

SKRIPSI

**PENGARUH INOVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI KALBE
FARMA DAN INDAH JAYA FURNIHOME**

Disusun untuk memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana
Strata-1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan
Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Dosen pengampu:

Anjar Priyono, Ph.D.



Disusun oleh:

Mukhammad Alfarabi Farhat (14311414)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 16 Agustus 2021



Mukhammad Alfarabi Farhat

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KALBE
FARMA DAN INDAH JAYA FURNIHOME**

Nama : Mukhammad Alfarabi Farhat
Nomor Mahasiswa : 14311414
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Operasional

Yogyakarta, 9 Agustus 2021

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen pembimbing,



Anjar Priyono, Ph.D.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

**TUGAS AKHIR BERJUDUL
PENGARUH INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KALBE FARMA DAN INDAH
JAYA FURNIHOME**

Disusun Oleh : MUKHAMMAD ALFARABI FARHAT
Nomor Mahasiswa : 14311414

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS
Pada hari, tanggal: Senin, 02 Agustus 2021

Penguji/ Pembimbing Tugas Akhir : Anjar Priyono,,S.E., M.Si., Ph.D.

Penguji : Mochamad Nasito,Drs.,M.M.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

ABSTRAK

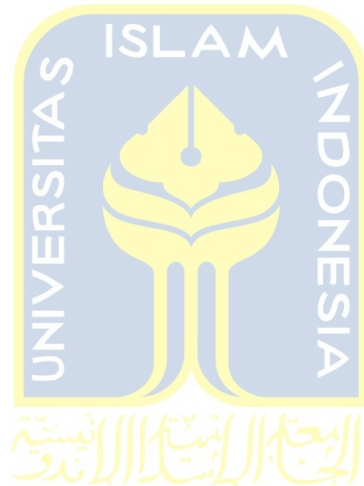
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang diukur dalam penelitian ini adalah aspek-aspek non finansial yang melibatkan kompetensi, motivasi, kedisiplinan, dan kerja tim. Penelitian ini dibangun menggunakan empat variabel independen yaitu inovasi proses, inovasi produk, inovasi teknologi, dan inovasi organisasional, serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengujian dilakukan pada karyawan di Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada para karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan terbukti positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa inovasi sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Kata Kunci: Inovasi Proses, Inovasi Produk, Inovasi Teknologi, Inovasi Organisasional, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of innovation on employee performance. Employee performance measured in this study is non-financial aspects involving competence, motivation, discipline, and team work. This study was built using four independent variables namely process innovation, product innovation, technological innovation, and organizational innovation, and one dependent variable namely employee performance. This study was conducted on employees at Kalbe Farma and Indah Jaya Furnihome with a sample of 40 people. Data collection is done by distributing questionnaires directly to employees. The results showed that the effect of innovation on employee performance was positive. Therefore, it can be concluded that innovation is very important for companies to improve the performance of their employees.

Keywords: *Process Innovation, Product Innovation, Technology Innovation, Organizational Innovation, Employee Performance*



KATA PENGANTAR



Assalaamua 'laikum wa rahmatullahi wa barakaatuh

Segala puji atas kehadiran Allah *subhaanahu wa ta'ala*, pemilik semesta dan segala isinya. Sholawat serta salam senantiasa dipanjatkan kepada Nabi Muhammad *shalallahu 'alaihi wa sallam* beserta keluarga dan para sahabat-sahabatnya.

Alhamdulillah, atas *ridho* dan segala karuniannya-Nya penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul: “Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome” sesuai target. Skripsi ini ditulis sebagai pemenuhan tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana di Universitas Islam Indonesia.

Penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari hambatan dan kesulitan. Namun, berkat bimbingan, bantuan, nasihat, saran, serta kerjasama dari berbagai pihak, segala hambatan dan kesulitan tersebut dapat teratasi dengan baik. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi, baik berupa fisik maupun non fisik kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan kemudahan dan kelancaran bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini;
2. Keluarga penulis, Ayah, Ibu, dan saudara-saudara tercinta yang telah memberikan *ridho*, doa, serta kasih sayang yang tiada batasnya;
3. Bapak Anjar Priyono, Ph. D, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dengan sabar;
4. Responden yang telah bersedia membantu mengisi kuesioner dalam penelitian ini;
5. Teman-teman yang selalu memberi motivasi, nasihat, serta saran; dan

6. Seluruh pihak terdekat yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang selalu memberikan doa, motivasi, inspirasi, dan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa di dalam skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan dalam penulisannya. Oleh karena itu, penulis bersedia menerima segala kritik dan saran dari pembaca guna meningkatkan dan memperbaiki pembuatan karya ilmiah lain pada waktu mendatang. Besar harapan bahwa karya ini dapat bermanfaat bagi pelaku bisnis sejenis, akademisi, serta pihak yang berkepentingan dan membutuhkan.

Wassalaamu 'alaikum wa rahmatullahi wa barakaatuh

Yogyakarta, 1 Juli 2021



Mukhammad Alfarabi Farhat

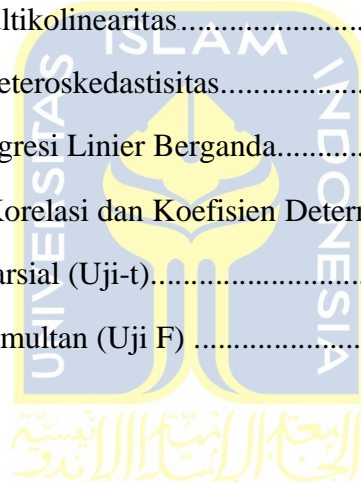
DAFTAR ISI

SAMPUL DAN HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Sistematika Penulisan.....	4
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	5
2.1 Kinerja Karyawan dan Inovasi.....	5
2.2 Inovasi.....	6
2.2.1 Inovasi Proses.....	8
2.2.2 Inovasi Produk.....	9
2.2.3 Inovasi Teknologi	10
2.2.4 Inovasi Organisasional	11
2.3 Kerangka Teoritis Penelitian.....	11
BAB 3 METODE PENELITIAN	13
3.1 Populasi.....	13
3.2 Sampel.....	13
3.3 Definisi Operasional Penelitian.....	14
3.3.1 Inovasi Proses.....	14
3.3.2 Inovasi Produk.....	14
3.3.3 Inovasi Teknologi	14

3.3.4 Inovasi Organisasional	15
3.3.5 Kinerja Karyawan	15
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	15
3.5 Metode Pengujian Instrumen	16
3.5.1 Uji Validitas	16
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	16
3.6 Teknik Analisis Data	17
3.6.1 Statistik Deskriptif	17
3.6.2 Analisis Statistik	17
3.6.3 Regresi Berganda.....	18
3.6.4 Pengujian Hipotesis	18
3.6.5 Koefisien Determinasi	19
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	20
4.1 Hasil Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	20
4.1.1 Hasil Uji Validitas	20
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	23
4.2 Hasil Analisis Deskriptif.....	24
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	24
4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	25
4.2.3 Analisis Regresi Berganda.....	28
4.2.4 Koefisien Determinasi.....	29
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis	29
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	32
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	38
5.1 Kesimpulan.....	38
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	39
5.3 Saran	39
DAFTAR PUSTAKA	41
LAMPIRAN.....	44

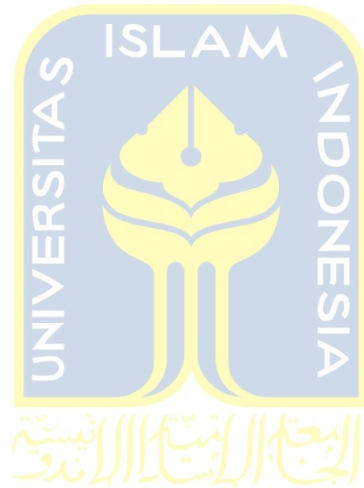
DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Inovasi Proses.....	21
Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Inovasi Produk.....	21
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Inovasi Teknologi.....	22
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Inovasi Organisasional.....	22
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	23
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	24
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif.....	25
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	26
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	26
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	27
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linier Berganda.....	28
Tabel 4.12 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	29
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	30
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	32



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis Penelitian.....	12
---	----



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh organisasi. Setiap organisasi membutuhkan karyawan untuk mencapai visi, misi, serta tujuan mereka. Oleh sebab itu, kinerja karyawan adalah hal yang sangat vital bagi setiap organisasi (Sadikoglu & Zehir, 2010). Kinerja karyawan merupakan ukuran dari kesuksesan sebuah organisasi (Sadikoglu & Zehir, 2010). Kinerja karyawan mengukur indikator-indikator non finansial organisasi seperti kerja tim, motivasi, produktivitas, kualitas pelayanan dan kompetensi (Manzoor, Ullah, Hussain, & Ahmad, 2011).

Baru-baru ini, sebagian besar organisasi mulai menyadari akan pentingnya kinerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, atau untuk mengetahui bagaimana kinerja tingkat tinggi dari karyawan dapat dicapai, yang mana hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi (Thao & Hwang, 2015). Misi manajemen adalah membuat orang bersama-sama mencapai tujuan dan sasaran perusahaan dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien dan efektif (Thao & Hwang, 2015). Meningkatnya kinerja karyawan merupakan tujuan penting bagi perusahaan agar dapat mempertahankan kesuksesan bisnis mereka. Sebagai konsekuensinya, usaha organisasi diarahkan untuk meningkatkan kinerja individu, dengan mempertimbangkan konteks organisasi di mana kinerja diproduksi (Den Hartog, Boselie, & Paauwe, 2004). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan upaya terhadap faktor-faktor yang meningkatkan tingkat motivasi, kreativitas, kepuasan kerja dan kenyamanan lingkungan kerja karyawan (Thao & Hwang, 2015).

