

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN

RERRY TIQWANI

DEWIE TRI WIJAYANTI W.

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang Surabaya 60231
E-mail: rerreisrerry@gmail.com

Abstract: *Organizations must have a high competitiveness and resilience to face strong. One of the measure of success of the company can be judged from the performance of the company, management factors that can affect the performance of one of the company's leadership and innovative culture. This study aims to analyze the influence of leadership and innovative culture to employe's performance on staff departement in PT. Trisakti Jaya Perkasa either partially or simultaneously. Data collected through interviews and questionnaires to 37 people staffing employees of PT. Trisakti Jaya Perkasa. The sampling technique used is saturated samples. Data analysis using SPSS version 20.0. The analysis showed that the leadership has a positive and significant effect on the performance of employees. While the innovative culture positive and significant effect on the performance of employees. Leadership and innovative culture simultaneously significant effect on the performance of employees.*

Keywords: *leadership, inovative culture, and job performance*

PENDAHULUAN

Organisasi harus memiliki daya saing dan ketahanan tinggi untuk menghadapi persaingan yang kuat sehingga mampu beradaptasi dengan kondisi perubahan zaman. Siagian (2006) bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut karyawan.

Pimpinan dan karyawan merupakan aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi aset perusahaan yang paling utama oleh karena itu perlunya perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten dan memiliki *skills* melalui kinerja terbaik yang diberikan kepada perusahaan.

Kinerja dari seorang pimpinan dapat dinilai dari kepemimpinan yang ditunjukkan dalam aktivitas mengelola orang bawahannya, sementara kinerja karyawan terlihat dari kemampuannya dalam mengerjakan tugas-tugas.

Kerjasama yang terjalin antara pimpinan dan karyawan pada sebuah organisasi diperlukan untuk mewujudkan cita-cita perusahaan. Kondisi ini akan menjadikan perusahaan berusaha untuk menciptakan karyawan yang berkualitas dengan membutuhkan pemimpin perusahaan yang baik. Sopiah (2008) Kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Pemimpin akan menggunakan strateginya untuk menciptakan suasana kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas positif.

Pada dasarnya perusahaan pasti akan melakukan sebuah

penilaian kinerja kepada karyawannya, itu semua dilakukan yang bertujuan sebagai bahan evaluasi perusahaan agar kinerja yang belum optimal dapat diperbaiki menjadi yang optimal. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada perusahaan, apabila kinerja karyawan baik maka akan berdampak baik pula kepada perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seorang karyawan yang tercermin dari perilaku dan sikap kerjanya untuk mengerjakan tugas tidak akan efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard dalam Judanto, 2002).

Budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Robbins (2006) menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain.

Soedjono (2005) menyatakan bahwa sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan. Oleh karena itu pemimpin dalam merencanakan suatu rancangan perusahaan bisa jadi mengacu pada sistem sebelumnya yang sudah terlaksana dan terstruktur. Pada kondisi yang lain, budaya inovatif juga dipergunakan oleh perusahaan untuk mengelola sumber daya

manusia yang lebih kreatif sehingga karyawan memiliki kepuasan dan akan berdampak pada kinerjanya.

Kepemimpinan dan budaya inovatif akan menentukan kinerja dari karyawan secara khusus dan kinerja dari organisasi secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Salain (2010) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dobni (2008) menyatakan bahwa budaya inovatif dapat mempengaruhi kinerja manajemen, berbeda dengan Saunila (2013) menyatakan budaya inovatif tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Dewi (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, berbeda dengan Hadi (2013), Purwanto (2012) disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PT. Trisakti Jaya Perkasa adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang pembuatan papan semen. Hasil wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Trisakti Jaya Perkasa mengatakan bahwa pemimpin adalah faktor keberhasilan suatu perusahaan dimana pemimpin harus mampu membawa dan mengarahkan karyawan dengan baik. Budaya perusahaan yang ada oleh PT. Trisakti Jaya Perkasa karyawan dituntut bekerja untuk lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan segala resiko yang karyawan hadapi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang adanya pengaruh antara kepemimpinan dan budaya inovatif terhadap kinerja karyawan pada PT Trisakti Jaya Perkasa.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Sementara itu menurut Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Sedangkan menurut Bass (2000), kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sifat atau seni yang dimiliki oleh seseorang yang bertujuan untuk memengaruhi perilaku orang lain atau kelompok ke arah pencapaian suatu tujuan. indikator yang merepresentasikan sebuah kepemimpinan dapat disusun oleh a) kharisma, b) motivasi inspiratif, c) stimulasi Intelektual, d) *individual consideration*.

