

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, INOVASI DAN PERILAKU INOVATIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN di DEPARTEMEN *INDIVIDUALLY QUICK
FREEZING (IQF)* PT. SURYA ALAM TUNGGAL PRODUKSI DAN EKSPOR
UDANG BEKU SIDOARJO**

Oleh :

SELLA ARFIANA (17210578)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa kinerja seorang karyawan ditentukan oleh sikap pemimpinnya dan kondisi perusahaan yang berdasarkan pada pengaruh kepemimpinan, inovasi dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis melakukan penelitian di Departemen Individually Quick Freezing (IQF) PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku Sidoarjo. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan populasi penelitian adalah karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability (sampel jenuh) sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 50 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 16.0. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh nilai koefisien regresi dengan persamaan $Y = 9,074 + 0,275 X_1 + 0,221 X_2 - 0,134 X_3$. Hasil Uji t (Uji parsial) dapat disimpulkan untuk kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perilaku inovatif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F (Uji simultan) menunjukkan kepemimpinan, inovasi, dan perilaku inovatif nilai signifikannya 0,025 yaitu < 0.05 maka secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kata kunci : Kepemimpinan, Inovasi, Perilaku Inovatif, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Human resources have control factors that can determine the sustainability of a company. This study aims to determine that the performance of an employee is determined by the attitude of the leader and the condition of the company based on the influence of leadership, innovation and innovative behavior on employee performance. In connection with this, the authors conducted research at the Department of Individually Quick Freezing (IQF) of PT Surya Alam Tunggal Sidoarjo Frozen Shrimp Production and Export. This type of research is quantitative with the research population being employees at the Department of Individually Quick Freezing (IQF), totaling 50 employees. The sampling technique used non-probability technique (saturated sample) so that the research sample was obtained as many as 50 respondents. The test equipment is the data analysis techniques multiple linear regression analysis is using SPSS version 16 software. After testing the proposed hypothesis, the regression coefficient value is obtained the equation $y = 9.074 + 0.275 X1 + 0.221 X2 - 0.134 X3$. The results of the t-test (partial test) can be concluded that the leadership partially has a significant effect on the employee performance, the innovation partially has a significant effect on the employee performance, the innovative behavior partially does not have a significant effect on the employee performance. The results of the F test (simultaneous test) show that leadership, innovation, and innovative behavior have a significant value of 0.025, which is < 0.05, so simultaneously has a significant effect on the dependent variable.

Keywords: Leadership, Innovation, Innovative Behavior, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Suatu departemen dalam perusahaan dapat menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan visi dan misi perusahaan harus diseleksi dengan baik dan benar. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal paling penting yang dilakukan oleh suatu perusahaan begitupun dalam suatu departemen. Pesatnya perkembangan dunia menuju Era Globalisasi memiliki peran yang sangat besar dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan peningkatan daya saing pada bangsa.

Di era globalisasi pada sekarang ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang sangat menarik untuk dikaji dan diteliti, karena kepemimpinan di Indonesia ini menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam

kehidupan bernegara. Pada dunia bisnis, kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah perusahaan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi suatu perusahaan. Seorang pemimpin didalam melaksanakan fungsi dan peranan kepemimpinan agar dapat maksimal, maka perlu memahami dan menerapkan manajemen yang baik dan benar.

Pengembangan dalam perusahaan sering dianggap sebagai yang paling terasosiasi dengan inovasi. maka dari itu, inovasi pada perusahaan ekspor sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan contohnya pembaharuan dari teknologi lama ke teknologi baru. Karena dengan pembaharuan teknologi, kinerja karyawan harus semakin ditingkatkan lagi.

Kualitas sumber daya manusia yang tidak sekedar hanya mengisi peran-peran yang diciptakan atas dampak tuntutan zaman modern, namun kualitas harus lebih diarahkan untuk mendorong penciptaan ide-ide yang baru dalam menyiasati perubahan tersebut. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang telah dilakukan melalui pengembangan peningkatan mutu dan kualitas pendidikan. Tidak hanya dalam dunia pendidikan, melainkan dalam perusahaan - perusahaan juga menciptakan sumber daya manusia yang kreatif dan mampu menghasilkan ide-ide yang baru dan cara-cara yang baru agar tetap mampu bertahan, bahkan berkembang di dalam dunia persaingan. Pegawai yang mampu menghasilkan ide-ide yang baru dinamakan karyawan yang berperilaku inovatif. Maka dari itu perilaku inovatif juga dibutuhkan oleh perusahaan untuk menghasilkan ide-ide baru yang efektif dan efisien.