Terdapat berbagai metode untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya melalui inovasi. Telah ditemukan bahwa inovasi secara tidak langsung meningkatkan kinerja organisasi akibat adanya ide-ide baru yang muncul dari para karyawan untuk meningkatkan kompetensi organisasi (Sadikoglu & Zehir, 2010). Inovasi akan memperbaiki proses administratif, meningkatkan efisiensi, dan

membuat manajemen bekerja lebih efektif (Walker, Damanpour, & Devece, 2010). Para peneliti telah mengidentifikasi bahwa inovasi proses, produk (Gunday, Ulusoy, Kilic, & Alpkın, 2011), teknologi dan organisasional (Camisón & Villar-López, 2014) berdampak pada kinerja karyawan.

Untuk menumbuhkan keuntungan dan meraih keunggulan kompetitif, perusahaan seringkali berupaya dengan cara berinvestasi pada R&D (bagian penelitian dan pengembangan) dalam rangka untuk mengembangkan produk dan proses baru (McDermott, 1999), serta teknologi dan praktik organisasi baru yang inovatif. Berada di lingkungan yang ditandai dengan perubahan yang cepat, beragam kebutuhan pelanggan, dan persaingan yang ketat memaksa organisasi untuk menciptakan inovasi yang mampu memenuhi kebutuhan pelanggan dan mengenalkan produk atau proses baru (Vanhaverbeke and Peeters, 2005). Banyak peneliti dan penulis bisnis memuji manfaat dari upaya tersebut. Inovasi secara luas berkaitan dengan pengenalan pengetahuan baru, teknologi dan praktik baru, atau kombinasi baru pada pengetahuan yang telah ada (Edquist & Johnson, 1997: 42; Bank Dunia, 2010: 4). Inovasi sangat penting bagi perusahaan untuk membangun kompetensi inti dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Porter, 2005; Reed & DeFillippi, 1990; Rogers, 1983; Schumpeter, 1934). Inovasi membantu organisasi untuk memperoleh kemampuan teknologi baru dan mengeksplorasi proses bisnis baru agar tetap mampu menciptakan keuntungan dalam jangka panjang (Doğan et al., 2013).

Kalbe Farma merupakan salah satu perusahaan yang berfokus pada inovasi. Perusahaan yang berkantor pusat di Jakarta ini berfokus dalam bidang pengembangan obat-obatan untuk segmen rumah sakit, apotek, hingga industri ritel. Perusahaan lain yang berfokus pada inovasi adalah Indah Jaya Furnihome yang berkantor pusat di Cilacap. Perusahaan ini bergerak di bidang furnitur serta kebutuhan rumah tangga lain seperti elektronik dan *wallpaper* dinding.

Selama ini, Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome belum mengetahui secara pasti apakah inovasi yang mereka lakukan berpengaruh terhadap kinerja karyawan mereka. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki apakah inovasi menurut perspektif karyawan Kalbe Farma dan Indah Jaya

Furnihome memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka. Kinerja karyawan yang diukur dalam penelitian ini adalah aspek-aspek non finansial yang melibatkan kompetensi, motivasi, kedisiplinan, dan kerja tim.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah inovasi proses berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah inovasi produk berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah inovasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah inovasi organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh inovasi proses terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh inovasi produk terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh inovasi teknologi terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh inovasi organisasional terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini di antaranya:

1. Bagi Penulis
Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai materi yang berkaitan dengan inovasi pada industri nyata.
2. Bagi Akademik
Dapat dijadikan sebagai referensi bagi mahasiswa manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia dan seluruh mahasiswa pada umumnya yang berminat dengan topik penelitian serupa.
3. Bagi Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **BAB I: Pendahuluan**

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

2. **BAB II: Kajian Pustaka**

Menguraikan konsep dan teori yang relevan dengan permasalahan penelitian, serta bukti-bukti empiris yang kemudian dijadikan sebagai dasar perumusan hipotesis. Pada bagian ini juga dirumuskan model penelitian yang akan diuji secara empiris pada penelitian ini.

3. **BAB III: Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian yang digunakan, teknik pengumpulan data, pengukuran uji validitas dan reliabilitas, definisi operasional, serta alat analisis data yang akan digunakan untuk penelitian.

4. **BAB IV: Analisis Data dan Pembahasan**

Bagian ini membahas mengenai hasil penelitian serta analisis data yang telah dihimpun melalui kuesioner. Pertama akan dibahas mengenai data deskriptif/analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis, serta analisis untuk mengetahui apakah model penelitian dapat dilanjutkan atau tidak.

5. **BAB V: Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini akan disimpulkan mengenai hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis yang didukung oleh data-data empiris, implikasi hasil penelitian, dan uraian saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan dan Inovasi

Kinerja dapat digambarkan sebagai upaya efektif yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, atau keberhasilan dalam pemenuhan pekerjaan secara efektif, pelaksanaan, dan penyelesaian (Altındağ & Köseadağı, 2015). Menurut Baş & Artar (1990), kinerja adalah ekspresi kuantitatif dan kualitatif, di mana orang, kelompok atau organisasi yang melakukan pekerjaan dapat mencapai tujuan yang dimaksudkan terkait dengan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan bagaimana seseorang, kelompok atau organisasi dapat menggunakan potensi atau pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya untuk dapat mencapai tujuan atau harapannya (Altındağ & Köseadağı, 2015). Ini adalah persentase penggunaan kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sukses dalam periode waktu tertentu (Yıldız et al., 2008).

Kinerja karyawan sangatlah vital bagi setiap organisasi sebab kinerja karyawan merupakan ukuran dari kesuksesan organisasi (Sadikoglu & Zehir, 2010). Ia mengukur indikator-indikator non finansial dari suatu organisasi seperti motivasi, kerja tim, indeks produktivitas, kualitas pelayanan dan kompetensi (Manzoor, Ullah, Hussain, & Ahmad, 2011). Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan atau standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mathis & Jackson (2002) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mengacu pada kontribusi karyawan terhadap organisasi. Kinerja masing-masing karyawan dapat dilihat melalui kuantitas *output*, kualitas *output*, periode waktu *output*, kehadiran kerja, serta sikap kooperatif (Hatane, 2015).

Dalam rangka untuk meningkatkan daya saing dan mencapai kesuksesan, organisasi harus menjadikan kinerja karyawan sebagai prioritas utama (Imran, Fatima, Zaheer, Yousaf, & Batool, 2012). Meningkatnya kinerja karyawan merupakan tujuan penting bagi perusahaan agar dapat mempertahankan kelangsungan bisnis mereka, sebab peningkatan kinerja karyawan adalah faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Sebagai

konsekuensinya, usaha organisasi diarahkan untuk meningkatkan kinerja individu, dengan mempertimbangkan konteks organisasi di mana kinerja diproduksi (Den Hartog, Boselie, & Paauwe, 2004).

Terdapat berbagai metode untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya melalui inovasi. Telah ditemukan bahwa inovasi secara tidak langsung meningkatkan kinerja organisasi akibat adanya ide-ide baru yang muncul dari para karyawan untuk meningkatkan kompetensi organisasi (Sadikoglu & Zehir, 2010). Inovasi melalui ide karyawan untuk menghasilkan produk dan pelayanan baru akan meningkatkan daya saing (Sadikoglu & Zehir, 2010), proses administratif, efisiensi, dan membuat manajemen bekerja lebih efektif (Walker et al., 2010), meningkatkan kemampuan organisasi (Choi, Jang, & Hyun, 2009), meningkatkan kualitas kinerja (Sadikoglu & Zehir, 2010), dan menyebabkan peningkatan produktivitas (Rostami & Branch, 2011). Para peneliti telah mengidentifikasi bahwa inovasi proses, produk (Gunday, Ulusoy, Kilic, & Alpkan, 2011), teknologi, dan organisasional (Camisón & Villar-López, 2014) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Inovasi

Dalam beberapa dekade terakhir, inovasi telah menarik perhatian para pelaku bisnis maupun para akademisi. Inovasi telah menjadi salah satu isu terpenting bagi seluruh organisasi untuk memperoleh kemampuan teknologi baru dan mengeksplorasi proses bisnis baru agar tetap mampu menciptakan keuntungan dalam jangka panjang (Doğan et al., 2013). Inovasi memainkan peran kunci dalam menyediakan produk dan layanan yang unik dengan menciptakan nilai yang lebih besar daripada yang sebelumnya dikenali (Lloréns et al., 2005). Kebutuhan organisasi terhadap inovasi semakin meningkat seiring dengan perkembangan zaman, terutama dalam menghadapi kompetisi global. Berada di lingkungan yang ditandai dengan perubahan yang cepat, beragam kebutuhan pelanggan, dan persaingan yang ketat memaksa organisasi untuk menciptakan inovasi yang mampu memenuhi kebutuhan pelanggan dan mengenalkan produk atau proses baru (Vanhaverbeke and Peeters, 2005).

Inovasi umumnya dipahami sebagai keberhasilan dalam pengenalan hal atau metode baru; perwujudan, kombinasi, atau sintesis pengetahuan dalam produk,

proses, atau layanan baru (Luecke dan Katz, 2003). Certo (2005) mendefinisikan inovasi sebagai penggunaan dan pengembangan teknik dan metode baru dalam produksi barang dan jasa. Inovasi juga didefinisikan sebagai proses mentransformasi ide kreatif menjadi produk yang dapat dipasarkan (Duygulu, 2007). Definisi lain menggambarkan inovasi sebagai pintu yang membuka keunggulan kompetitif global dan internasional melalui: menyediakan pasar dengan produk/layanan baru atau unik; menciptakan hambatan masuk yang menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mengembangkan inovasi melalui pembelajaran; dan menciptakan nilai-nilai baru yang mengubah praktik pada lingkungan yang kompetitif (Lloréns et al., 2005). Peters dan Waterman (1982) mengemukakan bahwa inovasi adalah sarana untuk merespon berbagai perubahan lingkungan, sementara Rogers (2003) dan Tushman dan Nadler (1986) berpendapat bahwa inovasi mengacu pada gagasan, produk, metode, atau layanan baru yang diadopsi dalam organisasi. Inovasi secara luas berkaitan dengan pengenalan pengetahuan baru, teknologi dan praktik baru, atau kombinasi baru pada pengetahuan yang telah ada (Edquist & Johnson, 1997: 42; Bank Dunia, 2010: 4). Selain itu, inovasi adalah ilmu yang dapat ditingkatkan dengan belajar dan berlatih (Sarıçay, 2012).