Budaya Inovatif

Menurut Soedjono (2005) budaya inovatif adalah menyatakan bahwa sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

Dobni (2008) menjelaskan budaya inovatif secara lebih luas sebagai awal mula perubahan yang ditandai dari prinsip-prinsip manajemen tradisional, proses dan praktek atau awal mula dari bentuk

organisasi adat yang secara signifikan mengubah cara kerja manajemen dilakukan. Kemampuan berinovasi sebuah perusahaan juga dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk mengembangkan inovasi terus menerus sebagai respon terhadap perubahan lingkungan menurut Olsson et al. (2010).

Dari beberapa pendapat dapat ditarik kesimpulan budaya inovatif adalah suatu sebuah proses dimana sikap atau ide kreatif karyawan dalam suatu pekerjaannya dan mampu untuk mengambil sebuah resiko yang bertujuan untuk memperbaiki kinerjanya. Dobni (2008) menjelaskan beberapa indikator dari budaya inovatif a) niat inovasi, b) infrastruktur, c) pengaruh orinetasi pasar, d) implementasi inovasi.

Kinerja

Robbins (2006: 113) mendefinisi dari kinerja adalah hasil evaluasi yang dilakukan terhadap sebuah pekerjaan yang dibandingkan dengan kriteria yang sudah menjadi ketetapan. Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

Penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dimilikinya. Syauta (2012) menyatakan beberapa indikator dari kinerja sebagai berikut a) *quality*, b) *quantity*, c) *timeliness*, d) *cost effectiveness*, e) *need of supervision*, f) *interpersonal impact*

Kepemimpinan, Budaya Inovatif, dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Yukl (1994) dalam Irawan (2012) mengatakan bahwa teori path goal tentang kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

Ogbonna dan Harris (2000) menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sementara Fiedler (1996) dalam Ogbonna dan Harris (2000) membuktikan pentingnya efektifitas kepemimpinan dengan argumentasinya bahwa efektifitas seorang pemimpin merupakan determinan utama keberhasilan atau kegagalan kelompok, organisasi atau bahkan negara.

Menurut Soedjono (2005) budaya inovatif adalah menyatakan bahwa sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

Dobni (2008) Budaya Inovatif adalah sikap inovasi sebagai faktor yang banyak digunakan menjalankan kehidupan organisasi dapat berbentuk dalam berbagai macam hal yaitu konteks kemampuan dalam menciptakan kreatifitas pada

perusahaan dan juga para karyawan sehingga mampu bersaing di pasar. Lambat laun peran inovasi dalam sebuah organisasi dapat menjadi sebuah kebiasaan atau budaya yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang bersangkutan.

Pelaksanaan budaya inovatif yang intens akan sangat berpengaruh pada orientasi pasar secara luas sehingga dapat mendukung perilaku, cara berpikir dan bertindak para karyawan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugasnya sehari-hari (Day, 1990; Kohli dan Jaworski, 1990). Dengan adanya hal tersebut maka dapat disimpulkan budaya organisasi yang inovatif akan turut mempengaruhi hasil kinerja dari karyawan dan juga organisasi.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, penelitian terdahulu serta kerangka berfikir diatas, hipotesis ini ditetapkan sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Budaya inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Kepemimpinan dan budaya inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif lebih terfokus pada pembuktian hipotesis secara empiris. Tujuan penelitian kuantitatif bisa meliputi pengembangan metode matematis, penemuan teori baru, penjelasan fenomena secara lebih terukur serta pengujian hipotesis. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan

antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Bagian Staff PT Trisakti Jaya Perkasa pada bulan Mei hingga Juni. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian staff di PT Trisakti Jaya Perkasa sebanyak 37 orang. Dengan demikian maka sampel yang diambil untuk penelitian adalah sebanyak populasi yang ada dengan metode sampling jenuh.

