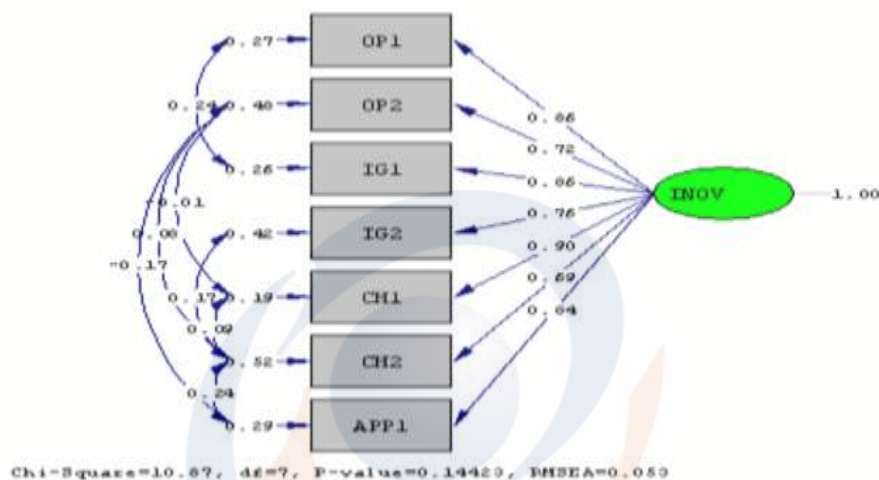
Sumber : Output Lisrel 88 (2022)

Gambar 6.13 T-Value Model CFA Konstrak *Inovasi*

Dari 8 instrumen yang diuji, menunjukkan bahwa seluruh instrument memiliki loading factor yang belum memenuhi syarat validitas yaitu masi ada yang berada di bawah angka 0,5. Dengan kata lain secara komposit belum memiliki konsistensi internal dalam mengukur variable *Inovasi*.

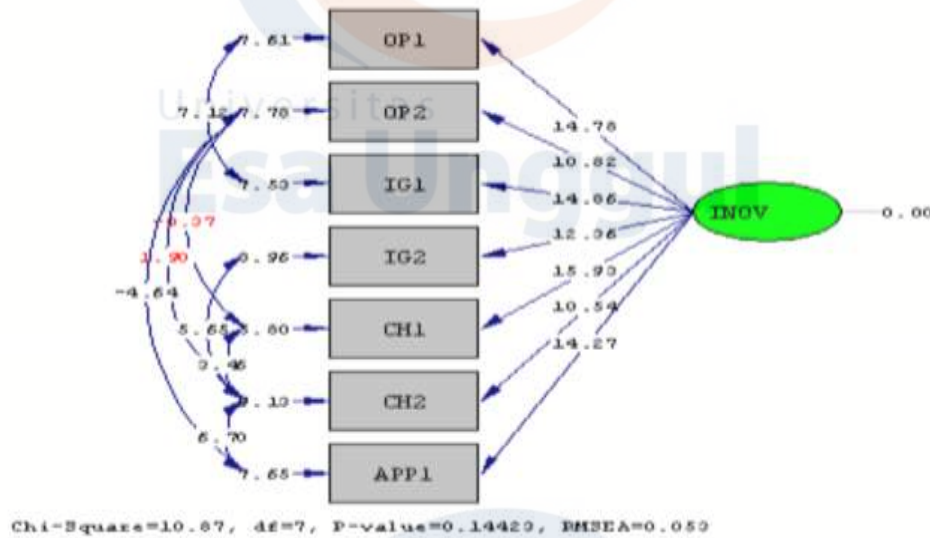
Dari hasil evaluasi *goodness of fit model* menunjukkan bahwa parameter kecocokan model belum memenuhi syarat goodness of fit dimana nilai Chi-Square = 393.66, df = 20, p-value = 0,00000 dan RMSEA = 0,306.

Untuk memperbaiki model, maka dilakukan modifikasi dengan pedoman "*Modification Indices*", yang dikeluarkan oleh Program Lisrel. Hasil Modifikasi model dapat dilihat pada gambar 6.14 dan 6.15 berikut ini :



Sumber : Output Lisrel 8.8 (2022)

Gambar 6.14 Standardized Solution Modification Model *Inovasi*



Sumber : Output Lisrel 8.8 (2022)

Gambar 6.15 T-Value Modification Model *Inovasi*

Setelah dilakukan modifikasi model diperoleh nilai Chi-Square = 10.87, df = 7, p-value= 0,14423, RMSEA = 0.053.

Setelah dilakukan modifikasi model diperoleh hasil validitas untuk variable *Inovasi*. Terdapat 1 (satu) pernyataan tidak valid, adapun satu pernyataan tidak valid tersebut adalah APP2. Adapun pernyataan yang valid sejumlah 7 (tujuh pernyataan). Dari modifikasi model diperoleh nilai Chi-Square = 10.87, df = 7, p-value= 0,14423, RMSEA = 0.053. Hasil evaluasi *goodness of fit Inovasi* secara keseluruhan setelah dilakukan modifikasi disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 6.33 Goodness Of Fit Index (GOFI) Model *Inovasi*

GOFI	Nilai	Nilai Standard GOFI	Kesimpulan
p value χ^2	0,14423	p value > 0.05	Good fit
RMSEA	0,053	$0.05 < RMSEA \leq 0,08$	Good fit
GFI	0,98	$GFI \geq 0,90$	Good Fit
AGFI	0,93	$AGFI \geq 0,90$	Good Fit
NNFI	0,99	$NNFI \geq 0,90$	Good fit
NFI	0,99	$NFI \geq 0,90$	Good fit
RFI	0,98	$RFI \geq 0,90$	Good Fit
AIC	67,66	$AIC < saturated = 272,00 < Independence = 6696,89$	Good fit
CAIC	179,42	$CAIC < saturated = 870,15 < Independence = 6767,26$	Good fit
ECVI	0,34	$E < saturated = 1,24 < Independence = 30,44$	Good fit

Sumber: data primer, diolah dengan LISREL versi 8,8

Berdasarkan nilai hasil uji pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kecocokan model *Inovasi* memiliki *Goodness of Fit* yang baik. Hasil uji CFA setelah dimodifikasi model dapat dilihat pada tabel 6.34.

Tabel 6.34 Hasil CFA Pernyataan Variabel *Inovasi*

No	Indikator	SLF	T-Value	Kesimpulan
1	OP1	0,86	14,78	Valid
2	OP2	0,72	10,82	Valid
3	IG1	0,86	14,86	Valid
4	IG2	0,76	12,36	Valid
5	CH1	0,90	15,93	Valid
6	CH2	0,69	10,54	Valid
7	APP1	0,84	14,27	Valid

Sumber : Output Lisrel 8.8 Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 6.34 dapat disimpulkan bahwa hubungan instrument dengan variable *Inovasi* sudah memenuhi syarat uji validitas, dimana nilai SLF > 0,5, dan nilai $t_{\text{hitung}} > 1,97$.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur tingkat reliabilitas indikator – indikator terhadap variable terkait maka perlu dilakukan Uji *Construct Reliability* (CR). Nilai CR yang diharapkan adalah $CR \geq 0,7$. Nilai AVE menunjukkan makna besarnya kandungan variasi indikator yang mampu dikandung oleh konstruk. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dapat diterima adalah $AVE \geq 0,5$. Hasil perhitungan CR dan AVE *Inovasi* disajikan dalam tabel 6.35 berikut:

Tabel 6.35 Construk Reliability dan Variance Extracted *Inovasi*

No.	Indikator	LF	LF ²	error LF ²	CR	AVE	Cronbach α
1	OP1	0,86	0,26	0,74	0,93	0,65	0,93
2	OP2	0,72	0,48	0,52			
3	IG1	0,86	0,26	0,74			
4	IG2	0,76	0,42	0,58			
5	CH1	0,90	0,19	0,81			
6	CH2	0,69	0,52	0,48			
7	APP1	0,84	0,29	0,71			
Total		9,13	6,43	6,57			

Sumber : Output Lisrel 8.8, Diolah (2022)

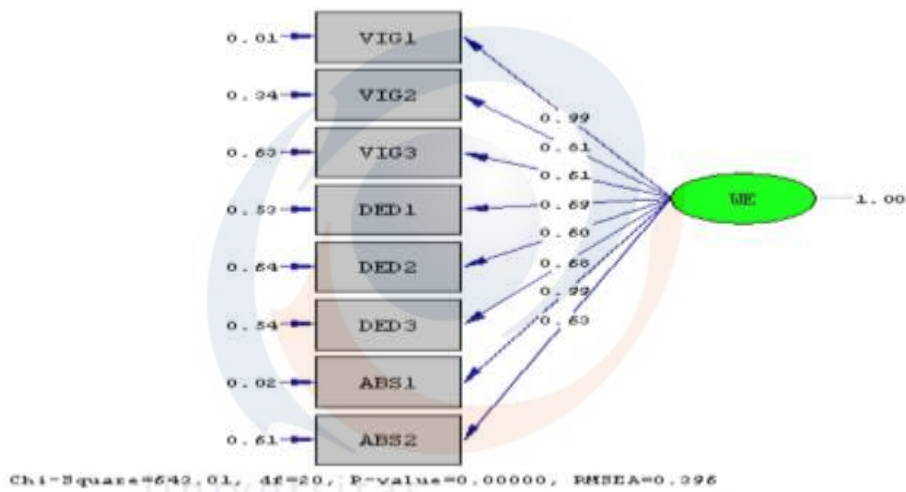
Dari hasil perhitungan diperoleh nilai CR = 0,93 dan nilai AVE = 0,65 yang menunjukkan bahwa indikator dari variable *Inovasi* memiliki *construct reliability* yang baik, dimana $CR \geq 0,7$ dan $AVE \geq 0,5$. Berdasarkan perhitungan melalui software statistic spss didapat Crocbach Alpha sebesar $0,93 > 0,7$.

Dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variable *Inovasi* valid dan reliabel.

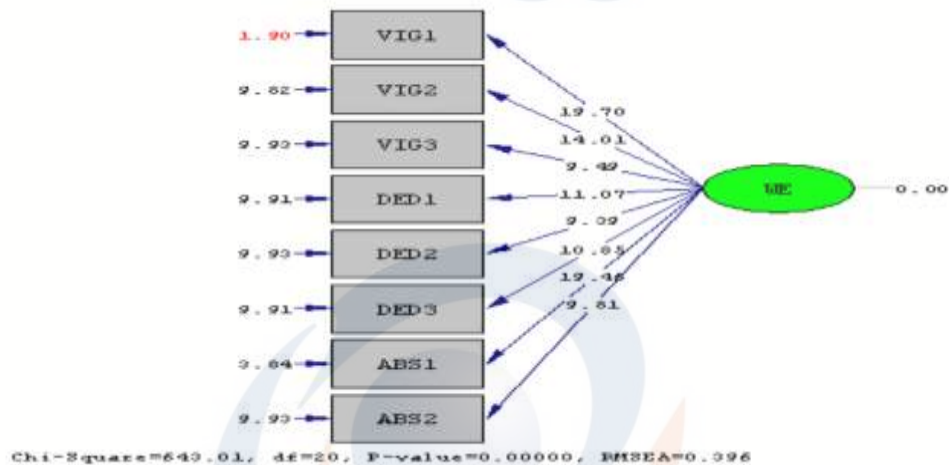
4. Variabel *Work Engagement*

b. Uji Validitas

Pengukuran variable *Work Engagement* menggunakan 8 (delapan) pernyataan, pengujian validitas dilakukan dengan melihat hubungan antar 8 (delapan) pernyataan dari 3 (tiga) indikator terhadap variable *Work Engagement*. Untuk mengetahui validitas masing – masing indikator maka dilakukan melalui uji korelasi (R) dan Uji *Confirmatori Factor Analysis* (CFA). Suatu indikator dinyatakan valid jika : nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dimana nilai R_{tabel} adalah 0,139, $SLF > 0,5$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1,97. Hasil uji *CFA* terhadap variabel *Work Engagement* dapat dilihat pada gambar 6.15 dan 6.16



Gambar 6.15 Loading Factor Modal CFA Konstrak *Work Engagement*

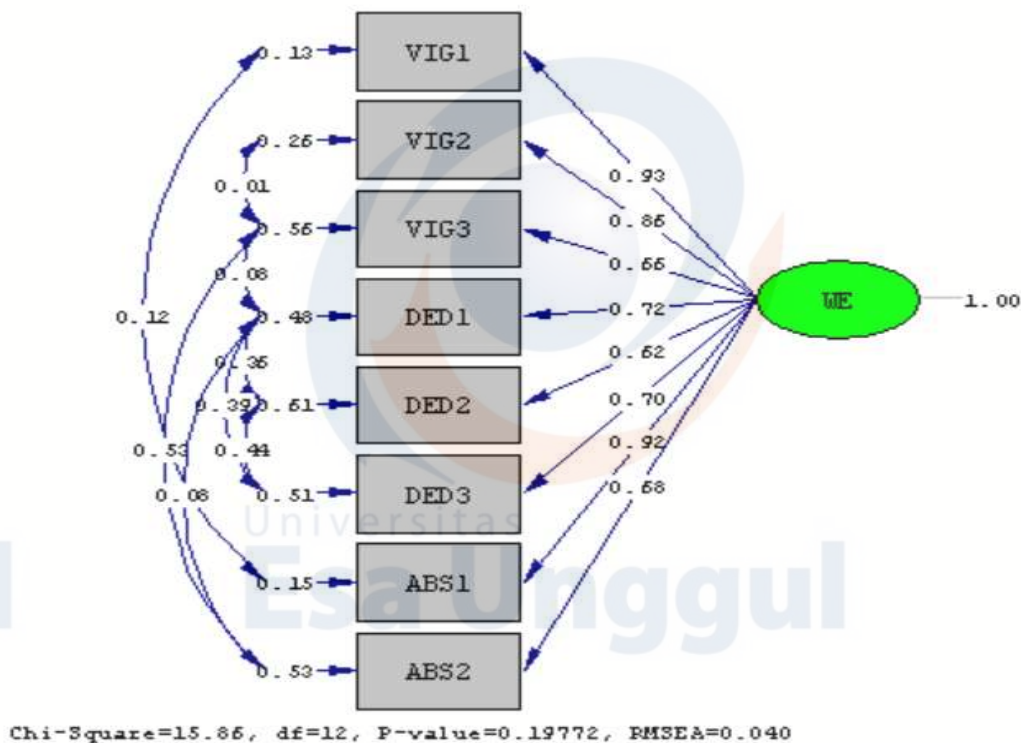


Sumber : Output Lisrel 88 (2022)

Gambar 6.13 T-Value Model CFA Konstrak *Work Engagement*

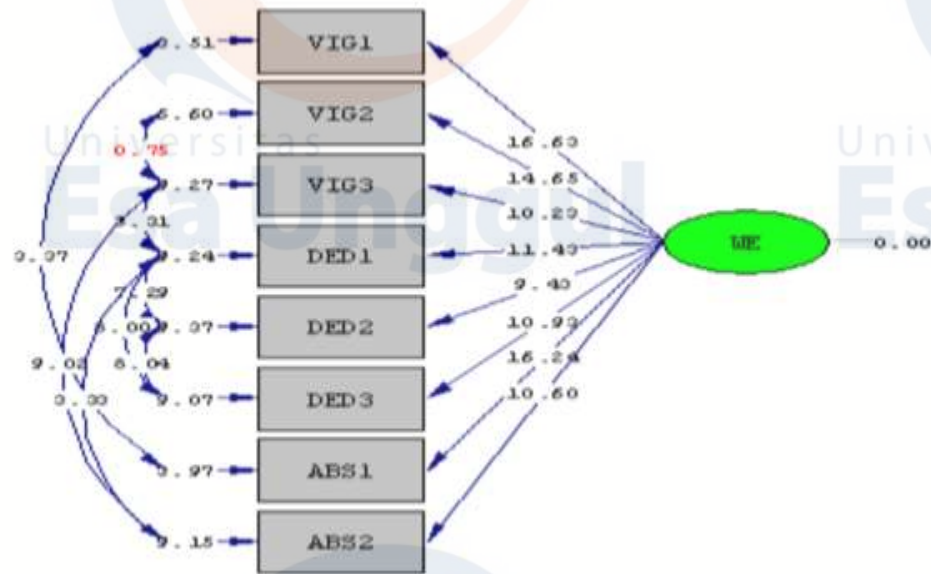
Dari 8 instrumen yang diuji, menunjukkan bahwa seluruh instrument memiliki loading factor yang belum memenuhi syarat validitas ya itu masi ada yang berada di bawah angka 0,5. Dengan kata lain secara komposit belum memiliki konsistensi internal dalam mengukur variable *Inovasi*.