Inovasi sangat penting bagi perusahaan untuk membangun kompetensi inti dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Porter, 2005; Reed & DeFillippi, 1990; Rogers, 1983; Schumpeter, 1934). Shefer dan Frenkel (2005) mengemukakan bahwa inovasi dapat menyebabkan peningkatan pangsa pasar, efisiensi produksi yang lebih besar, pertumbuhan produktivitas yang lebih tinggi, dan peningkatan pendapatan. Menurut Zahra, Ireland, & Hitt (2000), inovasi memungkinkan perusahaan untuk menawarkan variasi produk terdiferensiasi yang lebih beragam yang dapat meningkatkan kinerja keuangan. Dengan kata lain, inovasi adalah alat persaingan yang penting bagi seluruh organisasi sebab ia meningkatkan efisiensi dan profitabilitas, dan juga membantu organisasi dalam memasuki pasar baru dan/atau memperbesar pasar yang ada saat ini (Karatepe et al., 2010).

Untuk menciptakan inovasi, organisasi perlu menciptakan lingkungan internal yang memfasilitasi budaya inovasi yang ditandai dengan fleksibilitas dan

kecepatan untuk berubah demi merespon peluang baru (Urbancova, 2013). Damanpour dan Gopalakrishnan (1998) mengamati bahwa sebuah gagasan baru, perilaku, praktik, atau produk baru (inovasi) dapat muncul dalam organisasi melalui dua cara yang berbeda; pertama, inovasi dapat dihasilkan, dan ke dua, inovasi dapat diadopsi. Ketika dihasilkan, sebuah inovasi dimulai dan dikembangkan dari dalam organisasi; ketika diadopsi, inovasi tersebut dihasilkan di tempat lain kemudian diadopsi oleh organisasi (Angle & Van de Ven, 1989; Rogers, 1983; Zaltman, Duncan & Holbek, 1973).

Inovasi dapat dibagi menjadi inovasi inkremental dan inovasi radikal ketika mempertimbangkan fitur-fitur inovasi berikut: tingkat perubahan (minor atau mayor), target pelanggan atau pasar (yang sudah ada atau baru), dan tingkat risiko (rendah atau tinggi) (Kim, Vinod, & Kumar, 2012). Inovasi inkremental mengacu pada sedikit perubahan yang ada dalam hal desain, fungsi, harga, kuantitas, dan fitur tertentu untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang ada (Garcia & Calantone, 2002; De Propris, 2002), sementara inovasi radikal didefinisikan sebagai adopsi dari teknologi baru untuk menciptakan permintaan yang belum diketahui oleh pelanggan dan pasar (Jansen et al., 2006). Inovasi radikal pada umumnya merupakan jenis inovasi yang dilakukan oleh para ilmuwan, yang dicirikan dengan kebutuhan yang sangat tinggi terhadap informasi baru, dan juga menggambarkan sesuatu yang baru bagi dunia atau institusi (Altındağ & Köseadağı, 2015). Inovasi inkremental memiliki tingkat risiko yang rendah namun memberikan keuntungan yang cenderung lebih sedikit (Koberg et al., 2003); sebaliknya, inovasi radikal memiliki ketidakpastian dan tingkat risiko yang tinggi namun dapat memberi keuntungan yang sangat besar (Moguilnaia et al., 2005).

2.2.1 Inovasi Proses

Inovasi pada umumnya didefinisikan sebagai pengenalan suatu hal atau metode baru yang lebih baik, sedangkan istilah proses merupakan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka untuk mencapai atau menciptakan suatu hasil tertentu. Secara sederhana, inovasi proses dapat diartikan sebagai pengenalan suatu metode baru yang lebih efektif dan/atau lebih efisien dalam menciptakan suatu hasil atau produk tertentu.

Dalam kebanyakan kasus, motif utama untuk memulai inovasi proses adalah kebutuhan untuk mengembangkan produk baru, yang sering didorong oleh tuntutan pelanggan, atau keinginan untuk menembus pasar baru (Boer & During, 2001). Inovasi proses dapat diartikan sebagai penerapan dari metode produksi atau pengiriman baru atau yang telah ter-*improve* secara signifikan (OECD Oslo Manual, 2005). Inovasi proses dipusatkan pada peningkatan efisiensi dan efektivitas proses produksi (Higgins, 1995), yang bertujuan untuk mengurangi biaya produksi atau distribusi untuk meningkatkan kualitas dan distribusi produk (OECD Oslo Manual, 2005), dan juga mengurangi waktu tunggu dan meningkatkan fleksibilitas manufaktur (Boer & During, 2001). Ini melibatkan perubahan cara produk dan layanan diciptakan dan dikirim ke pelanggan (Tidd et al., 2005). Dalam hal ini, perubahan teknik dan peralatan yang signifikan merupakan bagian dari inovasi proses (OECD Oslo Manual, 2005).

Sebagian besar peneliti menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara inovasi proses dan kinerja karyawan. Dalam observasi yang dilakukan pada agen pelayanan pelanggan, Umashankar, Srinivasan, & Hindman (2011) menemukan bahwa perubahan pada proses yang ada pada saat ini pada akhirnya akan membantu karyawan dalam pekerjaan mereka dan memperbaiki sistem pengiriman mereka. Sebagai tambahan, adopsi dari proses baru membuat manajemen bekerja lebih efektif dan efisien (Walker et al., 2010).

H₁: Inovasi proses berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Inovasi Produk

Istilah produk dapat berarti barang atau jasa (Gunday et al., 2011) dan inovasi dapat diartikan sebagai pengenalan barang atau jasa baru atau yang telah ter-*improve* secara signifikan dalam hal karakteristik atau penggunaan, atau peningkatan dalam spesifikasi teknis, komponen dan bahan baku, bauran *software*, keramahan penggunaan, atau karakteristik fungsional lainnya (OECD Oslo Manual, 2005). Scannell et al. (2000) mendefinisikan inovasi produk sebagai kemampuan organisasi untuk mengembangkan produk dan/atau teknologi baru guna mengantisipasi, atau menanggapi persyaratan pelanggan. Ketika inovasi produk berlangsung, perusahaan menyesuaikan penawaran produk yang ada saat ini dan

menyediakan pelanggannya dengan produk baru atau produk yang lebih baik (Wagner & Bode, 2014).

Inovasi produk seperti pembuatan alat dengan desain baru mengubah cara karyawan menyelesaikan tugas mereka. Inovasi produk meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan melalui penciptaan alat baru untuk memecahkan masalah (Umashankar *et al*, 2011), dan juga mendorong untuk berpikir kreatif (Rostami Branch, 2011).

H₂: Inovasi produk berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Inovasi Teknologi

Organisasi kini hidup pada masa di mana daya saing sangat ditentukan oleh pengetahuan. Dalam hal ini, inovasi teknologi memainkan peran yang sangat krusial. Inovasi teknologi adalah pengimplementasian pengetahuan ilmiah baru dalam rangka untuk memproduksi suatu barang atau jasa.

Inovasi teknologi merupakan faktor pendorong organisasi dalam meningkatkan produktivitas secara signifikan. Inovasi teknologi berkaitan dengan produk, pelayanan, dan produksi yang melibatkan penggunaan teknologi baru, kombinasi dari teknologi yang sudah ada sebelumnya, atau pengetahuan baru (Dasgupta, Gupta & Sahay, 2011). Kemampuan dalam menciptakan inovasi teknologi memungkinkan organisasi merespon perubahan dengan cepat, memperoleh strategi inovasi teknologi, dan *output* yang inovatif (Ince, Imamoglu & Hulya, 2016). Inovasi teknologi membantu organisasi untuk belajar dan mencari ide baru melalui penerimaan pengetahuan eksternal (Dasgupta et al., 2011) dan telah ditemukan bahwa inovasi teknologi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Dasgupta & Gupta, 2009; Camison & Villar-Lopez, 2014).

Kemajuan teknologi meningkatkan layanan melalui hubungan elektronik yang dapat mengubah cara organisasi dalam memperoleh dan menyampaikan informasi (Tsou, 2012). Ide yang mendasari inovasi teknologi adalah teknologi telah mengubah cara bekerja, karena itu mesin dan peralatan harus lebih fleksibel, ramah pengguna, dan dapat mempermudah proses kerja (Sabadie, 2014).