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel independen (bebas) dan dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan (X_1) dan budaya inovatif (X_2) sedangkan variabel terikat. Dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya yang mempengaruhi karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam penelitian ini indikator pengukuran untuk kepemimpinan menurut Bass (2000) adalah a) kharisma, b) motivasi inspiratif, c) stimulasi Intelektual, d) *individual consideration*.

Budaya Inovatif didefinisikan sebagai sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan. Dalam penelitian ini indikator pengukuran pengukuran budaya inovatif menurut Dobni (2008) adalah a) niat inovasi, b) infrastruktur, c) pengaruh orientasi, d) implementasi inovasi.

Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini indikator pengukuran variabel kinerja karyawan didasarkan pada teori Syauta (2012) sebagai berikut a) *quality*, b) *quantity*, c) *timeliness*, d) *cost effectiveness*, e) *need of supervision*, f) *interpersonal impact*.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Skala pengukuran yang digunakan dalam menyusun angket ini adalah lima skala likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Teknik analisis data yang dipergunakan dengan analisis regresi linier berganda dengan metode perhitungan *ordinary least square* (OLS).

Berdasarkan *Correlated item-total correlation* (r hitung) menunjukkan hasil bahwa semua indikator diatas 0,325, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator variabel valid. Uji reliabilitas menggunakan teknik perhitungan *Cronbach alpha* (α). Hasil uji realibilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan pada setiap variabel adalah reliabel.

HASIL

Diketahui bahwa dari 37 responden karyawan PT Trisakti Jaya Perkasa terdiri atas karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang atau 40,5% sedangkan karyawan berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 22 orang atau 59,5%. Sebagian besar berusia antara kurang dari 30 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 33 orang atau 89,1%. Sementara itu sisanya sebanyak 4 orang atau 10,8% adalah yang berusia lebih dari 40 tahun. Status karyawan tetap yaitu sejumlah

30 orang atau 81,1% dan sisanya sebanyak 7 orang atau 18,9% adalah berstatus karyawan kontrak.

PT Trisakti Jaya Perkasa terdiri atas karyawan yang pendidikannya SMU/SMK sebanyak 6 orang atau 16,2%, Diploma sebanyak 10 orang atau 27,0% dan sarjana atau sederajat sebanyak 21 orang atau 56,8%. Bagian pekerjaan karyawan yang menempati posisi marketing dan staff sebanyak 13 orang atau 35,1%. Karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 7 orang atau 18,9%, masa kerja 1 hingga 2 tahun sebanyak 5 orang atau 13,5% dan selebihnya sebanyak 25 orang atau 67,6% adalah yang bekerja lebih dari 2 tahun.

Uji normalitas pada penelitian ini didapatkan nilai *sig. (2-tailed)* pada *Unstandardized Residual* yaitu 0,850 lebih besar dari 0,05 sehingga telah memenuhi asumsi normal. Uji asumsi multikolinieritas dapat dilihat menunjukkan bahwa nilai tolerance dan VIF variabel kepemimpinan (X1) dan budaya inovatif (X2) telah memenuhi asumsi non multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas secara uji statistik dengan menggunakan uji glejser. Hasil didapat yaitu variabel bebas kepemimpinan dan budaya inovatif keduanya memiliki nilai sig yang lebih besar dari kriteria 0,05 yang berarti di dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda adalah teknik untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X₁), dan budaya inovatif (X₂) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Analisa regresi linier berganda adalah hubungan dari variabel yang bisa dilihat dari lebih dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	R	R Square	F	Sig.
	B	Std. Error						
Regresi					0,726 ^a	0,527	18,938	0,000 ^a
(Constant)	0,991	0,476	2,115	0,035				
Kepemimpinan	0,284	0,119	2,430	0,019				
Budaya Inovatif	0,531	0,135	3,919	0,000				