Dari hasil evaluasi *goodness of fit model* menunjukkan bahwa parameter kecocokan model belum memenuhi syarat *goodness of fit* dimana nilai Chi-Square = 643,01, df = 20, p-value = 0,00000 dan RMSEA = 0,396. Untuk memperbaiki model, maka dilakukan modifikasi dengan pedoman "*Modification Indices*", yang dikeluarkan oleh Program Lisrel. Hasil Modifikasi model dapat dilihat pada gambar 6.14 dan 6.15 berikut ini :



Sumber : Output Lisrel 8.8 (2022)

Gambar 6.14 Standardized Solution Modification Model *Work Engagement*



Sumber : Output Lisrel 8.8 (2022)

Gambar 6.15 T-Value Modification Model *Work Engagement*

Setelah dilakukan modifikasi model diperoleh nilai Chi-Square = 15,85, df = 12, p-value= 0,19772, RMSEA = 0.040.

Setelah dilakukan modifikasi model diperoleh hasil validitas untuk variable *Work Engagement*. Adapun pernyataan yang valid sejumlah 8 (delapan pernyataan). Dari modifikasi model diperoleh nilai Chi-Square = 15,85, df = 12, p-value= 0,19772, RMSEA = 0.040. Hasil evaluasi *goodness of fit Work Engagement* secara keseluruhan setelah dilakukan modifikasi disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 6.36 Goodness Of Fit Index (GOFI) Model *Work Engagement*

GOFI	Nilai	Nilai Standard GOFI	Kesimpulan
$p\ value\ \chi^2$	0,19772	$p\ value > 0.05$	Good fit
RMSEA	0,040	$0.05 < RMSEA \leq 0,08$	Good fit
GFI	0.98	$GFI \geq 0,90$	Good Fit
AGFI	0.94	$AGFI \geq 0,90$	Good Fit
NNFI	1,00	$NNFI \geq 0,90$	Good fit
NFI	0,99	$NFI \geq 0,90$	Good fit
RFI	0,98	$RFI \geq 0,90$	Good Fit
AIC	63,86	$AIC < saturated = 272,00 < Independence = 6696,89$	Good fit
CAIC	167,02	$CAIC < saturated = 870,15 < Independence = 6767,26$	Good fit
ECVI	0,32	$E < saturated = 1,24 < Independence = 30,44$	Good fit

Sumber: data primer, diolah dengan LISREL versi 8,8

Berdasarkan nilai hasil uji pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kecocokan model *Work Engagement* memiliki *Goodness of Fit* yang baik. Hasil uji CFA setelah dimodifikasi model dapat dilihat pada tabel 6.37.

Tabel 6.37 Hasil CFA Pernyataan Variabel *Work Engagement*

No	Indikator	SLF	T-Value	Kesimpulan
1	VIG1	0,93	16,63	Valid
2	VIG2	0,86	14,65	Valid
3	VIG3	0,66	10,23	Valid
4	DED1	0,72	11,43	Valid
5	DED2	0,62	9,43	Valid
6	DED3	0,70	10,93	Valid
7	ABS1	0,92	16,24	Valid
8	ABS2	0,68	10,60	Valid

Sumber : Output Lisrel 8.8 Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 6.37 dapat disimpulkan bahwa hubungan instrument dengan variable *Work Engagement* sudah memenuhi syarat uji validitas, dimana nilai SLF > 0,5, dan nilai $t_{\text{hitung}} > 1,97$.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur tingkat reliabilitas indikator – indikator terhadap variable terkait maka perlu dilakukan Uji *Construct Reliability* (CR). Nilai CR yang diharapkan adalah $CR \geq 0,7$. Nilai AVE menunjukkan makna besarnya kandungan variasi indikator yang mampu dikandung oleh konstruk. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dapat diterima adalah $AVE \geq 0,5$. Hasil perhitungan CR dan AVE *Inovasi* disajikan dalam tabel 6.35 berikut:

Tabel 6.35 Construk Reliability dan Variance Extracted *Inovasi*

No.	Indikator	LF	LF ²	error LF ²	CR	AVE	Cronbach α
1	VIG1	0,93	0,26	0,74			
2	VIG2	0,86	0,48	0,52			
3	VIG3	0,66	0,26	0,74			
4	DED1	0,72	0,42	0,58			
5	DED2	0,62	0,19	0,81	0,92	0,59	0,94
6	DED3	0,70	0,52	0,48			
7	ABS1	0,92	0,29	0,71			
8	ABS2	0,68					
Total		9,13	6,43	6,57			

Sumber : Output Lisrel 8.8, Diolah (2022)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai CR = 0,92 dan nilai AVE = 0,59 yang menunjukkan bahwa indikator dari variable *Work Engagement* memiliki *construct*

reliability yang baik, dimana $CR \geq 0,7$ dan $AVE \geq 0,5$. Berdasarkan perhitungan melalui software statistic spss didapat Crocbach Alpha sebesar $0,94 > 0,7$.

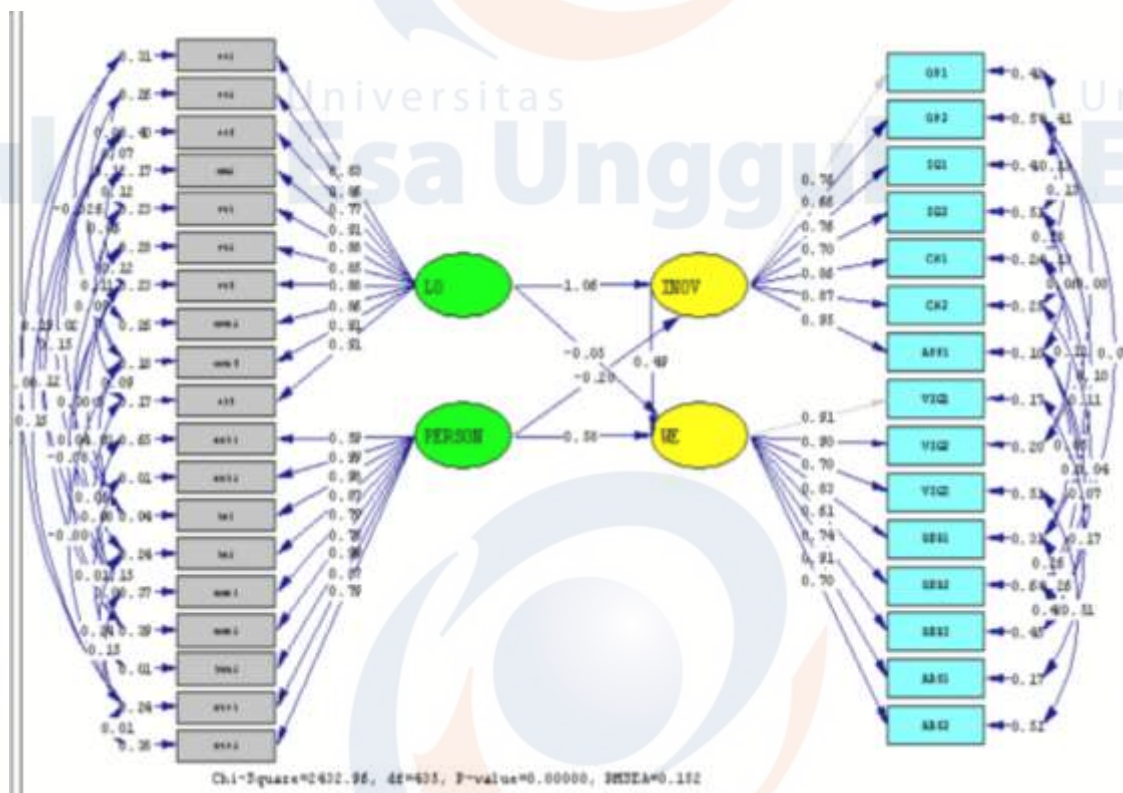
Dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variable *Work Engagement* valid dan reliabel.

6.3 Analisis Model Structural Full Model

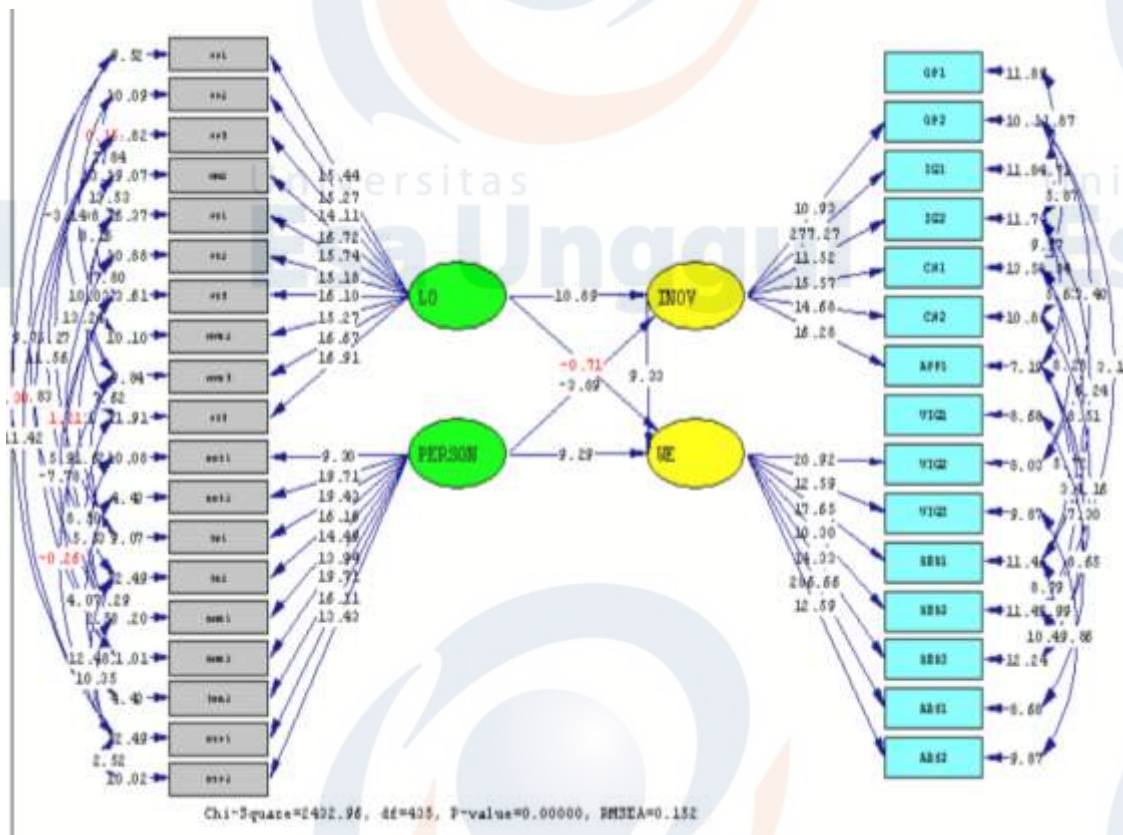
Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model Structural Equation Modelling (SEM) dilakukan dengan uji kecocokan (Goodness of Fit) dan uji statistic Analisis full model dilakukan setelah dipastikan bahwa semua indikator pada masing – masing variable telah dinyatakan valid dan reliabel. Artinya hasil – hasil tersebut mengindikasikan bahwa analisis dapat dilanjutkan untuk keseluruhan model yang telah didesain dalam model penelitian.

Model lengkap (Full Model) SEM yang dibangun bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Learning Organization, Personality* terhadap *Work Engagement* melalui Inovasi.

Model Strustural lengkap (full model) dapat dilihat pada gambar 6.16 dan 6.17.



Gambar 6.16 Standardized Loading Factor Full Model

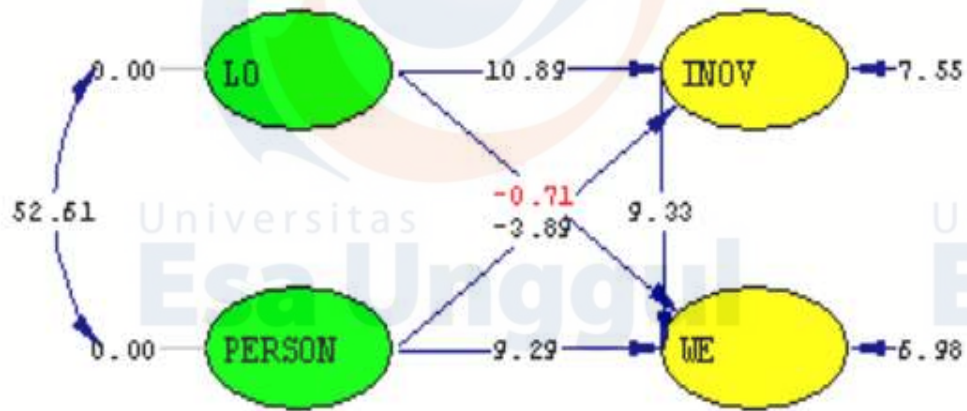


Gambar 6.17 T-Value Full Model

Secara sederhana, diagram jalur model Struktural antar Variabel Laten dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 6.18 Structural Model Jalaur Variabel Laten



Gambar 6.19 Struktural Model Jalur Varibael Laten (T-Value)

6.4 Uji Kecocokan Model (*Goodness of Fit*)

Untuk menguji kecocokan model secara keseluruhan dilakukan dengan memperhatikan hasil perhitungan Goodness of Fit (GOF). Hasil uji kecocokan model dalam penelitian ini berdasarkan output Lisrel 8.80 dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 6.36 Goodness of Fit Statistics

Goodness of Fit Statistics	
Degrees of Freedom	= 435
Minimum Fit Function Chi-Square	= 4802.10 (P = 0.0)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square	= 2432.96 (P = 0.0)
Chi-Square Difference with 24 Degrees of Freedom	= 200.63 (P = 0.0)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP)	= 1997.96
90 Percent Confidence Interval for NCP	= (1846.79 ; 2156.57)
Minimum Fit Function Value	= 24.13
Population Discrepancy Function Value (F0)	= 10.04
90 Percent Confidence Interval for F0	= (9.28 ; 10.84)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	= 0.15
90 Percent Confidence Interval for RMSEA	= (0.15 ; 0.16)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05)	= 0.00
Expected Cross-Validation Index (ECVI)	= 13.83
90 Percent Confidence Interval for ECVI	= (13.07 ; 14.63)
ECVI for Saturated Model	= 5.98
ECVI for Independence Model	= 267.80
Chi-Square for Independence Model with 561 Degrees of Freedom	= 53223.69
Independence AIC	= 53291.69
Model AIC	= 2752.96
Saturated AIC	= 1190.00
Independence CAIC	= 53437.83
Model CAIC	= 3440.69
Saturated CAIC	= 3747.50
Normed Fit Index (NFI)	= 0.91
Non-Normed Fit Index (NNFI)	= 0.89
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	= 0.71
Comparative Fit Index (CFI)	= 0.92
Incremental Fit Index (IFI)	= 0.92
Relative Fit Index (RFI)	= 0.88
Critical N (CN)	= 21.99
Root Mean Square Residual (RMR)	= 0.077
Standardized RMR	= 0.10
Goodness of Fit Index (GFI)	= 0.58
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	= 0.43
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)	= 0.43