H₃: Inovasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Inovasi Organisasional

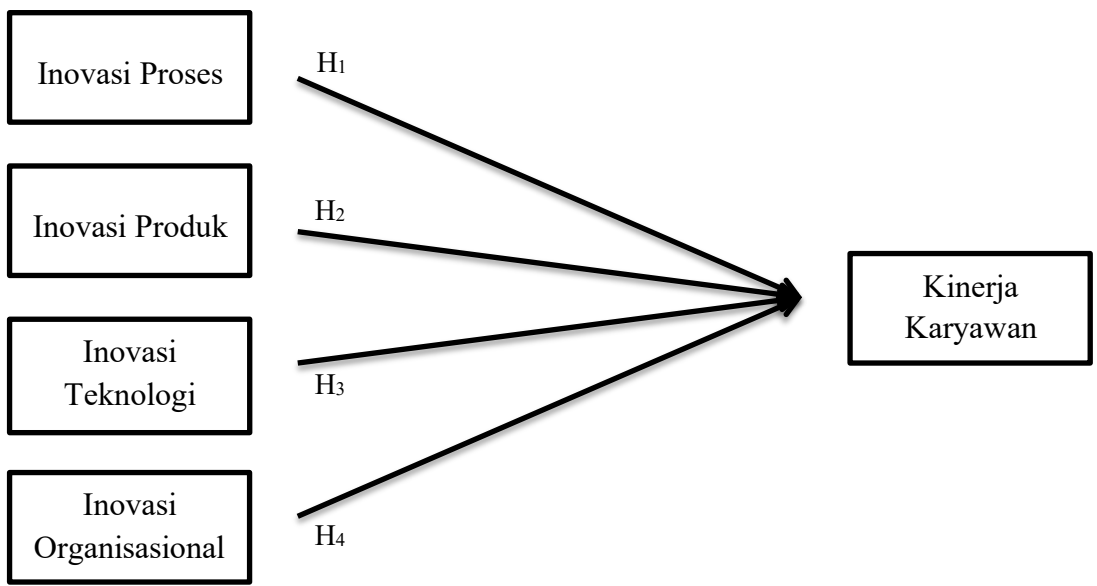
Inovasi organisasional sangat penting bagi perusahaan yang ingin mengikuti tantangan strategis, karena hal tersebut menghasilkan perbaikan dalam manajemen organisasi (Higgins, 1995). Inovasi organisasional dapat diartikan sebagai penerapan metode baru pada praktik bisnis perusahaan, lingkungan kerja organisasi, atau hubungan eksternal (OECD Oslo Manual, 2005). Metode baru membantu rutinitas dan prosedur organisasi, selain itu juga mendorong pekerjaan dan praktik yang memfasilitasi pembelajaran dan berbagi pengetahuan di dalam perusahaan (OECD Oslo Manual, 2005).

Inovasi organisasional merupakan kunci dalam peningkatan produktivitas di sektor jasa pengetahuan intensif (Simao, Rodrigues, & Madeira, 2016). Dalam hal ini, inovasi organisasional berkali-kali dimaksudkan untuk mengurangi biaya transaksi administratif, sekaligus untuk meningkatkan kepuasan kerja (Simao, Rodrigues, & Madeira, 2016). Singkatnya, pengurangan biaya akuisisi dan akses terhadap aset non transaksional, seperti pengetahuan eksternal adalah tujuan inovasi organisasional (OECD Oslo Manual, 2005). Dengan demikian, inovasi organisasional di sini dapat dilihat sebagai cara efektif untuk meningkatkan kualitas layanan internal. Hal ini terkait erat dengan kepuasan karyawan (Steiber, 2012), dan ini menunjukkan bahwa inovasi organisasional pasti dapat menyebabkan peningkatan daya saing (Steiber, 2012; Armbruster et al., 2008).

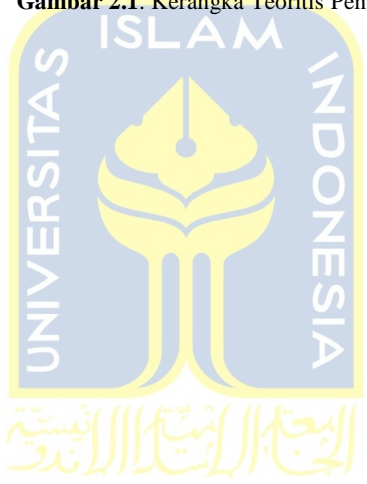
H₄: Inovasi organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Teoritis Penelitian

Secara ringkas, hipotesis-hipotesis di atas dapat disederhanakan menjadi bagan sebagai berikut (Gambar 2.1):



Gambar 2.1. Kerangka Teoritis Penelitian



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi

Menurut Sekaran (2006), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal menarik yang ingin diinvestigasi oleh peneliti. Sebagai contoh, jika pemerintah ingin mengetahui tingkat kesejahteraan buruh di Yogyakarta, maka seluruh buruh di Yogyakarta merupakan populasi. Pada penelitian ini, peneliti menjadikan seluruh karyawan di Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome sebagai populasi.

3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2006). Dengan kata lain, beberapa unsur populasi akan membentuk sampel (Sekaran, 2006). Jika 100 buruh diambil dari populasi 1.000 buruh, maka 100 buruh tersebut membentuk sampel untuk penelitian tersebut.

Sampel yang sekaligus menjadi responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome dengan jumlah minimal 40 responden. Penentuan jumlah sampel ini didasarkan pada Roscoe (1975), yang menyatakan bahwa ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.

Desain pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling*. Hal tersebut dikarenakan pengambilan sampel dengan cara ini biasanya lebih dapat diandalkan dan dapat memberi sejumlah petunjuk penting pada informasi yang bermanfaat berkaitan dengan populasi. *Nonprobability sampling* sendiri dibedakan menjadi dua katagori, yaitu pengambilan sampel yang mudah (*convenience sampling*) dan pengambilan sampel yang bertujuan (*purposive sampling*). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *convenience sampling* karena sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam penelitian ini (Sekaran, 2006).

Sesuai dengan namanya, *convenience sampling* mengacu pada pengumpulan informasi dari anggota populasi dengan cara yang mudah. Pengambilan sampel dalam metode ini tidak terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan. Responden yang diperlukan untuk mengisi kuesioner pada penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome tanpa perlu adanya syarat atau kriteria tertentu.

3.3 Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional diperlukan untuk menjelaskan cara pengukuran variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.3.1 Inovasi Proses

Variabel Inovasi Proses pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Osman, Shariff, & Lajin (2015). Variabel ini diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan. Item-item pertanyaan tersebut disusun dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert dirancang untuk memeriksa seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 5 poin, di mana poin 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” dan poin 5 menunjukkan “sangat setuju”.

3.3.2 Inovasi Produk

Variabel Inovasi Produk pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Osman, Shariff, & Lajin (2015). Variabel ini diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan. Item-item pertanyaan tersebut disusun dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 5 poin, di mana poin 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” dan poin 5 menunjukkan “sangat setuju”.

3.3.3 Inovasi Teknologi

Variabel Inovasi Teknologi pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Osman, Shariff, & Lajin (2015). Variabel ini diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan. Item-item pertanyaan tersebut disusun dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 5 poin, di mana poin 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” dan poin 5 menunjukkan “sangat setuju”.

3.3.4 Inovasi Organisasional

Variabel Inovasi Organisasional pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Osman, Shariff, & Lajin (2015). Variabel ini diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan. Item-item pertanyaan tersebut disusun dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 5 poin, di mana poin 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” dan poin 5 menunjukkan “sangat setuju”.

3.3.5 Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Osman, Shariff, & Lajin (2015). Variabel ini diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan. Item-item pertanyaan tersebut disusun dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 5 poin, di mana poin 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” dan poin 5 menunjukkan “sangat setuju”.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data dapat diperoleh dari sumber primer atau sekunder. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti untuk tujuan penelitian tertentu, sedangkan data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada seperti buku maupun artikel ilmiah (Sekaran, 2003).

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara memberikan kuesioner secara pribadi kepada responden. Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan yang telah disusun sebelumnya di mana responden mencatat jawaban mereka (Sekaran, 2003). Keuntungan utama menggunakan kuesioner adalah peneliti dapat mengumpulkan semua respon lengkap dalam periode waktu singkat. Menyebarkan kuesioner kepada sejumlah besar orang pada saat yang sama akan lebih murah dan memakan lebih sedikit waktu dibanding dengan wawancara maupun observasi (Sekaran, 2006).

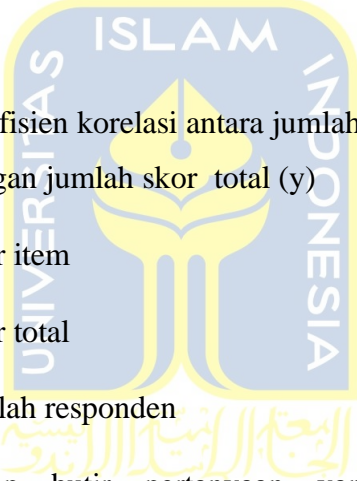
3.5 Metode Pengujian Instrumen

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep. Valid atau tidaknya kuesioner dapat ditentukan jika item pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur (Sekaran dan Bougie, 2017). Dalam penelitian ini, digunakan nilai korelasi *product moment* (r) yang berfungsi untuk menentukan uji validitas. Taraf signifikansi yang digunakan untuk menguji adalah sebesar 5% atau 0,05. Adapun rumus *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- 
- r_{xy} = Koefisien korelasi antara jumlah skor butir (x) dengan jumlah skor total (y)
 - X = Skor item
 - Y = Skor total
 - N = Jumlah responden

Sehingga, setiap butir pertanyaan yang diuji validitasnya diuji menggunakan korelasi *pearson product moment* antara skor item dengan skor total. Butir pertanyaan tersebut dianggap valid bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabel atau tidaknya suatu kuesioner dapat ditentukan oleh konsistensi atau stabilnya jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang diberikan dari waktu ke waktu. Kuesioner reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,60 maka tidak reliabel (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{II} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{II}	=	Reliabilitas instrumen
K	=	Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	=	Jumlah varians butir
σ_t^2	=	Varian total

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS. Untuk mengetahui tingkat signifikansi korelasi antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), maka diperlukan model statistik untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Oleh karena hipotesis penelitian yang dirumuskan menunjukkan pada penelitian korelatif, maka teknik yang digunakan dalam menganalisis tingkat signifikansi untuk masing-masing variabel independen yaitu inovasi produk, inovasi proses, inovasi teknologi dan inovasi organisasional terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah model statistika dengan Analisis Regresi Linear Berganda.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi mengenai data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis. Analisis ini hanya digunakan untuk menyajikan dan menganalisis data disertai dengan penghitungan agar dapat memperjelas keadaan atau karakteristik data yang bersangkutan. Pengukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif meliputi jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (Ghozali, 2018).