Sumber : Output SPSS (2014)

Berdasarkan hasil model regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 1, sehingga dapat diambil persamaan regresi.

$$Y = 0,991 + 0,280 X_1 + 0,531 X_2 + e$$

Koefisien konstanta sebesar 0,991 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel kepemimpinan (X1) dan budaya inovatif (X2) maka besaran nilai dari kinerja (Y) adalah sebesar 0,991. Koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,280 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai variabel kepemimpinan, maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,280. Koefisien regresi budaya inovatif (X2) sebesar 0,531 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai variabel budaya inovatif, maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,531.

Hasil dari uji F (Simultan) didapatkan nilai F hitung variabel kepemimpinan (X1) dan budaya inovatif (X2) adalah sebesar 18,938 pada taraf signifikansi dibawah 5% atau 0,05 yaitu sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan budaya inovatif (X2) memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). H3 diterima dan H₀ ditolak.

Hasil perhitungan koefisiensi determinasi didapatkan angka R sebesar 0,726 (> 0,5). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan budaya inovatif (X2) mempunyai korelasi yang kuat dengan variabel kinerja

(Y). Angka *R square* sebesar 0,527. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel kepemimpinan dan budaya inovatif dalam menjelaskan perubahan pada variabel kinerja sebesar 52,7%. Sedangkan sisanya sebesar 47,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian diperoleh hasil bahwa kepemimpinan memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan PT Trisakti Jaya Perkasa Gresik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Salain (2010) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan baik kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi Intelektual, *Individual Consideration* berpengaruh positif terhadap kinerja.

PT Trisakti Jaya Perkasa disebutkan bahwa kepemimpinan 25,92 yang termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga disimpulkan bahwa pola kepemimpinan PT Trisakti Jaya Perkasa Gresik termasuk dalam kategori tinggi, yang berarti para pemimpin di PT Trisakti Jaya Perkasa terus memperhatikan kinerja dari para karyawan dan pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan dalam hal ini harus dapat diapresiasi dengan bebas oleh para karyawan dengan tetap mengedepankan tujuan akhir dari organisasi.

Hasil penelitian menyebutkan kepemimpinan PT Trisakti Jaya perkasa memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan, berdasarkan temuan dilapangan melalui kuesioner dan wawancara pemimpin harus memiliki daya tarik

sebagai seorang pemimpin di buktikan salah seorang pimpinan pada PT Trisakti Jaya Perkasa yang dikagumi oleh bawahannya, karena karyawan memandang bahwa pimpinan mampu melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya, jika pemimpin mampu melaksanakan tanggung jawabnya akan mempengaruhi kinerja karyawan baik *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *need of supervision*, dan *interpersonal impact*.

Pimpinan PT Trisakti Jaya Perkasa juga memberikan sebuah motivasi kerja serta arahan ide-ide yang kreatif agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan juga melakukan apa yang telah pemimpin arahkan. Keakraban hubungan antara pemimpin dan bawahan memberikan suatu hubungan yang dapat mempengaruhi suasana kerja sehingga demikian dapat mempengaruhi kinerja.

Penghargaan dan apresiasi juga diberikan kepada karyawan PT Trisakti ditujukan agar karyawan semangat bekerja, dengan memberikan upah yang menjadikan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan PT Trisakti Jaya Perkasa mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu pemimpin hendaknya memberikan sebuah wawasan pengetahuan tentang nilai perusahaan, motivasi kerja, arahan, penghargaan kepada karyawan serta menjalin suatu hubungan yang harmonis kepada karyawan yang dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh Budaya Inovatif pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian penelitian ini diperoleh hasil bahwa budaya inovatif memiliki hubungan signifikan yang tinggi dengan kinerja karyawan PT Trisakti Jaya Perkasa mendukung penelitian yang dilakukan

oleh Dobni (2008) yang menyatakan bahwa budaya inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel budaya inovatif, terdiri atas 4 indikator, yaitu niat berinovasi, infrastruktur, pengaruh orientasi pasar dan implementasi inovasi. Budaya inovatif memiliki skor rata-rata yaitu sebesar 26,91 yang termasuk dalam kategori tinggi.