Sumber : Output Lisrel 8.80 (2022)

Uji kecocokan (*Goodness of Fit*) keseluruhan model pengukuran merupakan indikasi perbandingan antara model yang dispesifikasi dengan matriks kovarian antar indikator. Peneliti tidak dituntut untuk memenuhi semua kriteria *goodness of fit*. Penggunaan 4-5 kriteria sudah mencukupi untuk menilai kecocokan suatu model asalkan mewakili

kriteria *absolute fit indices*, *incremental fit indices*, dan *parsimony fit indices*.(Jr et al., 2014)

Berdasarkan uji kecocokan keseluruhan model diperoleh hasil sebagai berikut :

a. *Absolute Fit Indices*

Nilai Chi-Square sebesar 4802.10 dan p-value sebesar 0,000 mengindikasikan bahwa model baik (*good fit*). Nilai RMSEA 0,15 yang menunjukkan bahwa model baik (*good fit*). Nilai *Goodness of Fit Indices* (GFI) adalah 0,58, mengindikasikan kecocokan yang cukup baik (*marginal fit*).

b. *Incremental Fit Indices*

Semua nilai *Incremental Fit Indices* menunjukkan model memiliki kecocokan yang baik (*good fit*) dimana nilai *Adjusted Goodness of Fit Index*, AGFI= 0,43; *NormalFit Index NFI*=0,91; *Comparative Fit Index*, CFI=0,92 ; *Incremental Fit Index*, IFI= 0,92 ; dan *Relative Fit Index*, RFI=0,88.

c. *Parsimony Fit Indices*

Semua nilai menunjukkan model memiliki kecocokan yang baik (*good fit*) dimana nilai *Akaike Information Index*, AIC =2752.69 < *saturated AIC* = 1190.00 dan < *AIC independence* = 53291.69; *Consistent Akaike Information Index*, CAIC = 3440.69 < *saturated CAIC* = 3747.50 dan *CAIC independence* =53437.83; *Expected Cross Validation Index*, ECVI= 13.83 < *ECVI saturated* = 5.98 dan < *ECVI independence* = 267.80 ; dan *Parsimony Goodness of Fit Indices*, PGFI=0,43.

Berdasarkan nilai hasil uji yang diperoleh di atas dapat disimpulkan bahwa kecocokan (*goodness of fit*) model dalam penelitian ini memiliki kecocokan yang baik.

6.5 Persamaan Struktural (Struktural Model)

Struktural model merupakan dasar untuk menganalisa model yang diuji untuk mencari nilai inner model yang menyatakan bahwa model yang dibuat merupakan model yang baik. Untuk menguji model struktur yang dibuat maka dibutuhkan nilai path coefficient dan latent correlation.

Hasil analisis model struktural menghasilkan tiga persamaan struktural yang menunjukkan pengaruh antar variable. Persamaan struktural dari model yang diuji adalah sebagai berikut:

a. Persamaan Struktur

$$\text{INOV} = 1.04*\text{LO} - 0.20*\text{PERSON}, \text{Errorvar.} = 0.19, R^2 = 0.80$$

(0.095)	(0.050)	(0.025)
10.89	-3.89	7.55

Dari persamaan struktur 1 tersebut didapat nilai $R^2 = 0,80$ yang berarti bahwa Inovasi (INOV) dapat dijelaskan oleh *Learning Organization* (LO) dan *Personality* (PERSON) sebesar 80%. Dengan kata lain, terbentuknya Inovasi (INOV) oleh *Learning Organization* (LO) dan *Personality* (PERSON) sebesar 80%, sedangkan sisanya 20% dibentuk oleh variable yang tidak di uji di dalam penelitian ini. Pengaruh *Learning Organization* terhadap Inovasi memiliki koefisien sebesar 1,04 sedangkan nilai error sebesar 0,095, dan nilai *t-value* sebesar 10,89. Pengaruh *Personality* terhadap Inovasi memiliki koefisien sebesar 0,20 dengan nilai error sebesar 0,050 dengan nilai *t-value* = -3,89.

Nilai koefisien jalur variable Laten *Learning Organization* (10,89) lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien jalur *Personality* (-3,89). Hal ini menunjukkan bahwa variable laten *Learning Organization* memberikan kontribusi yang lebih besar dalam hal pengaruhnya terhadap variable laten *Inovasi* dibandingkan variable laten *Learning Organization*.

b. Persamaan Struktural 2

$$\text{WE} = 0.51*\text{INOV} - 0.049*\text{LO} + 0.59*\text{PERSON}, \text{Errorvar.} = 0.10, R^2 = 0.90$$

(0.054)	(0.068)	(0.063)	(0.014)
9.33	-0.71	9.29	6.98

Dari persamaan tersebut didapat nilai $R^2 = 0,090$ yang berarti *Work Engagement* (WE) dapat dijelaskan oleh *Learning Organization* (LO), *Personality* (PERSON) dan Inovasi (INOV) sebesar 90%. Dengan kata lain terbentuknya *Work Engagement* (WE) oleh *Learning Organization* (LO), *Personality* (PERSON) dan Inovasi (INOV) sebesar 90%, sedangkan sisanya 10% dibentuk oleh variable lain yang tidak di uji dalam penelitian ini. Pengaruh *Learning Organization* terhadap *Work Engagement* memiliki koefisien sebesar 0,049 dengan nilai error sebesar 0,068, dan nilai *t-value* sebesar -0,71. Pengaruh *Personality* terhadap *Work Engagement* memiliki koefisien sebesar 0,59 dengan nilai error sebesar 0,063 dengan nilai *t-value*= 6,89. Pengaruh Inovasi terhadap *Work Engagement* memiliki koefisien sebesar 0,51 dengan nilai error sebesar 0,054 dan nilai *t-value* sebesar 9,33.

Nilai koefisien jalur variable laten *Personality* (0,59) lebih besar dibandingkan nilai koefisien jalur *Learning Organization* (0,049) dan Inovasi (0,51). Hal ini menunjukkan bahwa variable laten *Personality* memberikan kontribusi yang lebih besar dalam hal pengaruhnya terhadap variable laten *Work Engagement* dibandingkan variable laten *Learning Organization* dan Inovasi.

6.6 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Pembahasan tentang pengaruh tidak langsung mengacu pada table 6.37

Tabel 6,37 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung, serta Pengaruh Total .

No.	Variabel	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1	LO - WE	-0,71	-	-0,71
2	PERSON - WE	9,29	-	9,29
3	INOV - WE	9,33	-	9,33
4	LO - INOV	10,89	-	10,89
5	PERSON - INOV	-3,89	-	-3,89
8	LO – INOV – WE		$(10,89 \times 9,33) + 0,71 = 10,11$	10,11
9	PERSON – INOV – WE		$(-3,89 \times 9,33) + 9,29 = -27,00$	-27,00

Sumber : Output Lisrel 8.8, Diolah (2022)

a. Pengaruh Langsung

1) Pengaruh Langsung *Learning Organization* terhadap *Work Engagement*

Learning Organization tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement* sebesar -0,71 atau -71%.

2) Pengaruh Langsung *Personality* terhadap *Work Engagement*

Personality berpengaruh langsung positif terhadap *Work Engagement* sebesar 9,29 atau 9,3%.

3) Pengaruh Langsung *Inovasi* terhadap *Work Engagement*

Inovasi berpengaruh langsung positif terhadap *Work Engagement* sebesar 9,33 atau 9,3%.

4) Pengaruh Langsung *Learning Organization* terhadap *Inovasi*

Learning Organization berpengaruh langsung positif terhadap *Inovasi* sebesar 10,89 atau 11 %

5) Pengaruh Langsung *Personality* terhadap *Inovasi*

Personality berpengaruh langsung terhadap *Inovasi* sebesar -3,89 atau -3,9%

b. Pengaruh Tidak Langsung

1) **Pengaruh Tidak Langsung *Learning Organization* terhadap *Work Engagement* melalui *Inovasi***

Pengaruh *Learning Organization* terhadap *Work Engagement* tanpa mediasi adalah sebesar 9,29. Setelah adanya mediasi *Inovasi*, maka pengaruh *Learning Organization* terhadap *Inovasi* naik menjadi 10,16. Angka ini didapat dari estimasi koefisien pengaruh langsung (-0,71) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 10,11. Pengaruh tidak langsung ini diperoleh dari perkalian jalur langsung yaitu *Learning Organization* terhadap *Inovasi* (10,89) dengan jalur langsung *Learning Organization* terhadap *Work Engagement*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efek mediasi *Inovasi* dapat meningkatkan pengaruh *Learning Organization* terhadap *Work Engagement* adanya peran mediasi *Inovasi* maka pengaruh *Learning Organization* terhadap *Work Engagement* naik menjadi 10,11

2) **Pengaruh Tidak Langsung *Personality* terhadap *Work Engagement* melalui *Inovasi***

Pengaruh *Personality* terhadap *Work Engagement* tanpa mediasi adalah sebesar 9,29. Setelah adanya mediasi *Inovasi*, maka pengaruh *Personality* terhadap *Work Engagement* naik menjadi -36,00. Angka ini didapat dari estimasi koefisien pengaruh langsung (9,29) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar -27,00. Pengaruh tidak langsung ini diperoleh dari perkalian jalur langsung yaitu *Personality* terhadap *Inovasi* (-3,89) dengan jalur langsung *Personality* terhadap *Work Engagement*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efek mediasi *Inovasi* dapat meningkatkan pengaruh *Personality* terhadap *Work Engagement* adanya peran mediasi *Inovasi* maka pengaruh *Personality* terhadap *Work Engagement* naik menjadi -27,00.

6.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada analisis *structural equation modelling* (SEM), dimana tingkat signifikansi *path coefficient* didapat dari nilai *t* dengan nilai *t-value* >1,97 dan *standardized path coefficient*, dari nilai *standardized path coefficient* > 0,05.

1. Pengaruh Langsung:

Terdapat tujuh hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil olah Lisrel 8.8 hasil uji hipotesis pengaruh langsung dirangkum dalam tabel 4.51 berikut:

Tabel 6,38 Rangkuman Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

No.	Jalur	Koefisien Standard	t-value	signifikansi	Kesimpulan
1.	LO → WE	-0,05	-0,71	Tidak Signifikan	<i>Learning Organization</i> (LO) tidak berpengaruh terhadap <i>Work Engagement</i> (WE)
2.	PERSON → WE	0,58	9,29	Signifikan	<i>Personality</i> (PERSON) berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> (WE)
3.	INOV → WE	0,49	9,33	Signifikan	<i>Inovasi</i> (INOV) berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> (WE)
4.	LO → INOV	1,06	10,89	Signifikan	<i>Learning Organization</i> (LO) berpengaruh signifikan terhadap <i>Inovasi</i> (INOV)
5.	PERSON → INOV	-0,20	-3,89	Tidak Signifikan	<i>Personality</i> (PERSON) tidak berpengaruh terhadap <i>Inovasi</i> (INOV)

Sumber: Output Lisrel 8.80, Diolah (2022)

a. Pengaruh Langsung *Learning Organization* terhadap *Work Engagement*

$H_0: \beta_{y1} \leq 0$ *Learning Organization* tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement*

$H_1: \beta_{y1} > 0$ *Learning Organization* berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement*

Pengaruh langsung *Learning Organization* terhadap *Work Engagement* didasarkan pada nilai koefisien standarisasi sebesar -0,05 dan nilai t-value sebesar = -0,71. Nilai tersebut tidak memenuhi syarat untuk penerimaan H_1 dimana nilai t-value < 1,97 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh *Learning Organization* terhadap *Work Engagement*.

b. Pengaruh Langsung *Personality* terhadap *Work Engagement*.

H₀ : $\beta_{y2} \leq 0$ *Personality* tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement*

H₂ : $\beta_{y2} > 0$ *Personality* berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement*.

Pengaruh langsung *Personality* terhadap *Work Engagement* didasarkan pada nilai koefisien standarisasi sebesar 0,58 dan nilai *t-value* sebesar = 9,29. Nilai tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H₂ dimana nilai *t-value* < 1,97 sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Personality* terhadap *Work Engagement*.

c. Pengaruh Langsung Inovasi terhadap *Work Engagement*.

H₀ : $\beta_{y3} \leq 0$ Inovasi tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement*.

H₃ : $\beta_{y3} > 0$ Inovasi berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement*.

Pengaruh langsung Inovasi terhadap *Work Engagement* didasarkan pada nilai koefisien standarisasi sebesar 0,49 dan nilai *t-value* sebesar = 9,33. Nilai tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H₃ dimana nilai *t-value* < 1,97 sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Inovasi terhadap *Work Engagement*.

d. Pengaruh *Learning Organization* terhadap Inovasi.

H₀ : $\beta_{y4} \leq 0$ *Learning Organization* tidak berpengaruh langsung terhadap Inovasi

H₄ : $\beta_{y4} > 0$ *Learning Organization* berpengaruh langsung terhadap Inovasi

Pengaruh langsung *Learning Organization* terhadap Inovasi didasarkan pada nilai koefisien standarisasi sebesar 1,60 dan nilai *t-value* sebesar = 10,89. Nilai tersebut telah memenuhi syarat untuk penerimaan H₄ yaitu nilai *t-value* > 1,97 sehingga H₀ ditolak dan H₄ diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung *Learning Organization* terhadap Inovasi.

e. Pengaruh *Personality* terhadap Inovasi

H₀ : $\beta_{y21} \leq 0$ *Personality* tidak berpengaruh langsung terhadap *Inovasi*.

H₅: $\beta_{y21} > 0$ *Personality* berpengaruh langsung terhadap *Inovasi*.

Pengaruh *Personality* terhadap *Inovasi* didasarkan pada nilai koefisien standarisasi sebesar -0,20 dan nilai *t-value* sebesar = -3,89. Nilai tersebut tidak memenuhi syarat untuk penerimaan H₅ yaitu nilai *t-value* > 1,97 sehingga H₀ diterima dan H₅ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung *Personality* terhadap *Inovasi*.

2. Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung didapat berdasarkan output LISREL 8.8. kemudian dibandingkan dengan hasil Sobel test untuk juga dibandingkan untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sobel test dilakukan dengan menghitung nilai *z* berdasarkan koefisien jalur (*unstandardized*) dan *standard error of estimation* Jika nilai *z* > 1,96 maka hipotesis dapat diterima. (Hayes, 2018)

a. Pengaruh Tidak Langsung *Learning Organization* terhadap *Work Engagement* Pegawai melalui *Inovasi*.