Tantangan pada era globalisasi dan perdagangan bebas yang membuat persaingan semakin ketat telah menempatkan aspek kualitas dan kompetensi sumber daya manusia menjadi sangat penting terutama untuk dapat menjawab tantangan dan peluang yang ada. Oleh karena itu tempat untuk melakukan penelitian ini adalah PT Surya Alam Tunggal Departemen IQF Produksi dan Ekspor Udang Beku.

Mengacu pada uraian latar belakang tersebut maka peneliti mengajukan judul "**Pengaruh Kepemimpinan, Inovasi, dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku**"

Untuk lebih mengarahkan pelaksanaan penelitian, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku ?
2. Apakah inovasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku ?
3. Apakah perilaku inovatif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku ?
4. Apakah kepemimpinan, inovasi, dan perilaku inovatif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Emmywati, (2017 : 2) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu untuk melaksanakan fungsi manajemen, yang terdiri dari *planning, organizing, actuating dan controlling*, sehingga sumber daya manusia (SDM) dapat ditingkatkan semaksimal mungkin secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan.

KEPEMIMPINAN

Menurut Emmywati (2018:188). Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan memberi pengaruh dalam kegiatan-kegiatan sekelompok anggota yang saling berhubungan pada tugasnya. Kepemimpinan menjalankan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebab pencapaian keunggulan pada usaha dan manajemen tergantung kepada kemampuan pemimpin untuk menyampaikan pandangannya, antusiasme dan rasa memiliki tujuan kepada kelompoknya.

INOVASI

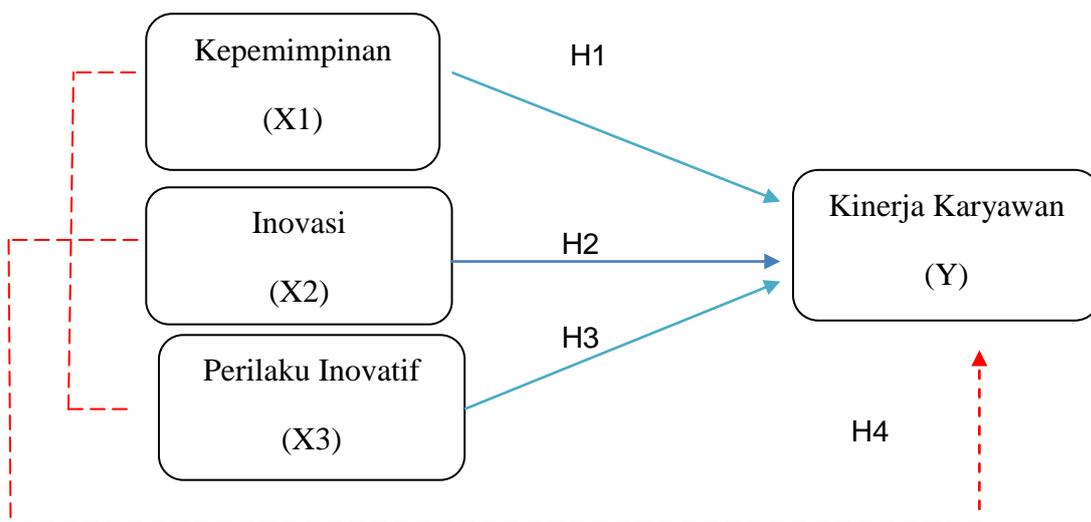
Nuridin (2016), inovasi merupakan suatu yang baru yaitu dengan memperkenalkan dan melakukan praktek dan proses baru (barang atau

layanan) dan bisa juga dengan mengambil pola baru yang berasal dari organisasi lain.

PERILAKU INOVATIF

Zhou (dalam Asyari, 2018) mendefinisikan karakteristik individu yang memiliki perilaku inovatif antara lain: Mencari tahu tentang teknologi baru, teknik, proses, Menghasilkan ide-ide kreatif, Memajukan serta memperjuangkan ide-ide ke orang lain, Meneliti dan menyediakan sumberdaya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru, Mengembangkan *planning* dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru tersebut.

A. KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

- H1: Variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku Sidoarjo.
- H2 : Variabel inovasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Surya Alam Tunggal di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku Sidoarjo.
- H3 : Variabel perilaku inovatif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku Sidoarjo.
- H4: Variabel kepemimpinan, inovasi, dan perilaku inovatif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Departemen *Individually Quick*

Freezing (IQF) PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan Kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena menggunakan data numerik atau angka dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik (sumber dari buku Earl R. Babbie berjudul "The Practice of Social Research").

Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

POPULASI DAN SAMPEL

Sugiyono (2017:117) menjelaskan bahwa Populasi yaitu wilayah generalisasi yang meliputi obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF) PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku Sidoarjo*, yang berjumlah 50 orang.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampel jenuh yang terdapat di *Non-Probability Sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF) PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor udang Beku* yang berjumlah 50 orang. Sugiyono (2017:124) mengartikan sampel jenuh yaitu Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengambilan data pada penelitian ini yaitu kuesioner. (Sugiyono,2017:142) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan melalui cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner akan diberikan kepada

karyawan di Departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku Sidoarjo.

METODE ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2016;93) analisis regresi pada dasarnya yaitu studi tentang ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas). Variabel bebas (independen) pada penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X1), inovasi (X2), dan perilaku inovatif (X3). Sedangkan variabel terikat (dependen) pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan(Y). Analisis regresi linier berganda dilakukan dalam penelitian untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (variabel terikat), jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan) nilainya, jadi analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

Uji t berguna untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen (variabel bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (variabel terikat). Uji t dilakukan melalui langkah membandingkan t hitung dengan t tabel (Santoso Slamet, 2013 : 136). Dengan ketentuan jika t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05 (α : 5%), maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F berguna untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5 %. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka hipotesis dinyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Gunjarati, 2001).

HASIL PENELITIAN
ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.07	2.459		3.690	.001
		4				
	Kepemimpinan (X1)	.275	.123	.300	2.243	.030
	Inovasi (X2)	.221	.092	.341	2.394	.021
	Perilaku Inovatif (X3)	-.134	.120	-.159	-1.116	.270
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,074 + 0,275 x_1 + 0,221 x_2 - 0,134 x_3$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

➤ **Konstanta**

Nilai konstanta sebesar 9,074 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas (*Independen*) yaitu kepemimpinan, inovasi dan perilaku inovatif. maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar 9,074.

➤ **Koefisien Regresi Kepemimpinan (X1)**

Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,275 yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai hubungan searah atau positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,275.

➤ **Koefisien Regresi Inovasi (X2)**

Koefisien regresi inovasi sebesar 0,221 yang menunjukkan bahwa variabel inovasi mempunyai hubungan searah atau positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel Inovasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,221.

➤ **Koefisien Regresi Perilaku Inovatif (X3)**

Koefisien regresi perilaku inovatif sebesar -0,134 yang menunjukkan bahwa variabel perilaku inovatif mempunyai hubungan yang berlawanan arah atau negatif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi penurunan variabel perilaku inovatif sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,134.

UJI HIPOTESIS

Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.074	2.459		3.690	.001
	Kepemimpinan (X1)	.275	.123	.300	2.243	.030
	Inovasi (X2)	.221	.092	.341	2.394	.021
	Perilaku Inovatif (X3)	-.134	.120	-.159	-1.116	.270
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

➤ Pengujian Hipotesis 1

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel output SPSS, diperoleh nilai signifikansi kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,030 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,243 > 2,012$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima yang artinya Kepemimpinan (X1) ada pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

➤ Pengujian Hipotesis 2

Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel output SPSS, diperoleh nilai signifikansi inovasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,394 > 2,012$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima yang artinya Inovasi (X2) ada pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

➤ Pengujian Hipotesis 3

Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel output SPSS, diperoleh nilai signifikansi perilaku inovatif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,270 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,116 < 2,012$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 ditolak yang artinya Perilaku Inovatif (X3) tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.895	3	6.298	3.417	.025 ^a
	Residual	84.785	46	1.843		
	Total	103.680	49			
a. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif (X3), Kepemimpinan (X1), Inovasi (X2)						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Pengujian Hipotesis 4 secara Simultan