Dari segi budaya perusahaan yang dijalankan oleh PT Trisakti Jaya Perkasa yang berkaitan dengan jam kerja yaitu 8 jam dan diberlakukan jam lembur. Tidak diberlakukan budaya pakaian seragam kerja. Budaya organisasi yang lain adalah budaya 3S (senyum, salam, dan sapa) pada pelaksanaan budaya ini kecenderungan yang biasa melaksanakan adalah karyawan yang ada di bagian security sementara bagian yang lain yaitu proses.

Budaya Inovatif yang ada dibagian *staff* pada jabatan personalia adanya kemajuan pada sistem informasi dan teknologi melalui jaringan data paralel antara komputer satu dengan yang lain, jadi lebih memudahkan pekerjaan tanpa harus datang keruangan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan tepat waktu yang dampaknya akan mengurangi kerugian perusahaan.

Bagian *staff* bidang produksi memiliki inovasi terhadap produk yang dihasilkan. Selanjutnya pada bagian *staff* bidang marketing disana para karyawan mencoba untuk merambah pada dunia bisnis global atau ekspor barang, sehingga produk dapat dikenal pada masyarakat luas dan akhirnya masyarakat mengetahui adanya produk papan semen yang dihasilkan oleh PT Trisakti Jaya Perkasa.

Semua sikap inovasi baik niat berinovasi, infrastruktur, pengaruh orientasi pasar dan implementasi inovasi bertujuan untuk sebuah perubahan pada perusahaan agar

kinerja yang dihasilkan akan memiliki hasil yang optimal berupa perubahan itu bisa berupa pelayanan, sistem kerja atau produk yang berinovasi.

Perusahaan harus menumbuhkan sikap kreatif dan inovatif serta memberikan pengetahuan tentang budaya organisasi dan sikap inovatif agar karyawan dapat dan mampu memahami tentang adanya budaya inovatif yang pada nantinya karyawan akan merasa bahwa sikap berinovatif sangat diperlukan, perusahaan bisa melakukan pelatihan tentang bagaimana mengembangkan sikap inovatif kepada karyawannya tentunya itu akan berdampak pada kinerja perusahaan yang bisa meningkat.

Pengimplementasian budaya inovatif pada PT Trisakti Jaya Perkasa pada aktivitas sehari-hari dalam kegiatan kerja masih terus menerus diawasi dan dipantau keberlangsungannya oleh manajemen pengelola sehingga ide inovatif yang dihasilkan oleh karyawan akan ditampung dan dipelajari sehingga nantinya dapat diimplementasikan dan dijalankan dengan baik.

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian penelitian ini diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan dan Budaya Inovatif memiliki hubungan signifikan yang tinggi dengan kinerja karyawan PT Trisakti Jaya Perkasa Gresik dengan hasil uji signifikansi F sebesar 0,000 ($t_{hitung} < 0,05$).

Berdasarkan hasil uji pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Inovatif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Trisakti Jaya Perkasa. Dengan seorang pemimpin yang memiliki daya tarik tinggi

ditunjukkan dengan sikap bawahan yang mengagumi para pimpinannya karena pimpinan PT Trisakti Jaya Perkasa memiliki wawasan yang luas untuk melaksanakan segala tanggung jawabnya dibuktikan dengan tanggapan pernyataan responden yang memiliki skor tinggi *"Pimpinan saya memiliki keahlian untuk melaksanakan pekerjaannya"* dan *"Pimpinan saya mampu memberikan wawasan atas visi dan misi perusahaan"*.

Kepemimpinan juga menjadi salah satu tempat untuk karyawan menyelesaikan permasalahannya ditunjukkan dengan bagaimana cara seorang pemimpin menyelesaikannya pada tanggapan responden *"Pimpinan saya mampu memberikan pemecahan atas permasalahan yang dihadapi para karyawan"* memiliki skor sedang yang sudah cukup baik.