H₀: $\beta_{y3} \beta_{31} \leq 0$ *Learning Organization* tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement* melalui *Inovasi*

H₈: $\beta_{y3} \beta_{31} > 0$ *Learning Organization* berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement* melalui *Inovasi*

Besarnya pengaruh tidak langsung diperoleh dari perkalian jalur langsung yaitu *Learning Organization* terhadap *Inovasi* (10,89) dengan jalur langsung *Inovasi* terhadap *Work Engagement* (9,33) sehingga $10,89 \times 9,33 = 10,11$.

Untuk pengujian hipotesis mengacu pada nilai *t* dimana jika $t_{value} > 1,97$ maka H₀ ditolak atau tidak ditolak jika $t_{value} < 1,97$.

Nilai *t* hitung berdasarkan output LISREL 8.8 disajikan dalam tabel 4.39 berikut ini:

Tabel 4.39 Pengaruh Tidak Langsung

Indirect Effects of KSI on ETA	
LO	

INOV	- -
WE	0.51
	(0.05)
	9,33

Sumber: Output LISREL 8.80, 2022

Berdasarkan output LISREL 8.8 didapat nilai t_{value} (t-hitung) sebesar 9,33 yang lebih besar dari pada t_{tabel} (1,97)

Berdasarkan angka tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_6 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Learning Organization* berpengaruh tidak langsung terhadap *Work Engagement* melalui *Inovasi*.

b. Pengaruh Tidak Langsung *Personality* terhadap *Work Engagement* melalui *Inovasi*

H_0 : $\beta_{y3}\beta_{32} \leq 0$ *Personality* tidak berpengaruh terhadap *Work Engagement* melalui *Inovasi*

H_1 : $\beta_{y3} \beta_{32} > 0$ *Personality* berpengaruh terhadap *Work Engagement* melalui *Inovasi*.

Besarnya pengaruh tidak langsung diperoleh dari perkalian jalur langsung yaitu *Personality* terhadap *Inovasi* (-3,89) dengan jalur langsung *Inovasi* terhadap *Work Engagement* (9,33) sehingga $-3,89 \times 9,33 + 9,29 = -27,00$.

Untuk pengujian hipotesis mengacu pada nilai t dimana jika $t_{value} > 1,97$ maka H_0 ditolak atau tidak ditolak jika $t_{value} < 1,97$.

Nilai t hitung berdasarkan output LISREL 8.8 disajikan dalam tabel 4.40 berikut ini:

Tabel 4.40 Pengaruh Tidak Langsung

Indirect Effects of KSI on ETA	
PERSON	

INOV	- -
WE	-0.10
	(0.03)
	-3.59

Sumber: Output LISREL 8.80, 2020

Berdasarkan output LISREL 8.8 didapat nilai t_{value} (t_{hitung}) sebesar -3,59 yang lebih Kecil dari pada t_{tabel} (1,97)

Berdasarkan angka tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_7 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Personality* berpengaruh tidak langsung terhadap *Work Engagement* melalui *Inovasi*.

6.8 Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini mengacu pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan hasil pengujian hipotesis sebagaimana yang telah diuraikan pada bagian terdahulu. Hasil Penelitian ini mencoba mengungkapkan masalah *Work Engagement* yang dikaitkan dengan *Learning Organization*, *Personality* dan Inovasi pada karyawan UKM Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur.

Secara kuantitatif hasil penelitian menunjukkan bahwa *Learning Organization* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *Work Engagement* namun berpengaruh signifikan terhadap Inovasi. *Personality* dan Inovasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *Work Engagement* dan berpengaruh terhadap inovasi. Kemudian untuk hubungan tidak langsung *Learning Organization* berpengaruh tidak langsung terhadap *Work Engagement* melalui inovasi, sedangkan *Personality* tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement* melalui inovasi. *Learning Organization*, *Personality* dan Inovasi memiliki pengaruh dan kontribusi yang berbeda – beda terhadap peningkatan *Work Engagement*.

Pembahasan hasil penelitian ini menggabungkan secara komprehensif teori, hasil penelitian terdahulu dan fakta – fakta empiris yang terjadi pada obyek yang dikaji untuk memberikan temuan penelitian. Sesuai dengan kerangka berfikir penelitian,

pembahasan tentang masing – masing hubungan antar variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Langsung *Learning Organization* terhadap *Work Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Learning Organization* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Work Engagement* di UKM Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur tidak dipengaruhi oleh variable *Learning Organization*.

Tidak adanya pengaruh *Learning Organization* secara signifikan terhadap *Work Engagement* disebabkan karena belum menerapkan model mental kompleks didalam diri mereka seperti belum menerapkan etika dalam bekerja dimana dalam suatu pekerjaan karyawan diharapkan dapat menerapkan etika untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan etika untuk dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya. *Work Engagement* karyawan tidak bisa berjalan dengan efektif karena karyawan kurang semangat seperti tidak adanya kegembiraan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang memiliki keinginan untuk meningkatkan perhatian mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaannya. Berdasarkan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa karyawan yang bekerja di PIK Pulogadung ditemukan bahwa model mental kompleks tidak dipahami oleh karyawan karena mereka bekerja berdasarkan perintah dan pekerjaan mereka saja.

Sementara pada penelitian terdahulu terhadap pengaruh *Learning Organization* terhadap *Work Engagement*, artinya bahwa *Learning Organization* yang ada di PIK Pulogadung berbeda dengan *Learning Organization* di tempat lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Learning Organization* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. (Hidayat, 2022, Islam & Tariq, 2018, Hasan et al., 2020)

2. Pengaruh Langsung *Personality* terhadap *Work Engagement*

Faktor Kunci dalam *Work Engagement* terletak pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Sebagai sebuah system yang kompleks, organisasi sangat dipengaruhi oleh interaksi antar manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu organisasi harus menempatkan manusia sebagai pusat dan juga kunci dari *Work Engagement*. Salah satunya melalui *personality*. Secara teoritis dinyatakan bahwa *Personality* dan *Work Engagement* adalah tujuan penting bagi mereka

yang bertanggungjawab untuk meningkatkan kualitas. Kepribadian, adalah seperangkat karakteristik psikologis yang berkelanjutan dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh perilaku dan pemikirannya (Salajeghe & Nasiri, 2016).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Personality* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. Hal ini berarti bahwa jika ingin meningkatkan *Work Engagement* karyawan maka *Personality* juga harus ditingkatkan. Dengan kata lain, untuk meningkatkan *Work Engagement* karyawan dapat dilakukan dengan memperkuat dedikasi (*Dedication*) seperti dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang ada didalam *Personality*. Semakin kuat *Personality* maka *Work Engagement* akan semakin meningkat.

Untuk memperkuat *Personality* dapat dilakukan dengan cara memperkuat indikator – indikator yang terkait dengan *Personality* itu sendiri. Berdasarkan analisis koefisien bobot faktor diketahui bahwa Ekstroversi, Stabilitas Emosional, Keramahan, Kesadaran dan Keterbukaan terhadap Pengalaman merupakan lima indikator yang paling representative dalam menjelaskan variable laten *Personality*. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan *Personality* dapat diprioritaskan melalui peningkatan kelima unsur dari *Personality* tersebut.

Ekstroversi merupakan prioritas pertama yang perlu dilakukan. Ekstroversi sangat penting bagi *Personality* karena melalui ekstroversi maka seorang karyawan tidak akan kehabisan bahan pembicaraan dalam mendapatkan informasi berkaitan dengan pekerjaan. Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bagaimana ciri-ciri kepribadian mempengaruhi keterlibatan kerja (Kostrzewska & Roznowski, 2022). Prioritas kedua dalam upaya meningkatkan *Personality* adalah melalui peningkatan Kesadaran. *Personality* yang memiliki kesadaran baik dapat bertanggung jawab penuh terhadap semua tugas yang diberikan. Dengan semakin banyak *Personality* yang dapat diterapkan pada berbagai kondisi, maka semakin tinggi *Personality* seseorang. Extraversion, conscientiousness, intelek dan keramahan ditemukan berkorelasi positif dengan *Work Engagement*. Hasil ini sesuai dengan teori pertukaran sosial dimana karyawan yang merasa *Personality*nya sesuai dengan pekerjaannya akan mengalami peningkatan *Work Engagement* daripada ketika mereka merasa *Personality*nya tidak sesuai dengan pekerjaannya. yang menemukan korelasi positif antara *Work Engagement* dan sifat ekstraversi, kesadaran, kecerdasan,

dan keramahan (Mhlanga et al., 2021). Oleh karena itu penguatan *Personality* yang mempunyai kesadaran yang baik sangat penting untuk memperkuat *Personality* pada karyawan UKM Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur.

Faktor *Personality* yang menjadi prioritas peningkatan berikutnya adalah Stabilitas emosional, sejauh mana karyawan tidak mudah tersinggung sehingga menimbulkan *work engagement* bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya adalah keramahan dimana masing – masing karyawan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan yang lain maka secara tidak langsung dapat meningkatkan *work engagement* bagi karyawan UKM Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur. Faktor yang menjadi prioritas terakhir adalah keterbukaan terhadap pengalaman dimana karyawan suka untuk belajar kepada orang – orang yang lebih berpengalaman maka akan meningkatkan *work engagement*.

Secara empiris pengaruh *Personality* terhadap *Work Engaement* telah dibuktikan melalui beberapa penelitian terdahulu. Temuan penelitian oleh (Herman, 2021, Kostrzewska & Roznowski, 2022) yang menunjukkan bahwa *Personality* mempunyai hubungan signifikan terhadap *Work Engagement*. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini telah memperkuat dan memperkukuh serta sejalan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya bahwa *Personality* berpengaruh langsung signifikan terhadap *Work Engagement*.

3. Pengaruh Langsung Inovasi terhadap *Work Engagement*

Secara umum, inovasi berarti suatu ide, produk, informasi teknologi, kelembagaan, perilaku, nilai-nilai, dan praktik-praktik baru yang belum banyak diketahui, diterima, dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian besar warga masyarakat dalam suatu lokalitas tertentu, yang dapat digunakan atau mendorong terjadinya perubahan-perubahan di segala aspek kehidupan masyarakat demi terwujudnya perbaikan mutu setiap individu dan seluruh warga masyarakat yang bersangkutan (Moch et al., 2019).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Inovasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. Dengan kata lain *Work Engagement* dipengaruhi oleh variable inovasi karyawan. Hubungan ini dapat diinterpretasikan bahwa jika inovasi karyawan dijalankan dengan lebih baik

maka akan memperkuat *Work Engagement*. Sebaliknya jika Inovasi Karyawan kurang baik maka akan berdampak pada melemahnya *Work Engagement*.

Work Engagement yang kuat sangat dibutuhkan oleh organisasi. Oleh karena itu, untuk menciptakan *Work Engagement* yang kuat, maka organisasi harus memperkuat inovasi karyawan. Penguatan Inovasi dapat dilakukan melalui peningkatan indikator – indikator yang terkait dengan inovasi itu sendiri. Berdasarkan analisis bobot faktor ditemukan bahwa indikator *Application*, *Opportunity Exploration*, *Idea Generation* dan *Championing* merupakan empat indikator yang paling representative dalam menjelaskan variabel laten Inovasi. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan Inovasi dapat diprioritaskan melalui peningkatan keempat unsur inovasi tersebut.

Application merupakan prioritas pertama yang perlu dilakukan. *Application* sangat penting untuk karyawan dalam menciptakan ide dalam menyelesaikan pekerjaannya di UKM Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur sehingga meningkatkan work engagement karyawan dengan dedikasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Prioritas kedua dalam meningkatkan Inovasi adalah *Opportunity Exploration*. Inovasi dalam *Opportunity Exploration* seperti karyawan melihat peluang dari setiap masalah yang ada sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dimana UKM Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur membutuhkan karyawan yang sigap dalam melihat peluang yang ada sehingga dapat meningkatkan *work engagement* karyawan. Prioritas selanjutnya dalam meningkatkan inovasi adalah *idea generation* seperti karyawan berani untuk mengeluarkan ide dengan sesuatu yang baru sehingga karyawan dapat meningkatkan *work engagementnya* berdasarkan dedikasi karyawan dimana mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Prioritas terakhir dalam meningkatkan inovasi adalah *championing* seperti karyawan percaya diri untuk menyampaikan ide yang dimiliki pada saat diskusi bersama rekan kerja mereka sehingga akan meningkatkan *work engagement* dengan dedikasi dimana mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Secara empiris pengaruh Inovasi telah dibuktikan melalui beberapa penelitian terdahulu. Temuan penelitian oleh Moch et al., (2019) menyatakan bahwa Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan.

4. Pengaruh Langsung *Learning Organization* terhadap Inovasi

Secara teoritis dinyatakan bahwa *Learning Organisasi* merupakan penanaman semua anggota organisasi dengan keinginan untuk menemukan cara baru untuk meningkatkannya efektivitas (George & Jones, 2012).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Learning Organization* berpengaruh signifikan terhadap Inovasi. Hal ini berarti bahwa jika ingin meningkatkan Inovasi maka *Learning Organization* juga harus ditingkatkan. Dengan kata lain, untuk meningkatkan Inovasi karyawan dapat dilakukan dengan memperkuat *Learning organization* yang ada didalam organisasi. Semakin baik *Learning Organization* maka Inovasi akan semakin meningkat.

Untuk memperkuat *Learning Organization* dapat dilakukan dengan cara memperkuat indikator – indikator yang terkait dengan *learning organization* itu sendiri. Berdasarkan analisis koefisien bobot faktor diketahui bahwa penguasaan pribadi, model mental kompleks, pembelajaran tim, membangun visi bersama dan pemikiran system merupakan lima indikator yang paling representative dalam menjelaskan variabel laten *Learning Organization*. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan *Learning Organization* dapat diprioritaskan melalui peningkatan kelima unsur *Learning Organization* tersebut.

Peningkatan pemikiran system merupakan prioritas pertama yang perlu dilakukan. Pemikiran system sangat penting bagi karyawan karena melalui pemikiran system, karyawan dapat mengengerjakan pekerjaan dengan sungguh – sungguh dan bekerja sesuai tugas yang diberikan sehingga karyawan mampu untuk menciptakan ide secara rutin dalam pekerjaannya. Oleh karena itu pemikiran system harus diperkuat dan diterapkan dalam organisasi sehingga inovasi karyawan akan meningkat dengan adanya application seperti kemampuan karyawan untuk dapat menciptakan ide secara rutin dalam pekerjaannya.

Prioritas kedua dalam upaya meningkatkan *Learning Organization* adalah melalui membangun visi bersama. *Learning Organization* yang berorientasi pada membangun visi bersama menempatkan karyawan memahami arah tujuan perusahaan, selain itu dituntut juga untuk terikat dengan visi, misi perusahaan sehingga karyawan dapat dapat mengambil *opportunity exploration* seperti

melihat peluang dari setiap masalah yang ada didalam organisasi. Oleh karena itu penguatan *Learning Organization* dalam membangun visi bersama sangat penting untuk memperkuat *learning organization* sehingga akan meningkatkan inovasi karyawan dalam *mengambil opportunity exploration* pada UKM Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur.

Faktor *Learning Organization* yang menjadi prioritas peningkatan berikutnya adalah penguasaan pribadi dan pembelajaran tim. Penguasaan pribadi seperti perusahaan memfasilitasi karyawan untuk dapat mengikuti pelatihan guna meningkatkan pengetahuan sangat penting untuk karyawan dalam menguasai kemampuan diri sendiri dapat berhasil. Selain itu Pembelajaran tim seperti karyawan yang dapat membantu rekan kerja lain dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan secara bersama – sama dengan rekan kerjanya dapat menyatukan kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga *idea generation* seperti karyawan yang tidak mudah tersinggung dengan rekan kerja yang lain atau atasan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu penguasaan pribadi dan juga pembelajaran tim harus diperkuat dan diterapkan dalam meningkatkan *learning organization* sehingga inovasi karyawan akan meningkat dengan adanya *idea generation*.