3.6.2 Analisis Statistik

Analisis statistik yang digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda yang dijabarkan sebagai berikut:

3.6.3 Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh inovasi produk, inovasi proses, inovasi teknologi dan inovasi organisasional terhadap kinerja karyawan. Adapun model penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
X ₁	= Inovasi Produk
X ₂	= Inovasi Proses
X ₃	= Inovasi Teknologi
X ₄	= Inovasi Organisasional
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= Koefisien Regresi
e	= <i>error</i>

3.6.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen/bebas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2018). Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka mengindikasikan bahwa variabel independen tersebut mampu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen/bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2018). Nilai F hitung yang didapat kemudian dibandingkan dengan F tabel.

Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka mengindikasikan bahwa paling tidak terdapat satu variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen secara signifikan, sehingga model yang dibangun merupakan model yang signifikan dan sebaliknya.

3.6.5 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menguraikan hasil penelitian serta analisis data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh penulis. Terdapat beberapa hal yang diteliti dalam penelitian ini sebagai sebuah hipotesis untuk diketahui kebenarannya.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perangkat IBM SPSS dan memperoleh responden sebanyak 40 orang yang memenuhi kriteria sampel. Para responden tersebut merupakan karyawan di Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome. Hasil pengolahan data pada penelitian ini merupakan informasi yang nantinya akan menunjukkan apakah hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima atau ditolak.

4.1 Hasil Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Uji kualitas instrumen merupakan uji pertama yang dilakukan oleh peneliti untuk membuktikan bahwa instrumen dalam suatu penelitian bersifat representatif dan dapat mengukur konsep yang dituju dalam penelitian. Pengujian kualitas instrumen dalam penelitian ini dibagi ke dalam uji validitas dan uji reliabilitas yang ditujukan kepada responden penelitian. Hasil penelitian yang memiliki sifat valid dan reliabel dapat dan layak digunakan oleh peneliti untuk dilakukan pengujian lanjutan.

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Valid atau tidaknya suatu kuesioner ditentukan dari butir-butir pertanyaan dalam kuesioner apakah dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan dilakukan dengan menggunakan nilai korelasi *product moment* (r) antara skor item dengan skor total. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut merupakan hasil uji validitas pada masing-masing variabel penelitian yang telah dilakukan:

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Inovasi Proses

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
IPR1	0,640	0,312	Valid
IPR2	0,601	0,312	Valid
IPR3	0,509	0,312	Valid
IPR4	0,624	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 4.1 di atas, hasil pengujian validitas inovasi proses dari 40 responden menunjukkan bahwa 4 butir pertanyaan yang diajukan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan terkait inovasi proses dinyatakan valid.

Table 4.2
Uji Validitas Variabel Inovasi Produk

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
IPD5	0,315	0,312	Valid
IPD6	0,461	0,312	Valid
IPD7	0,376	0,312	Valid
IPD8	0,384	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 4.2 di atas, hasil pengujian validitas inovasi produk dari 40 responden menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang diajukan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian terkait inovasi produk dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Inovasi Teknologi

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
ITE9	0,657	0,312	Valid
ITE10	0,443	0,312	Valid
ITE11	0,471	0,312	Valid
ITE12	0,441	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 4.3 di atas, hasil pengujian validitas inovasi teknologi dari 40 responden menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan terkait inovasi teknologi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian terkait inovasi teknologi dinyatakan valid.

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Inovasi Organisasional

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
IOR13	0,664	0,312	Valid
IOR14	0,517	0,312	Valid
IOR15	0,399	0,312	Valid
IOR16	0,666	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 4.4 di atas, hasil pengujian validitas inovasi organisasional dari 40 responden menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan inovasi organisasional memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian terkait inovasi organisasional dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KK17	0,688	0,312	Valid
KK18	0,734	0,312	Valid
KK19	0,577	0,312	Valid
KK20	0,592	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 4.5 di atas, hasil pengujian validitas kinerja karyawan dari 40 responden menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian terkait kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur ketepatan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang diuji. Reliabel atau tidaknya suatu kuesioner dapat ditentukan dari konsistensi atau kestabilan jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan oleh peneliti dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan cara menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel yang diuji. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian yang telah dilakukan:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Inovasi Proses	0,692	0,60	Reliabel
Inovasi Produk	0,622	0,60	Reliabel
Inovasi Teknologi	0,612	0,60	Reliabel
Inovasi Organisasional	0,605	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,741	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan pada masing-masing variabel penelitian yaitu inovasi proses, inovasi produk, inovasi teknologi, inovasi organisasional dan kinerja karyawan, diketahui bahwa seluruh variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang artinya reliabel. Dengan demikian uji reliabilitas telah terpenuhi.

4.2 Hasil Analisis Deskriptif

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi lalu dianalisis untuk mengetahui deskriptif jawaban terhadap masing-masing variabel. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Skor penilaian terendah adalah: 1

Skor penilaian tertinggi adalah: 5

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Baik

1,81 – 2,61 = Tidak Baik

2,62 – 3,42 = Baik

3,43 – 4,23 = Cukup Baik

4,24 – 5,00 = Sangat Baik

Analisis deskriptif menggunakan nilai rata-rata. Penelitian ini terdiri dari 5 variabel yang dianalisis melalui butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang telah dijawab oleh responden. Hasil analisis deskriptif dari masing-masing variabel pada penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Skor Rata-rata			
	Min	Max	Mean	SD
Inovasi Proses	3,30	3,65	3,49	0,16
Inovasi Produk	3,25	3,80	3,50	0,25
Inovasi Teknologi	3,45	4,00	3,65	0,24
Inovasi Organisasional	3,37	3,62	3,50	0,11
Kinerja Karyawan	3,25	3,95	3,63	0,30

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4.7 di atas menunjukkan hasil penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 4.7 tersebut, skor rata-rata variabel inovasi proses adalah sebesar 3,49, sehingga masuk dalam kategori cukup baik. Selanjutnya variabel inovasi produk memiliki skor rata-rata sebesar 3,50, sehingga masuk dalam kategori cukup baik. Kemudian skor rata-rata variabel inovasi teknologi adalah sebesar 3,65, sehingga masuk dalam kategori cukup baik. Kemudian variabel inovasi organisasional memiliki skor rata-rata sebesar 3,50, sehingga masuk dalam kategori cukup baik. Terakhir, skor rata-rata pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,63, sehingga masuk dalam kategori cukup baik.

4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan uji *kolmogorov-smirnov* dapat ditunjukkan pada Tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,73197012
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,104
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,198

Sumber: Hasil olah data, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,198. Dikarenakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,198 > 0,05$), maka H_0 diterima; yang berarti data terdistribusi secara normal. Demikian uji normalitas menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Inovasi Proses	0,534	1,871
Inovasi Produk	0,860	1,163
Inovasi Teknologi	0,636	1,573
Inovasi Organisasional	0,612	1,634

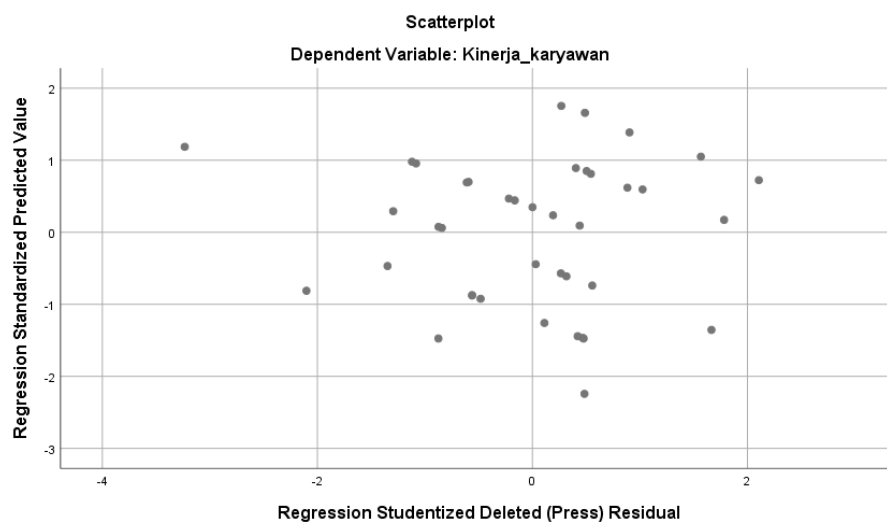
Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel adalah ≤ 10 . Dengan nilai VIF dari inovasi proses sebesar 1,871; inovasi produk sebesar 1,163; inovasi teknologi sebesar 1,573 dan inovasi organisasional sebesar 1,634. Sedangkan untuk nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ atau ≤ 1 dengan nilai *Tolerance* dari inovasi proses sebesar 0,534; inovasi produk sebesar 0,860; inovasi teknologi sebesar 0,636 dan inovasi organisasional sebesar 0,612. Jadi berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas, sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan karena telah memenuhi syarat pengujian asumsi klasik yaitu tidak terjadi multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* dapat ditunjukkan pada Tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh gambar bahwa pada pengujian *scatterplot* didapat bahwa data menyebar disekitar nol, dengan demikian dapat dikatakan bahwa asumsi uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4.2.3 Analisis Regresi Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen/bebas yang terdiri dari inovasi proses, inovasi produk, inovasi teknologi dan inovasi organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	0,620	1,623	0,705
Inovasi Proses	0,186	0,115	0,114
Inovasi Produk	0,031	0,089	0,729
Inovasi Teknologi	0,073	0,106	0,498
Inovasi Organisasional	0,701	0,107	0,000

Sumber: Hasil olah data, 2021

Dari Tabel 4.11 menunjukkan bahwa persamaan regresi ganda yang diperoleh dari hasil analisis adalah:

$$Y = 0,620 + 0,186X_1 + 0,031X_2 + 0,073X_3 + 0,701X_4 + e$$

Dengan demikian dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,620 menyatakan bahwa besarnya kinerja karyawan adalah 0,620 dengan asumsi bahwa inovasi proses, inovasi produk, inovasi teknologi dan inovasi organisasional.
2. Koefisien regresi inovasi proses sebesar 0,186 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai inovasi proses akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,186.