PT Trisakti Jaya Perkasa seorang pimpinan juga harus bisa menempatkan posisinya sebagai seorang pemimpin agar tidak mengalami sebuah kegagalan, pemimpin harus memiliki sebuah ide-ide yang kreatif demi kemajuan perusahaan hal ini ditunjukkan dengan tanggapan responden pada pernyataan *"Pimpinan saya mampu menciptakan ide-ide baru yang inovatif"*.

Penelitian menemukan selain kepemimpinan bahwa budaya inovatif juga memiliki pengaruh positif kepada kinerja perusahaan, budaya inovatif yang ada pada PT Trisakti Jaya Perkasa bertujuan untuk sebuah perubahan pada perusahaan agar kinerja yang dihasilkan akan memiliki hasil yang baik perubahan itu bisa berupa pelayanan atau produk yang berinovasi, begitu juga karyawan juga harus mendapatkan sebuah pelatihan atau pengetahuan tentang sebuah budaya organisasi serta sikap inovatif dan bagaimana cara mengembangkan ide-ide kreatifnya.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTM Trisakti Jaya Perkasa. Dengan adanya proses kepemimpinan dan budaya inovatif yang baik didalam perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan dengan meningkatnya kinerja karyawan maka produktivitas PT Trisakti Jaya Perkasa akan semakin meningkat pula.

KESIMPULAN

Kepemimpinan, terdiri atas 4 dimensi, yaitu kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan individual consideration berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan individual consideration dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Semakin kepemimpinan perusahaan baik, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dilakukannya.

Budaya inovatif, terdiri atas 4 dimensi, yaitu niat inovatif, infrastruktur, pengaruh orientasi pasar dan implementasi inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa niat inovatif, infrastruktur, pengaruh orientasi pasar dan implementasi inovatif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Semakin budaya inovatif perusahaan baik, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil uji pengaruh secara bersama-sama dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Inovatif memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan PT Trisakti Jaya Perkasa. Dengan adanya proses kepemimpinan dan budaya inovatif yang baik dalam perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan, dan

dengan meningkatnya kinerja karyawan produktivitas pada PT Trisakti Jaya Perkasa akan semakin meningkat pula.

Penelitian memberikan bukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif, pada kepemimpinan PT Trisakti Jaya Perkasa lebih meningkatkan perhatian pada pemecahan permasalahan karyawan yang berada didalam ruang lingkup perusahaan. Penelitian memberikan bukti bahwa budaya inovatif berpengaruh positif. PT Trisakti Jaya Perkasa hendaknya memberikan suatu pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan sikap inovatif dalam bekerja.

Disarankan bagi peneliti selanjutnya, untuk penelitian berikutnya melakukan penelitian pada bagian produksi. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk penelitian berikutnya melakukan penelitian pada perusahaan manufaktur yang sejenis

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, N. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company Divisi SCM (Suplay Chain Management) di Jakarta. *Skripsi* dipublikasikan (*Online*), Fakultas Ilmu Sosial dan Fakultas Ilmu Politik Pogram Studi Ilmu Administrasi Niaga Program Sarjana Reguler Depok.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Augusty, F. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bolden, R. 2004. *What is Leadership*. United Kingdom: Leadership South West, University Of Exeter.
- Bass, B. M. 2000. The Future Leadership in Learning Organizations. *Journal Of Leadership and Organizational* 7(3): 19-40.
- Chen, L. Y. 2004. Examining the Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance at Small and Middle-sized Firms of Taiwan. *Journal of American Academy of Business, Cambridge* 5(1): 432-439.
- Dobni, C. Brooke. 2008. Measuring Innovation Culture In Organizations. *European Journal of Innovation Management* 11(4): 539-559.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Ogbonna, E dan L. C. Harris. 2000. Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence from UK Companies. *International Journal Of Human Resources Management* 11(4): 766-788.
- Robbins, S. P. 2006. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi*

- Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: PT. Andi Offset
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 7(1):22-47.
- Soekanto, S. 2007. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua belas. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syauta, J. H. 2012. The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online)* 1(12): 69-76.
- Yukl, G. 2007. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.