Prioritas selanjutnya dalam upaya meningkatkan *learning organization* adalah model mental kompleks dimana karyawan dapat menerapkan etika dalam bekerja sehingga inovasi seperti *championing* dimana karyawan percaya diri untuk menyampaikan ide yang dimiliki pada saat diskusi bersama rekan kerja dapat berjalan. Oleh karena itu penguatan *learning organization* dalam hal model mental kompleks sangat penting untuk memperkuat *learning organization* sehingga inovasi karyawan seperti *championing* dapat membuat karyawan percaya diri dalam menyampaikan ide – idenya pada UKM Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur.

Penelitian Nasution et al., (2021) menemukan hasil empiris bahwa suatu perusahaan akan mencapai keunggulan bersaing apabila perusahaan mampu mengembangkan atau melakukan inovasi. Pembelajaran organisasi (OL) telah muncul sebagai salah satu kemampuan lain untuk menghadapi perubahan yang berasal dari lingkungan yang bergejolak dan dinamis (Abdi et al., 2018).

Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap Inovasi

5. Pengaruh Langsung *Personality* terhadap Inovasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Personality* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Inovasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa Inovasi di UKM Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur tidak dipengaruhi oleh variable *Personality*.

Tidak adanya pengaruh *Personality* secara signifikan terhadap Inovasi disebabkan karena belum menerapkan keramahan didalam diri mereka seperti belum menerapkan saling membantu antar rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak adanya *championing* seperti karyawan tidak mampu untuk menghasilkan suatu proses baru yang dapat berguna bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Inovasi karyawan tidak bisa berjalan dikarenakan karyawan belum mampu untuk menghasilkan suatu proses baru yang dapat berguna bagi perusahaan mereka sehingga kurang memiliki keinginan untuk meningkatkan perhatian mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaannya. Berdasarkan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa karyawan yang bekerja di UKM Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur ditemukan bahwa keramatahan tidak dipahami oleh karyawan karena mereka bekerja berdasarkan perintah dan pekerjaan mereka saja.

Sementara pada penelitian terhadulu terdapat pengaruh *Personality* terhadap Invasi, artinya bahwa *Personality* yang ada di UKM Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur berbeda dengan *Personality* di tempat lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Personality* berpengaruh signifikan terhadap Inovasi (Etikariena, 2020, Wiradnyana, 2021, Firdaus & Handoyo, 2021).

6. Pengaruh *Learning Organization* melalui Inovasi terhadap *Work Engagement*

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *Learning Organization* berpengaruh signifikan terhadap Inovasi. Sementara itu, inovasi berpengaruh langsung

signifikan terhadap *work engagement*. Peran Inovasi mampu memediasi pengaruh *learning organization* terhadap *work engagement*.

Berbagai teori dan pembuktian empiric melalui penelitian telah menunjukkan pengaruh langsung secara positif *Learning organization* terhadap *work engagement* (Aziz et al., 2021, Nadeem et al., 2018) dan *Learning Organization* berpengaruh langsung secara positif terhadap Inovasi (Nasution et al., 2021, Hidayat, 2022)

Berdasarkan logika silogisme maka dapat disimpulkan bahwa *Learning Organization* berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap *Work Engagement* melalui inovasi. Logika tersebut didukung oleh hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *Learning Organization* berpengaruh signifikan terhadap *Work engagement* melalui inovasi. Dapat diinterpretasikan bahwa *Learning Organization* yang baik akan mampu meningkatkan *work engagement*, dan melalui inovasi yang baik, maka pengaruh *learning organization* dalam meningkatkan *work engagement* semakin kuat.

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *learning organization* akan berpengaruh lebih tinggi terhadap *work engagement* ketika dimediasi oleh inovasi. Namun pengaruh mediasi Inovasi lebih besar dalam hubungan antara *Learning Organization* terhadap *Work Engagement* karyawan pada UKM Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur.

7. Pengaruh *Personality* melalui Inovasi terhadap *Work Engagement*

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *Personality* tidak berpengaruh signifikan terhadap Inovasi. Sementara itu, inovasi berpengaruh langsung signifikan terhadap *work engagement*. Peran Inovasi tidak mampu memediasi pengaruh *learning organization* terhadap *work engagement*.

Berbagai teori dan pembuktian empiric melalui penelitian dapat menunjukkan pengaruh langsung secara positif *Personality* terhadap *work engagement* (Kostrzewska & Roznowski, 2022, Li et al., 2021, Kong & Li, 2018) namun tidak dapat menunjukkan pengaruh *Personality* berpengaruh langsung secara positif terhadap Inovasi (Fiernaningsih et al., 2022, Alshamsi & Bin Ahmad, 2019, Helmy & Pratama, 2018)

Berdasarkan logika silogisme maka dapat disimpulkan bahwa *Personality* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* melalui inovasi. Logika

tersebut tidak didukung oleh hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *Personality* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work engagement* melalui inovasi. Dapat diinterpretasikan bahwa *Personality* yang tidak akan mampu meningkatkan *work engagement*, walau melalui inovasi yang baik, maka pengaruh *Personality* dalam meningkatkan *work engagement* bukan menjadi tolok ukur bagi karyawan UKM Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur.

BAB VII

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap berbagai teori dan hasil penelitian yang telah di bawah pada bagian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Learning Organization* tidak dapat meningkatkan *Work Engagement* karyawan UMKM PIK Pulogadung. Hal ini berarti bahwa peningkatan *Learning Organization* yang diterapkan tidak dapat meningkatkan *work engagement*
2. *Personality* dapat meningkatkan *Work Engagement* karyawan UMPK PIK Pulogadung. Hal ini berarti bahwa peningkatan *Personality* akan meningkatkan *Work Engagement* karyawan yang lebih tinggi yang dapat dilakukan melalui faktor – faktor *learning organization* yang lebih kuat didalam diri karyawan UMKM PIK Pulogadung.
3. Inovasi dapat meningkatkan *Work Engagement* karyawan UMKM PIK Pulogadung. Hal ini berarti bahwa peningkatan Inovasi akan meningkatkan *work engagement* karyawan. Dengan kata lain, untuk memperoleh *Work Engagement* yang lebih tinggi maka dapat dilakukan dengan memperkuat faktor – faktor inovasi didalam keterlibatan kerja karyawan UMKM PIK pulogadung.
4. *Learning Organization* dapat meningkatkan Inovasi karyawan UMKM PIK Pulogadung. Hal ini berarti bahwa peningkatan *Learning Organization* akan meningkatkan Inovasi. Dengan kata lain untuk memperoleh Inovasi yang lebih tinggi dapat dilakukan dengan menerapkan faktor – faktor *Learning Organization* yang lebih kuat dalam diri karyawan UMKM PIK Pulogadung.
5. *Personality* tidak dapat meningkatkan Inovasi. Hal ini berarti kekuatan dari *Personality* yang diterapkan dan digunakan tidak dapat meningaktkan Inovasi kerja karyawan UMKM PIK Pulogadung
6. *Learning Organization* dapat meningkatkan *work engagement* melalui Inovasi. Hal ini berarti bahwa untuk memperoleh *Learning Organization* dapat dilakukan dengan meningkatkan faktor – faktor *Learning Organization* melalui penguatan

faktor – faktor inovasi. Dengan kata lain *Work Engagement* akan meningkat jika faktor – faktor *learning Organization* diperkuat oleh faktor – faktor inovasi.

7. *Personality* tidak dapat meningkatkan *Work Engagement* melalui inovasi. Hal ini berarti bahwa untuk memperoleh *Work engagement* tidak dapat dilakukan dengan meningkatkan faktor – faktor *work engagement* melalui penguatan faktor – faktor inovasi. Dengan kata lain *Work engagement* tidak akan meningkat jika faktor – faktor *Learning Organzaitaion* diperkuat oleh faktor – faktor inovasi.

B. Implikasi Manajerial

Secara praktik, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan implikasi manajerial sebagai bahan masukan bagi para pemimpin dalam memecahkan permasalahan dan mengelola sumber daya manusia yang ada didalam organisasi, diantaranya:

1. Berdasarkan skor rerata dan kelas interval diketahui bahwa *Work Engagement* karyawan UMKM PIK Pulogadung secara umum berada pada kategori baik, namun mengingat 31% karyawan masih memiliki *Work engagement* dibawah rata – rata, maka diperlukan upaya peningkatan *work engagement* karyawan secara terus menerus dan berkesinambungan untuk mengantisipasi dampak perubahan yang akan selalu terjadi. Peningkatan *work engagement* khususnya ditujukan untuk meningkatkan semangat karyawan, dedikasi karyawan dan penyerapan dalam pekerjaannya.
2. Dari hasil studi ditemukan bahwa masing – masing variabel *Personality* dan Inovasi berpengaruh langsung positif terhadap *Work Engagement*, namun untuk *Learning Organizational* tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement*. *Learning Organizational* berpengaruh terhadap *Work Engagement* melalui Inovasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan *Work Engagement* maka *Learning Organizational*, *Personality* dan Inovasi perlu ditingkatkan. Berdasarkan temuan penelitian tentang tingkat kekuatan pengaruh masing – masing variabel penelitian, variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap *Work Engagement* adalah Inovasi. Untuk itu upaya meningkatkan *Work Engagement* pada UKM hendaknya diprioritaskan pada peningkatan variabel yang terkuat, yaitu Inovasi. Dengan memprioritaskan peningkatan Inovasi maka diharapkan upaya peningkatan *Work Engagement* karyawan akan dapat dilaksanakan secara lebih efektif daripada variabel yang berpengaruh lebih kecil yaitu *Learning Organizational* dan *Personality*. Namun demikian tidak berarti bahwa perusahaan dapat mengabaikan

peningkatan *Learning Organizational* dan *Personality*, karena masing – masing variabel tersebut juga berpengaruh terhadap *Work Engagement* karyawan sehingga dapat dijadikan prioritas berikutnya. Oleh karena itu *Learning Organizational* dan *Personality* tetap perlu ditingkatkan sebagai prioritas kedua dan ketiga agar *Work Engagement* karyawan UKM dapat ditingkatkan.

3. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *Application* memberikan kontribusi terbesar didalam Inovasi pada UKM di Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur. Oleh karena itu peningkatan kemampuan karyawan menciptakan ide secara rutin dalam *Application* perlu dijadikan prioritas utama dalam meningkatkan Inovasi didalam UKM. Peningkatan kemampuan karyawan menciptakan ide secara rutin dalam *Application* dapat dilakukan melalui Pendidikan dan pelatihan. Selain itu penggunaan Bahasa yang jelas dan mudah dimengerti dapat membantu karyawan dalam menginterpretasikan *Application* dengan lebih baik.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Ektroversi* memberikan kontribusi terbesar dalam membentuk *Personality* pada UKM di Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur. Oleh karena itu peningkatan *Personality* yang Ekstroversi seseorang yang tidak kehabisan bahan pembicaraan perlu dijadikan prioritas utama dalam meningaktkan *Personality* didalam UKM
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemikiran system memberikan kontribusi terbesar dalam *Learning Organizational* pada UKM di Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur. Oleh karena itu peningkatan karyawan yang bekerja sesuai tugas yang diberikan dalam pemikiran system akan meningkatkan *Learning Organizational* didalam UKM

C. Saran

1. Saran bagi Perusahaan UKM

- a. Upaya meningkatkan *Learning Organizational* hendaknya lebih diprioritaskan pada peningkatan karyawan dalam pemikiran system. Perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan dan mengembangkan kemampuan karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

- b. Perusahaan hendaknya lebih memberikan ruang agar karyawan dapat meningkatkan *Personality*nya dengan cara memberikan ruang dan kesempatan agar karyawan tidak kehabisan bahan pembicaraan untuk memberikan Ektroversi karyawan sehingga *Personality* karyawan dapat ditingkatkan sebagai salah satu upaya mencapai *Work Engagement*.
- c. Sebaiknya UKM memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyesuaikan dan mengembangkan keterampilan kerja mereka melalui pelatihan – pelatihan atau *workshop* agar kemampuan yang dimiliki karyawan relevan dengan kebutuhan perusahaan untuk mengantisipasi dan memenuhi tuntutan dimasa yang akan datang.
- d. Upaya memperkuat Inovasi hendaknya diprioritaskan pada *Application*. Karyawan hendaknya benar – benar mengerti dan mampu menciptakan ide secara rutin serta berani menerapkan ide baru kedalam proses pekerjaan. Untuk membangun Inovasi dalam *Application*, sebaiknya perusahaan dapat mensosialisasikan berkaitan *Appllication* didalam organisasi melalui komunikasi yang baik, saling percaya dan menajlin hubungan yang bai kantar karyawan.

2. Saran bagi Stakeholder dan Pemerintah

- a. Pemerintah hendaknya memprioritaskan bantuan dalam rangka pengembangan pengetahuan dan keterampilan didalam UKM. Keterbatasan sarana dan prasarana merupakan permasalahan pokok yang sering dihadapi oleh para pelaku UKM dalam upaya meningkatkan *Learning Organizational*.
- b. Pemerintah perlu memfasilitasi pengembangan dan pelatihan *Personality* bagi pemiliki UKM karena permasalahan kualitas SDM didalam UKM tidak hanya pada karyawan namun juga pada pemilik UKM itu sendiri.
- c. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah hendaknya juga melakukan pencatatan data tentang UKM – UKM yang tidak beroperasi (tutup). Pencatatan data tentang kondisi UKM yang ada di Dinas KUMKM hanya berbasis pada ijin pendirian UKM sehingga tidak mencerminkan kondisi yang sebenarnya dilapangan karena data UKM – UKM yang sudah tidak beroperasi atau yang sudah tutup tidak tersedia.
- d. Pemerintah sebaiknya memberingan pendampingan terhadap UKM secara berkesinambungan sehingga pengelolaan usaha dapat berjalan lancar.