3. Koefisien regresi inovasi produk sebesar 0,031 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai inovasi produk akan meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,031.
4. Koefisien regresi inovasi teknologi sebesar 0,073 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai inovasi teknologi akan meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,073.
5. Koefisien regresi inovasi organisasional sebesar 0,701 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai inovasi organisasional akan meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,701.

4.2.4 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,870	0,757	0,729

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 4.12 di atas, nilai *Adjusted R square* sebesar 0,729 menunjukkan bahwa besarnya peran atau kontribusi variabel-variabel inovasi proses, inovasi produk, inovasi teknologi dan inovasi organisasional adalah sebesar 72,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 27,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel-variabel yang telah disebutkan di atas.

4.2.5 Hasil Uji Hipotesis

1. Pengujian Parsial (Uji-t)

Uji-t atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel-variabel inovasi proses, inovasi produk, inovasi teknologi dan

inovasi organisasional secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t-test dapat ditunjukkan pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	B	Sig.	Kesimpulan
Inovasi Proses	0,186	0,114	Signifikan
Inovasi Produk	0,031	0,729	Signifikan
Inovasi Teknologi	0,073	0,498	Signifikan
Inovasi Organisasional	0,701	0,000	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil olah data, 2021

1. Pengaruh Inovasi Proses Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Tidak ada pengaruh inovasi proses terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Ada pengaruh inovasi proses terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4.13 di atas, hasil uji-t dari variabel inovasi proses memperoleh nilai sebesar 0,114. Dikarenakan sig lebih besar dari $\alpha = 5\%$ atau $0,114 > 0,05$, maka H_1 diterima; yang berarti bahwa inovasi proses berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Inovasi Produk Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Tidak ada pengaruh inovasi produk terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Ada pengaruh inovasi produk terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4.13 di atas, hasil uji-t dari variabel inovasi produk memperoleh nilai sebesar 0,729. Dikarenakan sig lebih besar dari $\alpha = 5\%$ atau $0,729 > 0,05$, maka H_2 diterima; yang berarti bahwa inovasi produk berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan

H₀: Tidak ada pengaruh inovasi teknologi terhadap kinerja karyawan.

H₃: Ada pengaruh inovasi teknologi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4.13 di atas, hasil uji-t dari variabel inovasi teknologi memperoleh nilai sebesar 0,498. Dikarenakan sig lebih besar dari $\alpha = 5\%$ atau $0,498 > 0,05$, maka H₃ diterima; yang berarti bahwa inovasi teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Inovasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

H₀: Tidak ada pengaruh inovasi organisasional terhadap kinerja karyawan.

H₄: Ada pengaruh inovasi organisasional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4.13 di atas, hasil uji-t dari variabel inovasi organisasional memperoleh nilai sebesar 0,000. Dikarenakan sig lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau $0,000 < 0,05$, maka H₄ ditolak; yang berarti bahwa inovasi organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel-variabel inovasi proses, inovasi produk, inovasi teknologi dan inovasi organisasional secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Pedoman yang digunakan adalah apabila probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H₀ diterima, yang berarti bahwa variabel-variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak, yang berarti bahwa variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat ditunjukkan pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65,005	4	16,251	27,221	,000 ^b
	Residual	20,895	35	,597		
	Total	85,900	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Inovasi Organisasional, Inovasi Teknologi, Inovasi Produk, Inovasi Proses						

Sumber: Hasil olah data, 2021

Melalui Tabel 4.14 di atas, peneliti dapat merumuskan uji hipotesis sebagai berikut:

H₀: Inovasi proses, inovasi produk, inovasi teknologi dan inovasi organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁: Inovasi proses, inovasi produk, inovasi teknologi dan inovasi organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4.14 di atas, diketahui bahwa hasil uji F sebesar 0.000. Dikarenakan sig lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau $0,000 < 0,05$, maka H₀ ditolak; yang berarti bahwa inovasi proses, inovasi produk, inovasi teknologi dan inovasi organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Inovasi Proses Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pada penelitian ini diperoleh hasil perhitungan dari pengujian yang menunjukkan bahwa hasil uji-t pada variabel inovasi proses memiliki nilai sig. sebesar 0,114 yaitu lebih besar dari $\alpha = 5\%$ atau $0,114 > 0,05$ yang berarti inovasi proses berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi proses memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Inovasi proses dapat dikatakan sebagai pengenalan metode baru yang lebih efektif dan efisien dalam menciptakan suatu produk tertentu. Inovasi proses dipusatkan pada peningkatan efektivitas proses produksi untuk mengurangi biaya produksi dan juga meningkatkan fleksibilitas manufaktur. Motif utama untuk memulai inovasi proses mengacu pada kebutuhan untuk mengembangkan produk baru yang didorong oleh tuntutan pelanggan atau keinginan menembus pasar baru (Boer dan During, 2001).

Menurut Umashankar et al. (2011), inovasi proses yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan pada akhirnya akan membantu setiap karyawan dalam pekerjaannya dan juga memperbaiki sistem pengiriman. Inovasi proses yang diterapkan oleh Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome seperti pengenalan metode baru dalam proses pembuatan suatu produk atau layanan dapat diterima dengan baik oleh para karyawan. Hal ini dikarenakan manfaat yang dihasilkan dari inovasi tersebut dirasakan oleh para karyawan sehingga berdampak pada kinerja mereka. Sebelum memutuskan inovasi proses yang akan diterapkan, Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome telah melakukan pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan karyawan agar inovasi proses yang diterapkan berjalan efektif serta dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, terdapat hasil penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian terdahulu. Penelitian tersebut dilakukan oleh Umashankar, Srinivasan, & Hindman (2011) dan Walker et al. (2010) yang menunjukkan hasil bahwa inovasi proses berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

2. Pengaruh Inovasi Produk Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pada penelitian ini diperoleh hasil perhitungan dari pengujian yang menunjukkan bahwa hasil uji-t pada variabel inovasi produk memiliki nilai sig. sebesar 0,729 yaitu lebih besar dari $\alpha = 5\%$ atau $0,729 > 0,05$ yang berarti bahwa inovasi produk berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi produk memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Inovasi mengacu pada gagasan, produk, metode, atau layanan baru yang diadopsi dalam organisasi atau perusahaan. Inovasi produk dapat dikatakan sebagai kemampuan perusahaan untuk mengembangkan produk baru guna mengantisipasi atau menanggapi kebutuhan dan keinginan pelanggan. Inovasi produk dapat menjadi strategi perusahaan dalam menciptakan produk baru agar diterima oleh pasar.

Inovasi produk seperti pembuatan alat medis baru, pengembangan obat-obatan, dan furnitur untuk kebutuhan rumah tangga dengan desain baru tentunya dapat mengubah cara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang mana hal tersebut dapat meningkatkan kerja sama, pengetahuan, kreativitas serta motivasi para karyawan dalam bekerja. Kemampuan karyawan Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome dalam mengembangkan produk-produk baru membuat inovasi produk yang dilakukan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Meskipun tidak seluruh karyawan pada Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome terlibat dalam pengembangan produk baru, namun manfaat inovasi produk dapat dirasakan oleh seluruh karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, terdapat hasil penelitian terdahulu yang sejalan dengan hasil penelitian ini. Penelitian tersebut dilakukan oleh Umashankar et al. (2011) dan juga Rostami Branch (2011) yang menunjukkan hasil bahwa inovasi produk memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

3. Pengaruh Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pada penelitian ini diperoleh hasil perhitungan dari pengujian yang menunjukkan bahwa hasil uji-t pada variabel inovasi teknologi memiliki nilai sig. sebesar 0,498 yaitu lebih besar dari $\alpha = 5\%$ atau $0,498 > 0,05$ yang berarti bahwa inovasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi teknologi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Inovasi teknologi memainkan peran yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan yaitu implementasi pengetahuan ilmiah baru untuk memproduksi suatu produk barang atau jasa. Inovasi teknologi berkaitan

dengan pelayanan dan produksi yang melibatkan penggunaan teknologi baru serta kombinasi dari teknologi yang sudah ada sebelumnya (Dasgupta *et al.*, 2011). Kemampuan dalam menciptakan inovasi teknologi dapat memungkinkan perusahaan merespon perubahan dengan cepat dan memperoleh strategi inovasi teknologi serta *output* yang inovatif.

Menurut Sabadie (2014), ide yang mendasari inovasi teknologi yaitu adanya teknologi yang mampu mengubah cara kerja dan hasil kerja yang dilakukan karyawan perusahaan. Penggunaan teknologi baru yang diterapkan oleh Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome sebagai bagian dari inovasi teknologi seperti penggunaan aplikasi, pemanfaatan internet, mesin yang lebih canggih, dan peralatan baru untuk mempermudah proses kerja dapat diterima oleh setiap karyawan di dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan para karyawan di dalam perusahaan terbiasa dalam memanfaatkan teknologi yang tersedia meskipun membutuhkan waktu untuk mempelajari serta menggunakan peralatan tersebut sebagai hasil dari inovasi teknologi, sehingga dampak inovasi yang dilakukan perusahaan terhadap kinerja karyawan terlihat secara signifikan.