Kepemimpinan, Inovasi, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel output SPSS, diketahui nilai signifikan adalah sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai F hitung adalah sebesar $3,417 > 2,80$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kepemimpinan (X1), Inovasi (X2), dan perilaku inovatif (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,275 yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai hubungan searah atau positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,275. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,030 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 dapat diterima sehingga kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil kuisioner dan hasil analisis diatas jika dilihat dari indikator kepemimpinan antara lain yaitu stabilitas emosi, hubungan manusia, motivasi pribadi, dan kemampuan komunikasi, maka kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dapat mengarahkan bawahannya pada tujuan perusahaan.

Pengaruh Inovasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, Koefisien regresi inovasi sebesar 0,221 yang menunjukkan bahwa variabel inovasi mempunyai hubungan searah atau positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel Inovasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,221. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel inovasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,021 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 dapat diterima sehingga inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil kuesioner dan analisis diatas jika dilihat dari indikator inovasi antara lain yaitu inovasi produk, inovasi proses, inovasi strategi, dan inovasi konseptual. maka apabila disesuaikan dengan kondisi di departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena inovasi mampu membuat perusahaan melakukan pembaharuan dalam segi inovasi proses, inovasi strategi, inovasi produk, inovasi konseptual.

Pengaruh Perilaku Inovatif (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, Koefisien regresi perilaku inovatif sebesar -0,134 yang menunjukkan bahwa variabel perilaku inovatif mempunyai hubungan yang berlawanan arah atau negatif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi penurunan variabel perilaku inovatif sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,134. Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai signifikansi perilaku inovatif sebesar 0,270 lebih besar dari 0,05, artinya hipotesis 3 tidak diterima sehingga perilaku inovatif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner dan hasil analisis diatas jika dilihat dari indikator perilaku inovatif antara lain yaitu melihat peluang, mengeluarkan ide, mengimplementasikan ide, aplikasi ide. maka apabila disesuaikan dengan kondisi di departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan karena tidak semua karyawan memiliki perilaku yang inovatif, selain itu kebanyakan karyawan hanya bisa mengandalkan arahan dari pemimpin.

Pengaruh Kepemimpinan (X1), Inovasi (X2), dan Perilaku Inovatif (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan $Y = 9,074 + 0,275 X1 + 0,221 X2 - 0,134 X3$. Artinya variabel kepemimpinan dan inovasi memiliki hubungan yang searah atau positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, variabel perilaku inovatif memiliki hubungan yang berlawanan arah atau negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel kepemimpinan, inovasi dan perilaku inovatif mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,025 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 dapat diterima sehingga kepemimpinan, inovasi dan perilaku inovatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis

diatas jika dilihat dari indikator dari kepemimpinan, inovasi, dan perilaku inovatif, maka apabila disesuaikan dengan kondisi di departemen *Individually Quick Freezing (IQF)* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena ketiga variabel tersebut secara bersama-sama bisa meningkatkan kinerja karyawan, meskipun tidak semua karyawan mempunyai perilaku inovatif yang secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

KESIMPULAN

- a. Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil kuisisioner juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dapat mengarahkan karyawan nya pada tujuan perusahaan.
- b. Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil kuisisioner juga menunjukkan bahwa inovasi mampu membuat perusahaan melakukan pembaharuan dalam segi inovasi proses, inovasi strategi, inovasi produk, inovasi konseptual.
- c. Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Perilaku Inovatif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil kuesioner, tidak semua karyawan memiliki perilaku yang inovatif.
- d. Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Inovasi, dan Perilaku Inovatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena ketiga variabel tersebut secara bersama-sama bisa meningkatkan kinerja karyawan, meskipun tidak semua karyawan mempunyai perilaku inovatif yang secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

- a. Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi penambahan ilmu, khususnya mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Inovasi dan Perilaku Inovatif terhadap kinerja karyawan di departemen *individually quick freezing (IQF)* PT. Surya Alam Tunggal Produksi dan Ekspor Udang Beku Sidoarjo yang bermanfaat sebagai bahan referensi dan tambahan pustaka pada perpustakaan STIE Mahardhika.
- b. Diharapkan pertahankan kepemimpinan dan inovasi di departemen *individually quick freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal dan tingkatkan lebih baik lagi yaitu pemimpin yang dapat mendengar segala masukan dan saran yang membangun dari karyawannya. Dan juga tetap pertahankan setiap pembaharuan dalam segi inovasi .