- e. Perbankan seyogianya memberikan kemudahan dalam memberikan kredit yang bertujuan untuk mendukung upaya dalam rangka meningkatkan *Work Engagement* karyawan UKM
- f. Media massa diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pemberitaan yang seimbang sehingga kondisi UKM di Indonesia yang sebenarnya dapat diketahui oleh masyarakat.
- g. Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan RI perlu menyediakan program – program pelatihan dan pengembangan keterampilan kewirausahaan formal di tingkat sekolah menengah dan universitas untuk membekali calon pengusaha (pemilik UKM) agar berhasil ketika mereka memasuki pasar tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, K., Mardani, A., Senin, A. A., Tupenaite, L., Naimaviciene, J., Kanapeckiene, L., & Kutut, V. (2018). The effect of knowledge management, organizational culture and organizational learning on innovation in automotive industry. *Journal of Business Economics and Management*, 19(1), 1–19. <https://doi.org/10.3846/jbem.2018.1477>
- Akuzum, C. (2021). Examining the Relationship between School Administrators' Five-Factor Personality Traits and Their Levels of Work Engagement. *International Online Journal of Educational Sciences*, 13(5), 1620–1636.
- Alshamsi, S. S., & Bin Ahmad, K. Z. (2019). the Impact of Proactive-Personality on Innovative Work Behavior and Work Engagement in the Uae Aviation Industry. *International Conference on Advances in Business, Management and Law (ICABML)*, 2(1), 108–112. <https://doi.org/10.30585/icabml-cp.v2i1.245>
- Aziz, M., Nurdasila, & Kesuma, T. M. (2021). The Effect of Transformational Leadership, Organizational Learning, and Innovation on Employment Engagement and Its Implications on Employee Performance of Malahayati Shipping Polytechnic. *International Journal of Scientific and Management Research*, 04(05), 258–269. <https://doi.org/10.37502/ijsmr.2021.4517>
- Etikariena, A. (2020). Pengaruh Kepribadian Tangguh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan PT X. *Journal Psikogenesis*, 7(2), 158–172. <https://doi.org/10.24854/jps.v7i2.1127>
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Widayani, A., Niaga, A., Malang, P. N., & Kunci, K. (2022). Pengaruh Work Engagement dan Proactive Personality terhadap Innovative Work Behavior. 13–14.
- Firdaus, M. S., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pelaku Industri Pariwisata Jawa Timur. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1468–1477. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.30906>
- Foundation, A. P. (2018). Building the Capacity of MSMEs through Human Capital. *Survey of Entrepreneurs And Msmes In Indonesia*.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *UNDERSTANDING and MANAGING ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*. Pearson Education inc.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS* (Issue July). Badang Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., Latan, & Hengky. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd editio, Vol. 0). Badang Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2021). *Pemetaan Program Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)* (Edisi Pert). Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan. [http://tnp2k.go.id/download/62816Buku_Pemetaan Program Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah \(UMKM\).pdf](http://tnp2k.go.id/download/62816Buku_Pemetaan Program Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).pdf)
- Hamsani, H., Yanuar, D., & Wibawa, D. P. (2020). The Big Five Personality, Pemetaan Kepribadian Pengusaha UMKM untuk Meningkatkan Inovasi UMKM di Kota Pangkalpinang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMATI)*, 11(1), 1–15.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasan, H., Nikmah, F., & Wahyu, E. E. (2020). PERAN ORGANIZATIONAL LEARNING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Seminar Nasional Administrasi Bisnis Dan Manajemen*, 6, 28–33.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, Conditional Process Analysis A Regression - Based Approach* (Second Edi). The Guilford Press.
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh Proactive Personality Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self Efficacy. *Jurnal Probisnis*, 11(2), 14–21.
- Herman. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepribadian, Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterlibatan Pekerjaan Pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk

- dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), 1–23.
- Hidayat, A. (2022). *Learning Organization Intervention In Social Co-Workers , Innovative Behaviors , Work Environments And Influence On Work Engagement In Supervisors (Study At Pt . Acs Surabaya)*. 12(3), 1585–1593.
- Islam, T., & Tariq, J. (2018). Learning organizational environment and extra-role behaviors: The mediating role of employee engagement. *Journal of Management Development*, 37(3), 258–270. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2017-0039>
- ITC. (2017). The Region : A Door to Global Trade. *SME Competitive Outlook*.
- Jr, J. F. H., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (Seventh Ed). Pearson New International Edition.
- Kong, Y., & Li, M. (2018). Proactive personality and innovative behavior: The mediating roles of job-related affect and work engagement. *Social Behavior and Personality*, 46(3), 431–446. <https://doi.org/10.2224/sbp.6618>
- Kostrzewska, J. N., & Roznowski, B. (2022). Personality in prison uniform”. The influence of personality on building work engagement, applying job crafting strategies and well-being among prison officers. *Current Issues in Personality Psychology*.
- Li, J., Yao, M., Liu, H., & Zhang, L. (2021). Influence of personality on work engagement and job satisfaction among young teachers: mediating role of teaching style. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01565-2>
- Lin, H. C., & Lee, Y. D. (2017). A study of the influence of organizational learning on employees’ innovative behavior and work engagement by a cross-level examination. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(7), 3463–3478. <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.00738a>
- Lubis, A. H., Syahriar, A., Narita, V., Hidayat, Y. S., Zuhul, L. R., & Iswariyadi, A. (2012). *Prospek inovasi indonesia* (I. Y. Fakhruddin (ed.); Cetakan Pe). KIN.
- Margana, G. S., Widodo, S. E., & Mukhtar, M. (2019). *A Study of the Influence of Transformational Leadership, Organizational Learning on Employees Innovative Behavior and Work Engagement at Sekolah Bahasa Polri*. 343(Icas), 214–219. <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.44>
- Mhlanga, T. S., Mjoli, T. Q., Chamisa, S. F., & Marange, C. S. (2021). Personality and psychological conditions in relation to job engagement amongst municipal workers in the Eastern Cape province, South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47, 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1804>
- Moch, A., Amboingtyas, D., Tri, A., & BUdi, L. (2019). Analisis pengaruh inovasi budaya organisasi dan modal psikologi terhadap keterlibatan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan PT bandeng juwana erlina semarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Nadeem, M. T., Shafique, M. Z., Sattar, A., Nawaz, R., Din, M. U., & Farzand, U. (2018). The effect of learning organization environment and innovative work behavior under the moderation role of employee engagement in public sector organization. *International Journal of Recent Innovations in Academic Research*, 2(5), 263–272. https://www.researchgate.net/profile/Muhamad_Shafique/publication/330638454_The_Effect_of_Learning_Organization_Environment_and_Innovative_Work_Behavior_under_the_Moderation_Role_of_Employee_Engagement_in_Public_Sector_Organization/links/5c4b6b6d458515a4c
- Nasution, N. P., Zulfadil, Z., & Setiawan, D. (2021). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Inovasi Serta Dampaknya Terhadap Keunggulan Bersaing PT. Bank Riau Kepri. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(1), 33–43. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i1.2529>
- Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana. (2016). Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 310. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.50>
- R.F, W., & Susilawati. (2016). *Strategi & Kebijakan Pengembangan UMKM; Upaya Meningkatkan Daya Saing UMKM Nasional di Era MEA*. Refika Aditama.
- Raisunnisa, & Megawati. (2019). *Pengaruh Big Five Personality Terhadap Karir Sebagai Pemediasi Pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. 10(1), 36–56.
- Riadi, E. (2018). *Statistik SEM dengan Lisrel*. CV ANDI OFFSET.

- Salajeghe, S., & Nasiri, H. (2016). Engagement and Organizational Learning (Case Study: Department of Technical and Vocational Education in South Khorasan *Iioab Journal*, 7, 328–335. http://www.iioab.org/articles/IIOABJ_7.S2_328-335.pdf
- Schwab, K. (2017). The Global Competitiveness Report 2016-2017. *Global Report*.
- Trott, P. (2017). Innovation Management And New Product Development. In *Innovation Management and New Product Development* (Sixth Edit). Pearson.
- Tyas, A. A. W. P., & Nurhasanah, N. (2019). Model Keterkaitan Lingkungan Kerja, Kompetensi, terhadap Keterikatan Kerja melalui Self Efficacy di Balitbang Kementrian Hukum dan HAM RI. *Forum Manajemen Indonesia*.
- Tyas, A. A. W. P., & Safitri, V. I. (2014). Penguatan sektor UMKM sebagai strategi menghadapi MEA 2015. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 5(1), 17895.
- Tyas, A. A. W. P., Tippe, S., & Sutanto, S. (2020). How Employee Competency and Self Efficacy Affect Employee Work Engagement in Human Resource Development Agency (BPSDM) Ministry of Law and Human Rights Republic of Indonesia. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 4(2 SE-Articles). <https://doi.org/10.21009/IJHCM.04.02.11>
- Wijanto, S. H. (2015). Metode Penelitian menggunakan Structural Equation Modeling dengan LISREL 9. *Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*.
- Wiradnyana, K. A. (2021). Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Inovasi Guru Sekolah Minggu Buddha Se - Provinsi Bali. *Jurnal Dhammavicaya*, 2, 8–14.
- Worley, C.G., & Williaams. (2014). *Assessing Organizational Agility : Creating Diagnostic Proiles to Guide Transformation*. (I. CA : John Wiley and Sons (ed.)).

LAMPIRAN I JUSTIFIKASI ANGGARAN

Untuk terlaksananya penelitian tersebut di atas, diperlukan biaya pengadaan dan bahan-bahan untuk berbagai keperluan tersebut, seperti di bawah ini.

1. Honor				
Keterangan	Honor/Jam (Rp)	Waktu (Jam/Mingguan)	Minggu	Honor
Ketua Peneliti Ari Anggarani	-	-	40	-
Anggota Peneliti Ummanah	-	-	40	-
Dwi Wahyuningsih	-	-	40	-
			Sub Total (rp)	

2. Peralatan Penunjang				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang
a. CD Annual Repport	Data	3	600.000	600.000
b. Flash Disk (16 GB)	Penyimpanan data	3	150.000	300.000
c. DVD 2 rol (50 buah)	Laporan	6	150.000	150.000
d. Eksternal CD Rom	Membaca data	1	800.000	800.000
e. Convert PDF to Excel	Tabulasi data	1	500.000	500.000
f. Hardisk Eksternal (1 tera)	Penyimpanan data	1	800.000	1.600.000
g. CD room eksternal	Membaca data	2	250.000	500.000
h. Cadridge printer Untuk tahun 1	Mencetak laporan	2	117.000	351.000
			Sub Total (Rp)	4.800.000

3. Bahan Habis Pakai				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang
a. Kertas A4 (10 rim)	Laporan	5	70.000	350.000
b. Bulpoint (lusin)	Menulis Manual	2	150.000	300.000
c. Foto Copy (lembar)	Laporan	5000	200.000	1.000.000
d. Pensil (lusin)	Menulis Manual	1	45.000	45.000
e. Lem Kertas	Laporan Penelitian	5	45.000	225.000
f. Konsumsi Rapat FGD	Rapat Laporan	5	300.000	1.500.000
g. Konsumsi Rapat Data	Rapat Laporan	5	276.000	1.380.000
			Sub Total (Rp)	4.800.000

4. Perjalanan				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang
a. Proceeding Internasional	Seminar	1	4.800.000	4.800.000
			Sub Total (Rp)	4.800.000

5. Anggaran Lain – Lain				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang
a. Pengolahan Data	Pengolahan Data	2	1.000.000	2.000.000
b. Transportasi dalam Kota	Pengumpulan Data	5	315.000	2.575.000
c. Penjilidan dan pengadaan Laporan Akhir	Laporan Akhir	3	75.000	225.000
			Sub Total (Rp)	4.800.000

LAMPIRAN II - DUKUNGAN TERHADAP PELAKSANAAN PENELITIAN

Penelitian akan dilaksanakan di Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul (UEU).

3.1. Laboratorium

- Laboratorium Komputer Ekonomi Universitas Esa Unggul.

3.2. Peralatan Utama

No.	Macam Alat	Lokasi	Kegunaan
1.	Komputer PC	UEU	Komputasi
2.	Printer	UEU	Mencetak
3	Software Eviews & STATA	UEU	Mengolah data

1.3. Keterangan Tambahan : Tidak ada.

**LAMPIRAN III - SUSUNAN ORGANISASI TIM PENELITI/PELAKSANA DAN
PEMBAGIAN TUGAS**

Susunan Organisasi Tim Peneliti/Pelaksana dan Pembagian Tugas

No	Nama / NIDN	Instansi Asal	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu Jam/Minggu	Uraian Tugas
1	Ari Anggarani/ 0303037503	Universitas Esa Unggul	Manajemen	2	- Mengkoordinir tugas – tugas Ketua dan Anggota Peneliti
				2	- Menyiapkan perijinan penelitian baik internal maupun eksternal
				2	- Menyiapkan saran penelitian
				3	- Mengumpulkan data – data penelitian
				3	- Mengolah Data
				3	- Menyusun Laporan penelitian
2	Ummanah/ 0024017901	Universitas Esa Unggul	Komunikasi	5	- Mengumpulkan data – data penelitian
				5	- Mengolah data
				5	- Menyusun Laporan Penelitian
3	Dwi Wahyuningsih/ 030268004	Universitas Esa Unggul	Akuntansi	5	- Mengumpulkan data – data penelitian
				5	- Mengolah data
				5	- Menyusun Laporan Penelitian

LAMPIRAN IV FORMAT BIODATA KETUA DAN ANGGOTA PENELITI

A. Identitas Diri

1	Fullname	Dr. Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas, SE, MM
2	Sex	Female
3	Academic Qualification	Lektor
4	NIP/NIK	201030159
5	Place and Date of Birth	Jakarta, March 3 th , 1975
6	E-mail	ari.anggarani@esaunggul.ac.id ari.anggarani0303@gmail.com
7	Phone Number	092112555133
8	Author ID Sinta	260314 Rank in National : 66694 Rank in Affiliation : 101
8	Teaching	Basic Management Basic Business Business Rearch Operational Management Communication Management Human Resource Management Perekonomian Indonesia Seminar Manajemen Manajemen Kualitas

B. Academic Qualifications

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	STIE Kampus Ungu	Pascasarjana UBHARA Jaya	Program Doktorat Universitas Negeri Jakarta
Bidang Ilmu	Manajemen	Manajemen	Ilmu Manajemen SDM
Tahun Masuk-Lulus	2004	2009	2016
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Analisis Kesejahteraan Karyawan dalam Kaitannya dengan Prestasi Kerja pada Universitas XYZ	Analisis Pengaruh Rasio Likuiditas, Aktivitas, Profitabilitas, Leverage, dan Economic Value Added (EVA) Terhadap Return Saham pada Perusahaan yang Tergabung dalam Saham Food and Beverages di Bursa Efek Indonesia Periode 2003 – 2007	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai terhadap Self Efficacy dan Keterikatan Pegawai di Kementrian Hukum Dan HAM RI
Nama Pembimbing/Promotor	Drs. Anselmus Habin, MM	Agustian Zen, Ph.D	Prof. Syarifudin Tippe, M.Si Dr. Slamet Sutanto, MM

Courses	Description
<i>Training of Trainer</i> SAP01 – SAP Overview	Basic course for business consultants, which is an obligatory level for all SAP trainings regardless of the specific module.
<i>Monsoon SIM Business (ERP) Simulation Game by Monsoon Academy</i>	- Business and economy fundamentals - Business operational management - Enterprise Resource Planning (ERP) - Logistics and Supply Chain Management (SCM)

C. Professional Qualifications

Position	Description	Year
Member	FMI (Forum Manajemen Indonesia)	2014-now
Member	ADI (Asosiasi Dosen Indonesia)	2016-now
Member	ISEI (Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia)	2015-now

D. Academic Career and Position

Position	Description
Head of LPPM	Research of Lecture and Community Service Institute 2015 - 2016
Secretary of LPPM	Research of Lecture and Community Service Institute 2013 - 2014

E. Research

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1	2013	Model Persaingan, Perilaku dan Performa dasar Industri Perbankan Indonesia Berbasis CR-4 Serta CAMEL untuk perolehan Informasi Fundamental bagi Publik (Anggota ke 2)	DIKTI	40.000.000
2	2013	Pengaruh Pembinaan Manajemen Usaha terhadap Kinerja Usaha Mitra Binaan BUMN (Studi Kasus Program Pembinaan Kemitraan PT. Jasamarga) (Anggota ke-3)	DIKTI	40.650.000
3	2014	Perancangan dan Implementasi Sistem Informasi Manajemen pada TPA Kecamatan Pulogadung (Anggota ke -2)	DIKTI	50.000.000
4	2014	PERANCANGAN MODEL DAN STRATEGI LOYALITAS PELANGGAN PADA INDUSTRI JASA DI INDONESIA (Anggota ke-1)	DIKTI	50.000.000
5	2015	Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan ETAP untuk Menunjang Proses Bisnis pada Koperasi Simpan Pinjam (Anggota ke-1)	DIKTI	74.000.000
6	2015	Manajemen Media Informasi Hewan Reptil (Ular) Melalui Pembangunan Album Elektronik (Ketua)	DIKTI	65.000.000
7	2016	Manajemen Media Informasi Hewan Reptil (Ular) Melalui Pembangunan Album Elektronik (Ketua) Tahun ke dua	DIKTI	55.000.000
8	2017	Pengembangan Metode Analisis Rekayasa Kebutuhan Berorientasi pada Tujuan Untuk Meningkatkan Kualitas E-Dagang (Ketua) Tahun Pertama	DIKTI	95.000.000
9	2018	Model Pembentukan Keputusan Pembelian Berbasis Mental Accounting pada Industri DOC (Day Old Chicken) di Indonesia (Anggota ke 2)	DIKTI	95.000.000
10	2020	Model Pembentukan Customer Loyalty Berdasarkan Customer Satisfaction pada Industri Transportasi Berbasis E-Commerce di Indonesia	DIKTI	818.327.500