Pengenalan serta pelatihan terhadap penggunaan teknologi baru memiliki peranan yang sangat penting dalam efektivitas penerapan inovasi teknologi. Semakin baik penyampaian informasi dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, maka akan membuat karyawan semakin cepat dalam beradaptasi dengan teknologi baru yang diterapkan. Karyawan yang telah beradaptasi dengan teknologi baru tentu akan merasakan manfaat dari adanya teknologi tersebut dikarenakan teknologi baru diciptakan untuk mempermudah komunikasi dan proses kerja menjadi lebih cepat dan tepat, sehingga dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat hasil penelitian terdahulu yang tidak berbeda atau sejalan dengan hasil penelitian ini. Penelitian tersebut dilakukan oleh Camison dan Villar-Lopez (2014) yang menunjukkan hasil bahwa inovasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Dasgupta dan Gupta (2009)

juga menunjukkan hasil serupa, yaitu inovasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

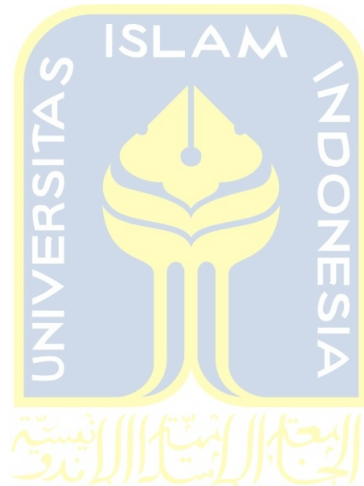
4. Pengaruh Inovasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pada penelitian ini diperoleh hasil perhitungan dari pengujian yang menunjukkan bahwa hasil uji-t pada variabel inovasi organisasional memiliki nilai sig. sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa inovasi organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi organisasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Inovasi organisasional dapat dikatakan sebagai penerapan metode baru dalam praktik bisnis perusahaan, lingkungan kerja organisasi, dan hubungan eksternal (OECD Oslo Manual, 2005). Penerapan metode baru ini dapat membantu rutinitas dan prosedur pada perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien serta mendorong peningkatan kinerja karyawan dengan adanya fasilitas pembelajaran atau pengetahuan. Inovasi organisasional juga mengacu pada penciptaan atau adopsi gagasan dan perilaku baru bagi perusahaan. Selain itu, inovasi organisasional dimaksudkan untuk mengurangi biaya transaksi administratif sekaligus untuk meningkatkan kepuasan kerja yang diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Inovasi organisasional yang diterapkan oleh Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome tidak berdampak positif dikarenakan inovasi yang diterapkan tidak sesuai dengan kebutuhan para karyawan, sehingga tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja di antara para karyawan. Karyawan yang puas akan termotivasi dalam bekerja sehingga juga meningkatkan kedisiplinan. Para karyawan pun dapat memperoleh pengetahuan baru akibat adanya inovasi organisasional ini. Sebelum memutuskan inovasi organisasional yang akan diterapkan, Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome perlu melakukan pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan karyawan agar inovasi organisasional yang diterapkan berjalan efektif serta dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat hasil penelitian terdahulu yang berbeda atau tidak sejalan dengan hasil penelitian ini. Penelitian tersebut dilakukan oleh Steiber pada tahun 2012 yang menunjukkan hasil bahwa inovasi organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Armbruster et al. pada tahun 2008 juga menunjukkan hasil yang sama bahwa inovasi organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel-variabel independen berupa inovasi proses, inovasi produk, inovasi teknologi, dan inovasi organisasional, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang diukur dalam penelitian ini adalah aspek-aspek non finansial yang melibatkan kerja tim, kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi.

Penelitian dilakukan pada Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan yang bekerja pada kedua perusahaan tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada 40 karyawan yang dijadikan sebagai responden. Pemilihan karyawan Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome sebagai sampel dikarenakan kedua perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang selalu berfokus pada inovasi. Selain itu, peneliti memilih karyawan pada kedua perusahaan tersebut untuk dijadikan sebagai sampel dikarenakan kemudahan dalam memperoleh data.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hasil uji-t dari variabel inovasi proses memiliki nilai sig. 0,114 yaitu lebih besar dari 0,05 atau $0,114 > 0,05$ yang berarti H_1 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa inovasi proses berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji-t dari variabel inovasi produk memiliki nilai sig. 0,729 yaitu lebih besar dari 0,05 atau $0,729 > 0,05$ yang berarti H_2 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa inovasi produk berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil uji-t dari variabel inovasi teknologi memiliki nilai sig. 0,498 yaitu lebih besar dari 0,05 atau $0,498 > 0,05$ yang berarti H_3 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa inovasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil uji-t dari variabel inovasi organisasional memiliki nilai sig. 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ yang berarti H_4 ditolak, sehingga dapat diketahui bahwa inovasi organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian pasti memiliki kendala dan keterbatasan masing-masing, tidak terkecuali dengan penelitian ini. Meskipun penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari empat variabel, yaitu: inovasi proses, inovasi produk, inovasi teknologi, dan inovasi organisasional, sedangkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.
2. Pengumpulan data pada penelitian yang menggunakan *convenience sampling* dengan cara membagikan kuesioner terkadang tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya dikarenakan responden belum tentu mengisi jawaban sesuai fakta di lapangan.

5.3 Saran

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau implikasi positif bagi pihak-pihak terkait. Berdasarkan keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, maka peneliti ingin memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan serta penelitian selanjutnya. Saran dari peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan agar terus mengembangkan inovasi-inovasi baru yang lebih cocok untuk perkembangan kinerja karyawan dengan cara melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan. Ketika suatu inovasi yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan para karyawan, maka para karyawan tersebut akan merasa puas dan termotivasi dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Penelitian Selanjutnya

Untuk para peneliti yang hendak mengadakan penelitian serupa, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak agar hasil penelitian dapat lebih signifikan. Selain itu, sebaiknya peneliti menambah variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan gambaran secara lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Altındağ, Erkut & Yeliz Köseadağı. 2015. The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture, and Employee Performance. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 210(1), pp.270–282.
- Boer, H. & W.E. Daring. (2001) Innovation, What Innovation? A Comparison between Product, Process and Organizational Innovation. *International Journal of Technology Management*, 22(1), pp.83–107.
- Doğan, Hulusi et al.. 2013. Architectural Innovations Are Competitive Advantage for Hotels in Tourism Industry?: What Customers, Managers and Employees Think About It?. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 99(1), pp.701–710.
- Fadil, Hamzani, Singh, & Joseph. 2016. The Influence of Organizational Innovation towards Internal Service Quality in MBKS. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 224(1), pp.317–324.
- Ganzer, Paula Patricia, Chais, & Olea. 2017. Product, Process, Marketing and Organizational Innovation in Industries of the Flat Knitting Sector. *Journal of Administration and Innovation*, 14(3), pp.278–289.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hatane, Saarec Elsy. 2015. Employee Satisfaction and Performance as Intervening Variables of Learning Organization on Financial Performance. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 211(1), pp.619–628.
- Ince, Huseyin, Imamoglu, & Turkcan. 2016. The Effect of Technological Innovation Capabilities and Absorptive Capacity on Firm Innovativeness: A Conceptual Framework. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 235(1), pp.764–770.

- Kim, Dong-Young, Vinod Kumar, & Uma Kumar. 2012. Relationship Between Quality Management Practices and Innovation. *Journal of Operations Management*, 30(1), pp.295–315.
- Mackelprang, Alan W., M. Habermann, & M. Swink. 2015. How Firm Innovativeness and Unexpected Product Reliability Failures Affect Profitability. *Journal of Operations Management*, 38(1), pp.71–86.
- Osman, Suriati, Shariff, & Lajin. 2015. Does Innovation Contribute to Employee Performance?. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 219(1), pp.571–579.
- Rusu, Gabriela, Avasilcăi, & Huțu. 2016. Organizational Context Factors Influencing Employee Performance Appraisal: A Research Framework. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 221(1), pp.57–65.
- Salim, Islam M. & Mohamed Sulaiman. 2011. Organizational Learning, Innovation and Performance: A Study of Malaysian Small and Medium Sized Enterprises. *International Journal of Business and Management*, 6(12), pp.118–125.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach 4th Edition*. New Jersey: Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach 6th Edition*. New Jersey: Wiley.
- Semuel, Hatane, Siagian, & Octavia. 2017. The Effect of Leadership and Innovation on Differentiation Strategy and Company Performance. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 237(1), pp.1152–1159.
- Simao, Barroso Lurdes, Rodrigues, & Madeira. 2016. External Relationship in the Organizational Innovation. *Journal of Administration and Innovation*, 13(1), pp.156–165.

- Thao & Hwang. 2015. Factors Affecting Employee Performance—Evidence From Petrovietnam Engineering Consultancy J.S.C. *Thesis*. Department of Cultural Development and Management. Meiho University.
- Wagner, Stephan M. & Christoph Bode. 2014. Supplier Relationship-Specific Investments and The Role of Safeguards for Supplier Innovation Sharing. *Journal of Operations Management*, 32(1), pp.65–78.
- Wakeford, Jeremy J. et al.. 2017. Innovation for Green Industrialisation: An Empirical Assessment of Innovation in Ethiopia’s Cement, Leather, and Textile Sectors. *Journal of Cleaner Production*, 166(1), pp.503–511.
- Vagnani, Gianluca & Volpe. 2017. Innovation Attributes and Managers’ Decisions about the Adoption of Innovations in Organizations: A Meta-Analytical Review. *International Journal of Innovation Studies*, 1(1), pp.106–177.
- Zulaeha. 2017. Efek Gabungan Integrasi Eksternal (IE) dan Integrasi Internal (II) Rantai Pasokan Pada Inovasi Produk. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Islam Indonesia.