- c. Untuk Perilaku Inovatif di departemen *individually quick freezing (IQF)* PT Surya Alam Tunggal, sebaiknya dalam satu bulan sekali karyawan diarahkan untuk training dan diberi penjelasan bagaimana untuk berperilaku inovatif yang baik dalam bekerja. Selain itu pemimpin juga harus lebih memperhatikan tentang pendapat dan ide karyawan. karena jika diabaikan, maka karyawan akan enggan bekerja secara inovatif. Karena perilaku inovatif dari karyawan sebenarnya juga bisa meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Asfihan, Kinerja Karyawan Adalah, <https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/>, (diakses tanggal 6 Maret 2021)
- Alvionita, Novelia Kibtiani Indah, 2020, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Angkasa Surabaya, Skripsi Manajemen Sumber Daya manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
- Aprilina, Rheyn Nur, 2019, Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Kerja pada CV Javaco Surabaya, Skripsi Manajemen Sumber Daya manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
- Aryati, Dhinda Yunni, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Maspion Unit II Divisi Alaskair Maspion Sidoarjo, Skripsi Manajemen Sumber Daya manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
- Bandung, Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan Bandung
- Egie, P Dwi, 2019, Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Skretariat DPRD Kabupaten Indramayu, Jurnal Investasi, Vol, 5, No. 2, Hal:72-79
- Emmywati, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya: Mahardhika
- Faizaty, Nur Elsa, Rivanda, Vivanda, N Ollivia, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan UMKM Batik Ghatot Tuban, Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 20, No. 2, Hal:9-16
- Hasbuan, Malayu, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Jalil, adi Sulaeman, 2018, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Konfeksi Tijay Jeans Bandung, Skripsi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Pasundan Bandung

- Lisdiansyah, Ajeng Putri, 2017, Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Amaroossa
- Marayasa, I Nyoman, Faradila, Anggi, 2019, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 1, hal:110-121
- Masniati, 2018, Inovasi Gagasan Perda Kawasan Bebas Rokok (Studi Kasus Dukungan Masyarakat Tentang Gagasan Pemerintah Daerah Kabupaten Polman, Skripsi Pendidikan Sosiologi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Makassar
- Muchlisin, Riadi, Inovasi (Pengertian, Ciri, Jenis, Komponen dan Proses), <https://www.kajianpustaka.com/2020/07/inovasi-pengertian-ciri-jenis-komponen-dan-proses.html?m=1> , (diakses tanggal 5 Maret 2021)
- Paat, Fernanda Armando, 2019, Analisis Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado, Jurnal Emba, Vol 7, No. 1, Hal:241-250
- Putra, I Gede Aris Kumara, 2019, Pengaruh Kreativitas dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar, Skripsi Manajemen, Universitas Mahasaraswati Denpasar (Unmas Denpasar).
- Riawan, Choirul Cahyo Adi, 2017, Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Eektivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Pupuk PT. Agrofarm Nusa Raya di Ponorogo, Skripsi Manajemen Ekonomi, Universitas Muhammadiyah ponorogo
- Rina, Hayati, Pengertian Data, primer, Kelebihan, Kekurangan, dan Contohnya, <https://penelitianilmiah.com/data-primer/> , (Diakses tanggal 1 Maret 2021)
- Sahid, raharjo, SPSS INDONESIA Olah Data statistik dengan SPSS <https://www.spssindonesia.com> , (Diakses Tanggal 3 Mei 2021)
- Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung : Alfabeta, CV.
- Sukma, Muhammad Ilham, 2019, Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Staff PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik, Skripsi Manajemen Bisnis dan Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Gresik
- Wahyudi, Rahmat, 2020, Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tempo Scan Pasifik Cabang Surabaya, Skripsi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya
- Witara, Ketut, 2017, Mengenal ISO 9001:2015, Surabaya : STIE Mahardhika Publisher