F. Publication

Title of Publication	Publication Name	Link of Publication	Year	Indexed
How E-Service Quality and E-Trust Affect Reuse Decision on Aplikasi PrivyID	Management, Business, and Accounting (MBIA) Sinta 4	https://journal.binadarma.ac.id/index.php/mbia/article/view/1654	2022	Google Scholar
Pelatihan Akuntansi Sederhana pada UMK Binaan Kimia Farma dan Peningkatan Brand Image pada UMK Wilayah Tangerang Selatan	Sasambo: Jurnal Abdimas (Journal of Community Service) Sinta 5	https://journal-center.litpam.com/index.php/Sasambo_Abdimas/article/view/598	2022	Google Scholar
Pemetaan Data Rumah Tangga Miskin Nelayan Tradisional di Wilayah Kabupaten Kerawang	ETNOREFLIKA: Jurnal Sosial dan Budaya (Sinta 4)	http://journal.fib.uho.ac.id/index.php/etnoreflika/article/view/1469	2022	Google Scholar
IPTEK Pelatihan Pengelolaan Keuangan Sederhana Pada UMKM Ciledug Prima di Kecamatan Ciledug Tangerang Banten	Sasambo: Jurnal Abdimas (Journal of Community Service) Sinta 5	https://journal-center.litpam.com/index.php/Sasambo_Abdimas/article/view/828	2022	Google Scholar
Pengaruh Brand Trust dalam Memediasi Hubungan antara Persepsi Kualitas terhadap Niat Beli Laptop Asus	SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi	https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA/article/view/372	2022	Google Scholar
Pengaruh Locus Of Control dan Perilaku Inovatif Terhadap Work Engagement Melalui Self Efficacy	Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis	https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jekombis/article/view/638	2022	Google Scholar
Pengaruh Knowledge Management dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Learning Organization	Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis	https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jekombis/article/view/634	2022	Google Scholar
Pelatihan dan Pendampingan Penulisan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Melalui Daring	Jurnal Pengabdian Masyarakat Information Technology (JPM ITech)	https://journal.binadarma.ac.id/index.php/JPMT_ITech/article/view/1576	2022	Google Scholar
Dampak Pandemi Covid 19 Terhadap Sektor Ekonomi Berimbang pada Tingginya angka Perceraian diwilayah Kabupaten Bogor	Jurnal Abdimas	https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/ABD/issue/view/468	2021	Google Scholar
Dampak Work Engagement Melalui Motivasi Kerja di lihat dari Lingkungan Kerja dan Team Work	Forum Ilmiah Journal Bunga Rampai	https://www.researchgate.net/publication/357831177_DAMPAK_WORK_ENGAGEMENT_MELALUI_MOTIVASI_KERJA_DILIHAT_DARI_LINGKUNGAN_KERJA_DAN_TEAMWORK	2021	Google Scholar
How Service Quality and Communication Interpersonal Affect Customer Satisfaction Making E-KTP Sukamulya Tangerang	Management, Business, and Accounting (MBIA) Sinta 4	https://journal.binadarma.ac.id/index.php/mbia/article/view/1589	2021	Google Scholar

Pengaruh Keselamatan Kerja, Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Pelanggan pada PT. PLN (persero) UP3 Cempaka Putih	Jurnal Ekonomi : Journal of Economic Sinta 5	https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/Eko/article/view/3706	2021	Google Scholar
Model Keterkaitan Kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan kerja Melalui Self Efficacy di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI	Forum Ilmiah Journal Bunga Rampai	https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/Forum/article/view/3677	2020	Google Scholar
How Employee Competency and Self Efficacy Affect Employee Work Engagement in Human Resource Development Agency (BPSDM) Ministry of Law and Human Rights Republic of Indonesia	IJHCM (International Journal of Human Capital Management) Sinta 3	http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm/article/view/17452	2020	Google Scholar
The Influence of the Work Environment on Work Attachment through Self-Efficacy in the Balitbang of the Indonesian Ministry of Law and Human Rights	International Journal of Psychosocial Rehabilitation	https://www.psychosocial.com/article/PR200424/25981/10.37200/IJPR/V24I1/PR200424	2020	Scopus
Menulis Cerdas Menggunakan Media Sosial sebagai Sarana Literasi Sekolah di SMPN 191 Jakarta Barat	Jurnal Abdimas	https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.ph	2019	Google Scholar
Pengaruh Kepercayaan, Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Kemudahan Pada Situs Jual Beli Online	Jurnal Ekonomi	https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/Eko/article/view/2764	2019	Google Scholar
Qualitative requirements analysis process in organization goal-oriented requirements engineering (OGORE) for E-commerce development	IT Convergence and Security	https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-981-10-6451-7_37	2017	Scopus
Pengaruh Service Quality dan Brand Image terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Konsumen pada Inul Vizta Karaoke di Jakarta (Studi Kasus pada Kepuasan Konsumen Inul Vizta Karaoke	Jurnal Ekonomi	https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/Eko/article/view/1621	2016	Google Scholar
Pembekalan Pengetahuan tentang Identifikasi Jenis Ular Berbisa dan Tidak Berbisa serta Cara Penanganannya di Yayasan AL Wathoniyah 19 Cakung Jakarta Timur	Jurnal Pengabdian Masyarakat Abdimas	https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.ph	2015	Google Scholar
Product Quality And Price Perception Buying Decision Againts Salonpas Pain Relief Patch In Hypermart Daan Mogot West Jakarta	Journal of Management and Business	http://www.journalmabis.org/mabis/article/view/308	2015	Google Scholar
Penguatan sektor UMKM sebagai strategi menghadapi MEA 2015	Jurnal Ekonomi	https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/Eko/article/view/1046	2014	Google Scholar

Perancangan dan Implementasi Sistem Informasi Manajemen pada TPA Kecamatan Pulogadung	Jurnal Riset Akuntansi	https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jira/article/view/1961	2014	Google Scholar
Analisis Sikap dan Perilaku Konsumen terhadap Produk Handphone Blackberry	Jurnal Ekonomi	https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/Eko/article/view/1022	2013	Google Scholar
Pengaruh Harga dan Fitur Handphone Blackberry terhadap Tingkat Kepuasan Mahasiswa (Study Kasus Mahasiswa Universitas Esa Unggul Angkatan 2010 Reguler Aktif)	Jurnal Ekonomi	https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/Eko/article/view/1038	2013	Google Scholar

Dampak Krisis Keuangan Global terhadap Industri Properti di Indonesia	Forum Ilmiah	https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/Eko/article/view/1038	2012	Go0gle Sholar
Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan	Jurnal Ekonomi	https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/Eko/article/view/1038	2011	Google Scholar
Pengaruh Rasio Likuiditas, Aktivitas, Profitabilitas, Leverage dan Economic Value Added Terhadap Return Saham pada Saham Food and Beverages di Bursa Efek Indonesia	Jurnal Ekonomi	https://digilib.esaunggul.ac.id/2213/UEU-Journal-2213-Ari-Anggarani-pengaruh-rasio-likuiditas-aktivitas-profitabilitas-leverage-dan-economic-value-added-terhadap-return-saham-pada-saham-food-and-beverages-di-bursa-efek-indonesia.pdf	2010	Google Scholar
Implikasi Country Risk Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Suatu Negara “Iklim Investasi di Indonesia”	Forum Ilmiah	https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/Forum/article/view/748	2010	Google Scholar

G. Proceeding

Title of Proceeding	Name of Conference	Link of Proceeding	Year	Indexed
Effect Of Organizational Culter, Employee Competency on Self Efficacy and Employee Engagement in Human Resources Development Agency (BPSDM) Ministry of Law and Human Riht Indonesia	International Conference on Ummah: Digital Innovation, Humanities and Economy (ICU: DIHEc)	https://zenodo.org/record/4051446 https://zenodo.org/record/4051445	2020	Google Scholar
Model Keterkaitan Lingkungan Kerja, Kompetensi, terhadap	Forum Manajemen Indonesia	https://scholar.google.co.id/citations?hl=id&user=90gGfAUAAAJ&view_op=list	2019	Google Scholar

Title of Proceeding	Name of Conference	Link of Proceeding	Year	Indexed
Keterikatan Kerja Melalui Self Efficacy di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI		works&sortby=title#d=gs_md_cita-d&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Did%26user%3D90gGfAUAAAAJ%26sortby%3Dtitle%26citation_for_view%3D90gGfAUAAAAJ%3A86PQX7AUzd4C%26tzo%3D-420		

Model Pengaruh Kepercayaan, Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Kemudahan Pada Situs Jual Beli Online	Forum Manajemen Indonesia 10 th at Palembang	https://drive.google.com/file/d/1cg8k-eeOAwSio0T1tiY-SuwnJ5P3YbbK/view	2018	Google Scholar
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Wenang Permai Sentosa di Manado)	Forum Manajemen Indonesia 9 th at Palembang	https://drive.google.com/file/d/1KVF_Tt3aJlPIBfCkeEBVGzjbFuBjVOVq/view	2017	Google Scholar
Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT.Arena Agro Andalan Plant Sanggau	Forum Manajemen Indonesia 8, Palu, Sulawesi Tengah	https://drive.google.com/file/d/1zAzwBCLmgTLkeJBSP9N2IKqzd-JTur-X/view	2016	Google Scholar
The Influence Of The Charismatic Leadership Style and Work Motivation On Job Satisfaction (Case Study AT PT .XYZ)	International Confrence of Organizational Innovation Beijing	https://drive.google.com/file/d/0B16q9zKibLZ-TndySGVCVV9RWTQ/view	2016	Google Shcolar
Media Information Management of Snake Through an Electronic Album Development	International Conference on Economic, Business and Social Sciences (ICEBUS)	https://scholar.google.co.id/citations?hl=id&user=90gGfAUAAAAJ&view_op=list_works&sortby=title#d=gs_md_cita-d&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Did%26user%3D90gGfAUAAAAJ%26sortby%3Dtitle%26citation_for_view%3D90gGfAUAAAAJ%3A86PQX7AUzd4C%26tzo%3D-420	2016	Google Scholar
Manajemen Media Informasi Hewan Reptil	Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu	https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/articl	2015	Google Scholar

(Ular) Melalui Pembangunan Album Elektronik	dan Call for Papers UNISBANK (SENDI_U), Semarang, Jawa Tengah	e/view/3302		
---	---	--	--	--

Pengaruh Kepemilikan Manajerial terhadap Earning Response Coefficient dengan Corporate Social Responsibility Disclosure sebagai Variabel Intervening pada Industri Pertambangan	Proceedings Book Seminar dan Konferensi Nasional	https://scholar.google.co.id/citations?hl=id&user=90gGfAUAAAj&view_op=list_works&sortby=title#d=gs_md_cita-d&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Did%26user%3D90gGfAUAAAj%26sortby%3Dtitle%26citation_for_view%3D90gGfAUAAAj%3A86PQX7AUzd4C%26tzo%3D-420	2015	Google Scholar
<i>The Influence of the Use Celebrity Endorser - Iwan Fals on Purchasing Decisions Top Coffee</i>	The 2 nd International Conference on Business and Economics, Universitas Andalas, Padang, Sumatera Barat	https://scholar.google.com/citations?user=ZOGAAwCAAAj&hl=en#d=gs_md_cita-d&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Den%26user%3DZOGAAwCAAAj%26citation_for_view%3DZOGAAwCAAAj%3AULOm3_A8WrAC%26tzom%3D-420	2014	Google Scholar
Analisis Pengaruh Brand Image (Citra Merek) Terhadap Loyalitas Pengguna Handphone MEREK Samsung (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Esa Unggul Fakultas Ekonomi)	Forum Manajemen Indonesia 6, Entrepreneurial Management, Medan, Sumatera Utara.	https://drive.google.com/file/d/0B40EG7mb_y-aY3czakVBSW9uV00/view	2014	Google Scholar

H. HKI

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1	Manajemen Media Informasi Hewan Reptil (Ular) Melalui Pembangunan Album Elektronik	2017	Buku	ECO0201700388

2	Pengembangan Metode Analisa Rekayasa Kebutuhan Berorientasi Pada Tujuan Untuk Meningkatkan Kualitas E-Dagang	2018	Buku	Nomor Paten EC00201801464
---	--	------	------	---------------------------

3	Model Keterkaitan Kepercayaan Dan Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Kemudahan Pada Situs Jual Beli Online	2019	Buku	EC00200940280
4	Pengaruh Keselamatan Kerja, Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Pelanggan PT. PLN UP3 Cempaka Putih	2020	Laporan Akhir Penelitian	EC00202049161
5	Model Keterkaitan Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap keterikatan Pegawai melalui Self Efficacy di BALITBANG Kementrian Hukum dan HAM RI	2020	Laporan AKhir Penelitian	EC00202039225
6	Pelatihan Akuntansi Sederhana Pada Usaha Mikro Kecil Binaan Kimia Farma Dan Peningkatan Brand Image Pada UMK Wilayah Tangerang Selatan	2022	Laporan Akhir Penelitian	EC00202205622
7	Bagaimana E-Service Quality Melalui E-Trust	2022	Laporan AKhir	EC00202249095