LAMPIRAN

Correlations

		IPR1	IPR2	IPR3	IPR4	TOTAL
IPR1	Pearson Correlation	1	.426**	.392*	.380*	.640**
	Sig. (2-tailed)		.006	.012	.015	<.001
	N	40	40	40	40	40
IPR2	Pearson Correlation	.426**	1	.475**	.391*	.601**
	Sig. (2-tailed)	.006		.002	.013	<.001
	N	40	40	40	40	40
IPR3	Pearson Correlation	.392*	.475**	1	.089	.509**
	Sig. (2-tailed)	.012	.002		.584	<.001
	N	40	40	40	40	40
IPR4	Pearson Correlation	.380*	.391*	.089	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.015	.013	.584		<.001
	N	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.640**	.601**	.509**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	4

Correlations

		IPD5	IPD6	IPD7	IPD8	TOTAL
IPD5	Pearson Correlation	1	.424**	.175	.158	.315*
	Sig. (2-tailed)		.006	.281	.329	.047
	N	40	40	40	40	40
IPD6	Pearson Correlation	.424**	1	.340*	.463**	.461**
	Sig. (2-tailed)	.006		.032	.003	.003
	N	40	40	40	40	40
IPD7	Pearson Correlation	.175	.340*	1	.235	.376*
	Sig. (2-tailed)	.281	.032		.145	.017
	N	40	40	40	40	40
IPD8	Pearson Correlation	.158	.463**	.235	1	.384*
	Sig. (2-tailed)	.329	.003	.145		.014
	N	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.315*	.461**	.376*	.384*	1
	Sig. (2-tailed)	.047	.003	.017	.014	
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	4

Correlations

		ITE9	ITE10	ITE11	ITE12	TOTAL
ITE9	Pearson Correlation	1	.395*	.162	.239	.657**
	Sig. (2-tailed)		.012	.317	.138	<.001
	N	40	40	40	40	40
ITE10	Pearson Correlation	.395*	1	.183	.367*	.443**
	Sig. (2-tailed)	.012		.259	.020	.004
	N	40	40	40	40	40
ITE11	Pearson Correlation	.162	.183	1	.357*	.471**
	Sig. (2-tailed)	.317	.259		.024	.002
	N	40	40	40	40	40
ITE12	Pearson Correlation	.239	.367*	.357*	1	.441**
	Sig. (2-tailed)	.138	.020	.024		.004
	N	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.657**	.443**	.471**	.441**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.004	.002	.004	
	N	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	4

Correlations

		IOR13	IOR14	IOR15	IOR16	TOTAL
IOR13	Pearson Correlation	1	.166	.157	.319*	.664**
	Sig. (2-tailed)		.307	.332	.045	<.001
	N	40	40	40	40	40
IOR14	Pearson Correlation	.166	1	.279	.519**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.307		.081	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40
IOR15	Pearson Correlation	.157	.279	1	.190	.399*
	Sig. (2-tailed)	.332	.081		.241	.011
	N	40	40	40	40	40
IOR16	Pearson Correlation	.319*	.519**	.190	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.045	<.001	.241		<.001
	N	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.664**	.517**	.399*	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.011	<.001	
	N	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	4

Correlations

		KK17	KK18	KK19	KK20	TOTAL
KK17	Pearson Correlation	1	.465**	.213	.352*	.688**
	Sig. (2-tailed)		.002	.187	.026	<.001
	N	40	40	40	40	40
KK18	Pearson Correlation	.465**	1	.349*	.634**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.002		.027	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40
KK19	Pearson Correlation	.213	.349*	1	.467**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.187	.027		.002	<.001
	N	40	40	40	40	40
KK20	Pearson Correlation	.352*	.634**	.467**	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.026	<.001	.002		<.001
	N	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.688**	.734**	.577**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	4

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Inovasi Organisasional, Inovasi Teknologi, Inovasi Produk, Inovasi Proses ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,757	,729	,773

a. Predictors: (Constant), Inovasi Organisasional, Inovasi Teknologi, Inovasi Produk, Inovasi Proses

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65,005	4	16,251	27,221	,000 ^b
	Residual	20,895	35	,597		
	Total	85,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Inovasi Organisasional, Inovasi Teknologi, Inovasi Produk, Inovasi Proses

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,620	1,623		,382	,705
	Inovasi Proses	,186	,115	,185	1,620	,114
	Inovasi Produk	,031	,089	,031	,349	,729
	Inovasi Teknologi	,073	,106	,072	,685	,498
	Inovasi Organisasional	,701	,107	,698	6,546	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,73197012
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,104
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,198 ^c

a. Test distribution is Normal.

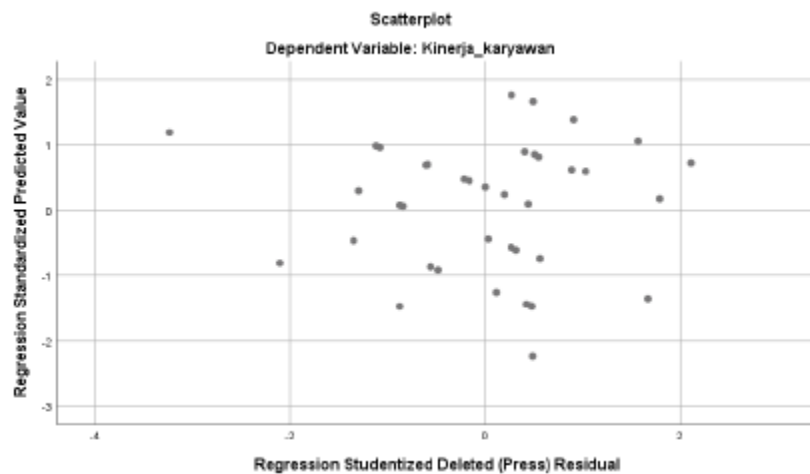
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	,620	1,623		,382	,705		
	Inovasi Proses	,186	,115	,185	1,620	,114	,534	1,871
	Inovasi Produk	,031	,089	,031	,349	,729	,860	1,163
	Inovasi Teknologi	,073	,106	,072	,685	,498	,636	1,573
	Inovasi Organisasional	,701	,107	,698	6,546	,000	,612	1,634

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



KUESIONER

Pernyataan-pernyataan di bawah ini dirancang untuk mengetahui apakah inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Petunjuk: Berilah tanda *checklist* (✓) pada kotak alternatif jawaban yang paling merefleksikan persepsi Anda pada setiap pernyataan. Pernyataan pada kuesioner ini dinilai menggunakan skala Likert, di mana angka 1 merepresentasikan Sangat Tidak Setuju, 2 merepresentasikan Sangat Tidak Setuju, 3 merepresentasikan Ragu-ragu, 4 merepresentasikan Setuju, dan 5 merepresentasikan Sangat Setuju.

Variabel Inovasi Proses

1. Aktivitas inovasi proses meningkatkan kerja sama tim di antara rekan kerja.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Kompetensi saya (pengetahuan dan ketrampilan) meningkat melalui aktivitas inovasi proses.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Kedisiplinan saya semakin meningkat melalui aktivitas inovasi proses.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Saya termotivasi untuk terlibat pada aktivitas inovasi proses.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Variabel Inovasi Produk

5. Aktivitas inovasi produk meningkatkan kerja sama tim di antara rekan kerja.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Kompetensi saya (pengetahuan dan ketrampilan) meningkat melalui aktivitas inovasi produk.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Kedisiplinan saya semakin meningkat melalui aktivitas inovasi produk.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Saya termotivasi untuk terlibat pada aktivitas inovasi produk.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Variabel Inovasi Teknologi

9. Aktivitas inovasi teknologi meningkatkan kerja sama tim di antara rekan kerja.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Kompetensi saya (pengetahuan dan ketrampilan) meningkat melalui aktivitas inovasi teknologi.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Kedisiplinan saya semakin meningkat melalui aktivitas inovasi teknologi.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Saya termotivasi untuk terlibat pada aktivitas inovasi teknologi.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Variabel Inovasi Organisasional

13. Aktivitas inovasi organisasional meningkatkan kerja sama tim di antara rekan kerja.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Kompetensi saya (pengetahuan dan ketrampilan) meningkat melalui aktivitas inovasi organisasional.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Kedisiplinan saya semakin meningkat melalui aktivitas inovasi organisasional.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Saya termotivasi untuk terlibat pada aktivitas inovasi organisasional.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Variabel Kinerja Karyawan

17. Karyawan bekerja dengan kompak seiring dengan inovasi yang terus dilakukan

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Hasil kerja saya mendapat respon positif dari atasan

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Saya bersemangat dalam bekerja

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No.	SKOR UNTUK BUTIR PERTANYAAN																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	4	62
2	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14	3	3	4	3	51
3	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	4	5	4	4	17	4	4	3	4	15	4	4	4	3	62
4	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	4	4	3	60
5	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	3	4	13	3	3	4	3	53
6	4	4	4	3	15	4	4	3	3	14	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	4	4	4	3	59
7	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	3	3	4	3	50
8	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	3	3	3	3	13	3	3	3	4	13	3	3	3	3	52
9	3	4	4	3	14	2	3	3	3	11	4	5	4	4	17	4	4	3	4	15	4	4	4	4	57
10	3	3	3	3	13	4	4	3	5	16	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13	4	3	4	3	58
11	4	4	4	3	15	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	3	4	4	3	56
12	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	5	4	4	17	4	4	3	4	15	4	4	4	3	63
13	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	4	3	51
14	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	5	4	4	57
15	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	4	5	4	4	17	4	4	3	4	15	4	4	4	4	61
16	4	4	3	3	14	4	3	3	3	13	4	4	3	3	14	4	3	3	3	13	4	3	4	3	54
17	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	5	4	61
18	4	4	3	3	14	4	4	3	4	15	5	4	4	4	17	3	4	4	4	15	4	4	4	3	61
19	3	4	4	3	14	2	3	3	3	11	3	3	4	3	13	4	3	3	2	12	3	3	4	3	50
20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14	3	3	4	3	13	4	3	3	3	51
21	4	4	3	4	15	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	3	3	3	13	4	3	4	3	56
22	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	51
23	3	4	3	4	14	4	4	3	3	14	4	5	4	4	17	4	4	5	4	17	4	4	5	4	62
24	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17	4	3	4	3	14	4	3	4	3	61
25	4	4	4	3	15	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	4	3	4	3	59
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	3	4	3	14	4	4	4	3	61
27	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	3	3	4	3	53
28	4	4	4	3	15	4	3	3	3	13	4	4	3	3	14	3	4	4	4	15	4	4	4	4	57
29	4	4	3	3	14	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	4	4	3	59
30	3	3	3	2	11	4	3	3	3	13	2	3	4	3	12	3	3	3	2	11	4	3	3	2	47
31	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	4	3	4	3	55