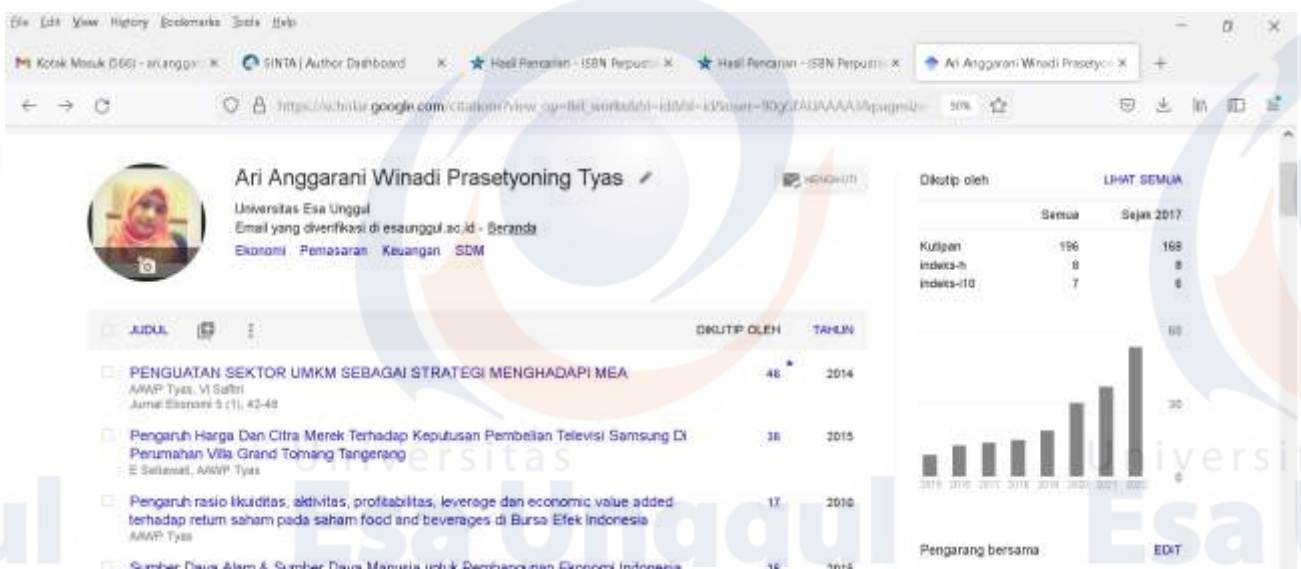
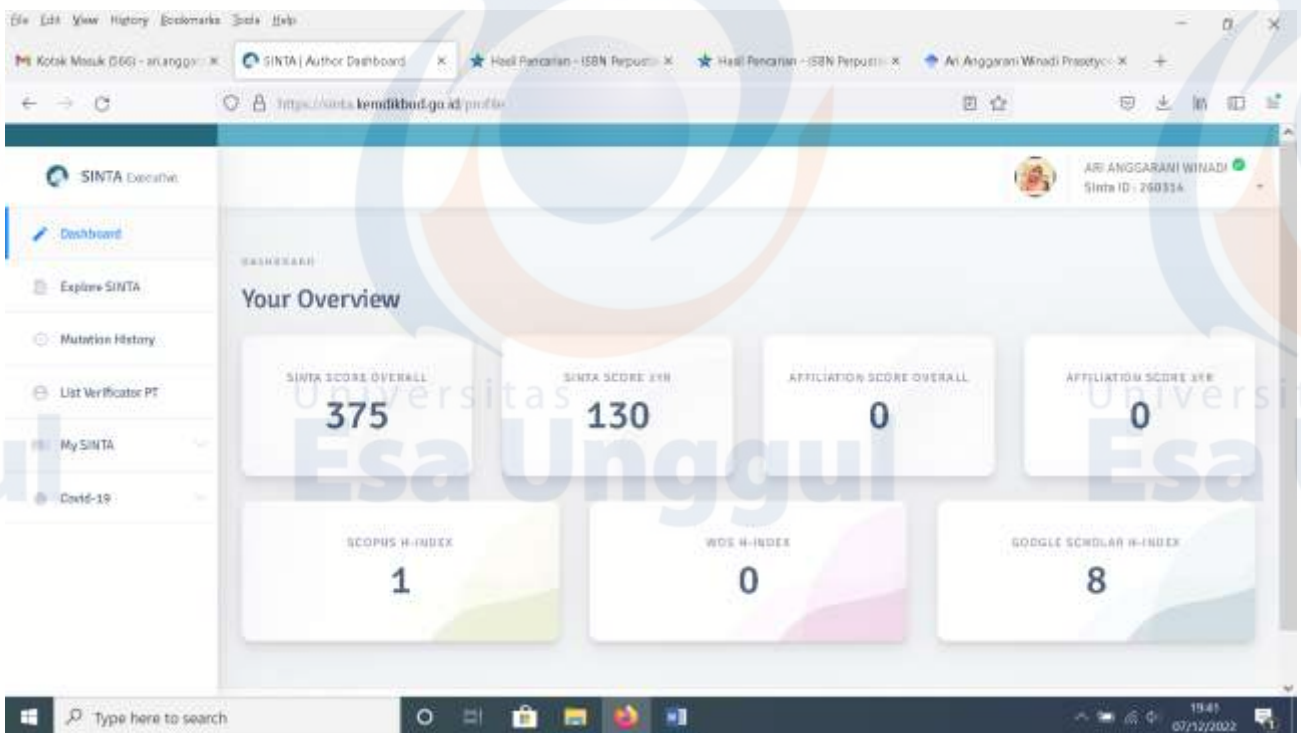
	Berpengaruh Terhadap Reuse Decision		Penelitian	
8	Pelatihan Dan Pendampingan Penulisan dan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Melalui Daring	2022	Laporan Akhir Penelitian	EC00202205276
9	Lingkungan Kerja, Team Work, Motivasi Kerja dan Keterikatan Kerja	2022	Laporan Akhir Penelitian	EC00202212944
10	Model Customer Satisfaction Berbasis Digital Untuk Peningkatan Serevice Quality dan Communication Interpersonal Pembuatan E-KTP di Kel. Merak Sukamulya Tangerang	2022	Laporan Akhir Penelitian	EC00202205266
11	Model Pemetaan Data Rumah Tangga Miskin Nelayan Tradisional Di Wilayah Kabupaten Karawang	2022	Laporan Akhir Penelitian	EC00202209731

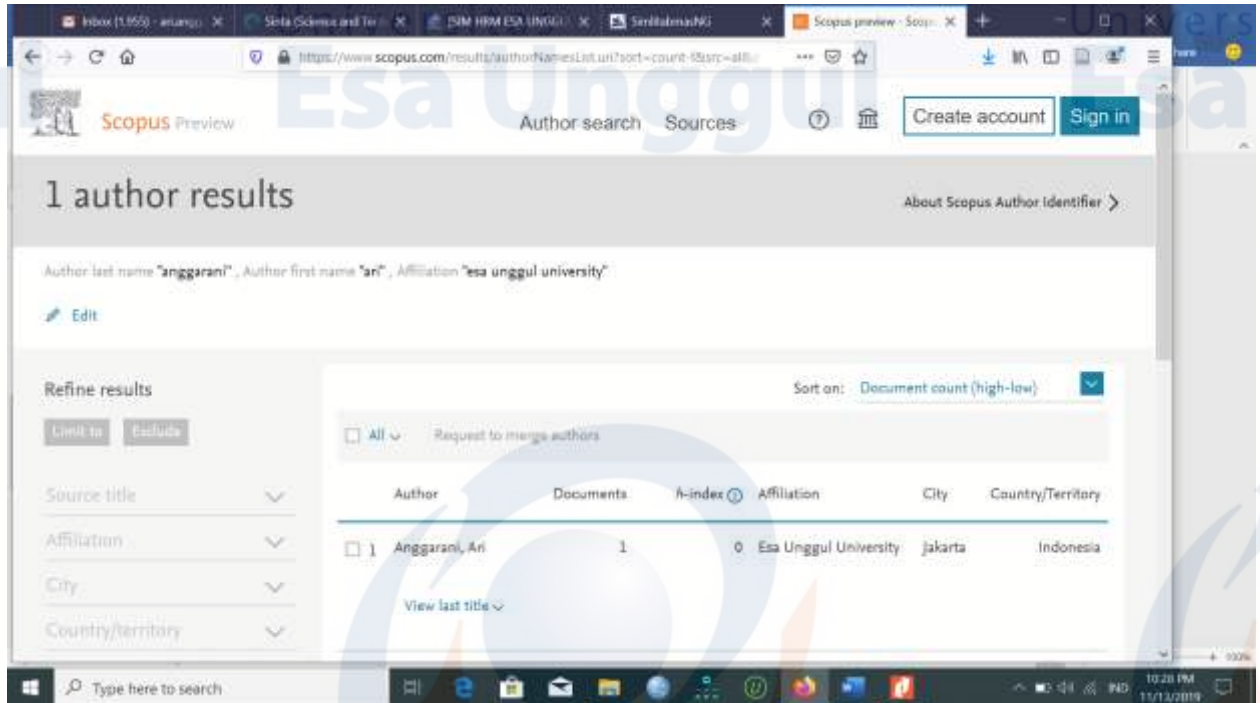
I. BUKU

No.	JudulBuku	Tahun	Jenis	Nomor ISBN
1	Manajemen Media Informasi Hewan Reptil (Ular)	2017	Buku	ISBN : 9786025439957
2	Iklan dan citra merek [sumber elektronik]	2017	Buku	ISBN : 9786025444616
3	Pengembangan Metode Analisis Rekayasa Kebutuhan Berorientasi pada Tujuan untuk Meningkatkan E-	2019	Buku	ISBN : 9786025596186

	dagang			
4	Kompetensi Karyawan, Self Efficacy dan Keterikatan Kerja Karyawan	2021	Buku	ISBN : 9786236566923
5	E-Commerce dalam Proses Bisnis Transportasi Menuju Keunggulan Bersaing Perusahaan	2021	Buku	ISBN : 9786239505226

J. Citation





Jakarta, Desember 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ari Anggarani'.

Dr. Ari Anggarani WPT, SE, MM

I. ANGGOTA PENELITIAN

A. Identitas Diri

1.	Nama Lengkap (dengan gelar)	Dr.Ummanah, S.Sos, M.Si
2.	Jabatan Fungsional	Lektor
3.	Jabatan Struktural	Kepala Pusat Pengabdian Pada Masyarakat
4.	NIP/NIK/Identitas lainnya	1979012420050122003
5.	NIDN	0024017901
6.	Tempat dan Tanggal Lahir	Jakarta/ 24 Januari 1979
7.	Alamat Rumah	Kp.Pabuaran Rt01/02 No.086 Desa merak Kec.Sukamulya Balaraja-Tangerang
8.	Nomor Telepon/Faks/HP	085255376549-089512868618
9.	Alamat Kantor	Jl.Arjuna Utara No. Kebon Jeruk Jakarta Barat
10.	Nomor Telepon/Faks	
11.	Alamat email	ummanah@esaunggul.ac.id
12.	Lulusan yang telah dihasilkan	S-1= 30 orang; S-2= 2 orang; S-3= orang
13.	Mata Kuliah yang diampu	1. Pengantar Ilmu Komunikasi
		2. Teori Ilmu Komunikasi
		3. Metodologi penelitian Komunikasi
		4. <i>Intercultural Communications</i>

B. Academic Qualifications

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jakarta	Universitas Hasanuddin Makassar	Universitas Hasanuddin Makassar
Bidang Ilmu	Ilmu Komunikasi	Ilmu Komunikasi	Ilmu Antropologi (Komunikasi Lintas Budaya)
Tahun Masuk-Lulus	1997-2001	2006-2008	2011-2015
Judul Skripsi/Thesis/Disertasi	Strategi Humas PT.PLN Distribusi Jaya-Tangerang Dalam menanggapi Keluhan Pelanggan mengenai Tarif Dasar Listrik (TDL)	Efek komunikasi kampanye pemeliharaan kebersihan lingkungan terhadap sikap dan perilaku pedagang kaki lima di kota Ambon	Kawin Kontrak: Suatu Studi Komunikasi Antar Budaya di Cisarua Bogor Provinsi Jawa Barat
Nama Pembimbing/Promotor	Drs.Soetomo, M.Si	Dr.Andi Alimuddin Unde,M.Si	Prof.Dr.Pawennari Hijjang, MA.

C. Pengalaman Penelitian

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaa	
			Sumber*	Jml (JutaRp)

1	2014-2015	Pemetaan Rumah Tangga Miskin dan Pengembangan Model Pengentasan	RistekDikti	72jta
2	2012-2013	Maluku Tengah (Penelitian Produk Terapan) Pemetaan dan Strategi Pengembangan Pengentasan Kemiskinan pada desa-desa Nelayam di Kabupaten Maluku Tenggara (Penelitian Produk Terapan)	RistekDikti	65jta
3	2011-2012	Membangun Harmonisasi Sosial Antar Etnik Pengelola Sumber Daya Laut (SDL) Berbasis Modal sosial di Kabupaten Maluku Tengah Provinsi maluku (Pelitian Kerja Sama Antar Perguruan Tinggi)	RistekDikti	70 jta
4	2019-2020	Media Komunikasi Efektif untuk informasi kesehatan Ibu hamil di Puskesmas Kebon Jeruk Jakarta Barat	UEU	
5	2020-2021	Dampak Komunikasi Psiko-Sosial Era informasi Sosial Media Pada Generasi Milenial Dan Keamanan Data Pribadi	UEU	

D. Pengalaman Pengabdian Masyarakat

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (JutaRp)
1	2019-2020	PKM Bucamempus Sekolah Di yayasan Budaya Dermaga Klender Jakarta Timur		
2	2018-2019 2018-	Bijak Bermedia Sosial		

3	2019	Pemanfaatan Media Komunikasi Digital Untuk berwirausaha bagi generasi muda		
4	2020-2021	Peningkatan Pengetahuan Mahasiswa Melalui Edukasi online Gizi dan Imunitas saat Pandemic Covid-19		
5	2020-2021	Pemberdayaan Masyarakat Melalui Sosialisasi Program Kuliah Kerja Nyata (KKN-PPM) Tematik di Wilayah Sulawesi Tengah		

E. Penghargaan yang Pernah Diraih

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1	Piagam	Universitas Cendrawasih	2019
2	Satya Lencana masa bakti lebih dari 10 th	KemristekDikti/ LLDIKTI Wilayah 3 Jakarta	2019

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima resiko.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Hibah Penelitian Bersaing

Jakarta, 17 Maret 2020
Pengusul,



Dr. Ummanah, S.Sos, M.Si

II. ANGGOTA PENELITI

A. Identitas Diri

1.	Nama Lengkap (dengan gelar)	Dwi Wahyuningsih, SE, M.Ak
2.	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
3.	Jabatan Struktural	-
4.	NIP/NIK/Identitas lainnya	205010301
5.	NIDN	0302068004
6.	Tempat dan Tanggal Lahir	Jakarta/ 02 Juni 1980
7.	Alamat Rumah	Komp. RRI Tanjung Duren Selatan - Jakbar
8.	Nomor Telepon/Faks/HP	0812-8313028
9.	Alamat Kantor	Jl.Arjuna Utara No. Kebon Jeruk Jakarta Barat
10.	Nomor Telepon/Faks	
11.	Alamat email	dwi.wahyuningsih@esaunggul.ac.id
12.	Lulusan yang telah dihasilkan	S-1= - orang; S-2= - orang; S-3= orang
13.	Mata Kuliah yang diampu	1. Pengantar Manajemen
		2. Pendidikan Pancasila
		3. -
		4. -

B. Academic Qualifications

	S-1	S-2	S
Nama Perguruan Tinggi	Indonusa Esa Unggul Jakarta	Universitas Esa Unggul Jakarta	
Bidang Ilmu	Manajemen	Akuntansi	
Tahun Masuk-Lulus	1998-2002	2009-2014	
Judul Skripsi/Thesis/Disertasi		Pengaruh Struktur GCG Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel Intervening	
Nama Pembimbing/Promotor	Dra. P'in Endang M, M.ed	Dr. M.F. Arrozi Adhikara, SE, Ak, M.Si	

C. Pengalaman Penelitian

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaa	
			Sumber*	Jml (JutaRp)
1	2017	PENGARUH STRUKTUR GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DENGAN MANAJEMEN LABA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2010-2015)	RistekDikti	20 juta

D. Pengalaman Pengabdian Masyarakat

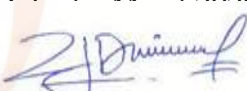
No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (JutaRp)
1	2018	MEMBERIKAN PENYUUNGAN TENTANG PENINGKATAN KESEJAHTERAAN KELUARGA MELALUI KEWIRAUSAHAAN KELUARGA BAGI MASYARAKAT DI PULAU PRAMUKA-KEPULAUAN SERIBU		
2	2019	PENYULUHAN TATA KELOLA KEUANGAN UMKM - KUBE		

E. Penghargaan yang Pernah Diraih

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1			
2			

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima resikoanya.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan dana penelitian.

11 Mei 2020


Dwi Wahyuningsih, SE, M.Ak