

**PENGARUH PERSEPSI INOVASI MANAJEMEN DAN PERSEPSI
INOVASITEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

CV. ASIA TOP JAKARTA

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

ANGELA FYOLINA SUMBAYAK

11190764

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS
DUTA WACANA
BISNIS UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angela Fyolina Sumbayak
NIM : 11190764
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Persepsi Inovasi Manajemen dan Persepsi Inovasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan CV. Asia Top Jakarta.”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 28 Januari 2023

Yang menyatakan,



(Angela Fyolina Sumbayak)

11190764

**PENGARUH PERSEPSI INOVASI MANAJEMEN DAN PERSEPSI
INOVASI TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

CV. ASIA TOP JAKARTA

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana



YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Angela Fyolina Sumbayak

11190764

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul
**PENGARUH PERSEPSI INOVASI MANAJEMEN DAN PERSEPSI INOVASI
TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ASIA TOP JAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

ANGELA FYOLINA SUMBAYAK

11190764

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 19 Januari 2023

| Nama Dosen | Tanda Tangan |
|---|---|
| 1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA (Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji) |  |
| 2. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph,D (Dosen Penguji) |  |
| 3. Dr. Heru Kristanto, MT (Dosen Pembimbing) |  |

Yogyakarta, 24 Januari 2023

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program studi



Dr. Ferminas Pangersan, M.Si



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph,d

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH PERSEPSI INOVASI MANAJEMEN DAN PERSEPSI INOVASI TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ASIA TOP JAKARTA.

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

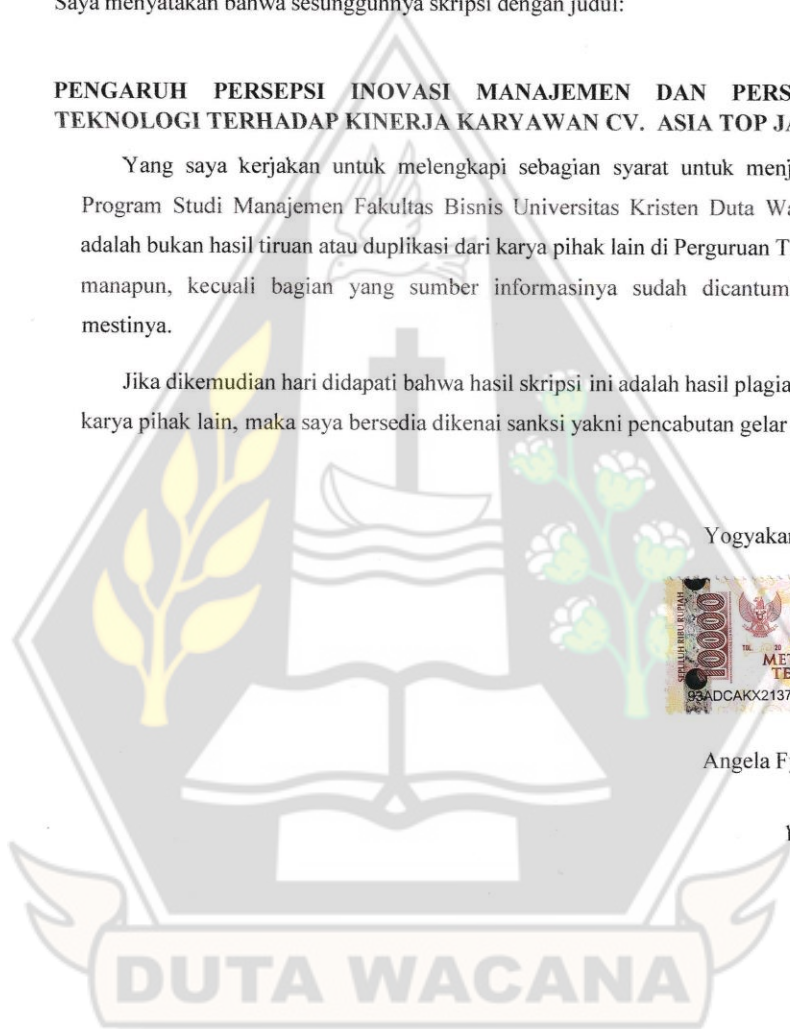
Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 09 Januari 2023



Angela Fyolina Sumbayak

11190764



HALAMAN MOTTO

Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa!

(Roma 12:12)

“Janganlah takut, sebab aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.”

(Yesaya 41:10)

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginan mu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.”

(Filipi 4:6)

“Setiap Tindakan yang kamu lakukan hari ini, bawalah kedalam doa, maka Tuhan akan menyempurnakannya.”

(Angela Fyolina Sumbayak)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus yang selalu menolong, menyertai serta menguatkan saat penulis menempuh Pendidikan.
2. Bapak Asmen Sumbayak selaku Ayah kandung yang menjadi alasan saya semangat dalam mengerjakan skripsi, pendukung yang selalu memberikan motivasi serta doa-doa untuk penulis.
3. Ibu Tetty Sinaga selaku Ibu kandung, yang menjadi alasan saya tetap bertahan, mendukung dan selalu mendoakan dalam setiap langkah yang diambil oleh penulis.
4. Adik – Adik saya Joscka Sumbayak dan Nadinecha Sumbayak, yang menjadi alasan saya menyelesaikan Pendidikan dengan baik agar dapat menjadi contoh bagi mereka.
5. Bapak Dr. Heru Kristanto, MT selaku dosen pembimbing yang sudah membimbing, mengajari, mengarahkan serta memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Dekan Fakultas dan Bapak/Ibu Dosen atas bimbingan dan ilmu yang diberikan selama menempuh Pendidikan.
7. Natanael damanik yang selalu mendukung, memberikan semangat, menemani dan membantu dalam pengerjaan skripsi.
8. Teman- teman yang selalu memberikan *Support*, menemani dan membantu. Untuk Sarni, Prince, Wulan, Seydita, Agnestasya, Jevan, Resan dan Kak Galih yang selalu mengarahkan saya, dan juga untuk teman-teman yang lainnya yang tidak dapat diucapkan satu persatu.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karunianya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan dilakukan dalam rangka mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Perminas Pangeran, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, MT selaku dosen pembimbing saya telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Orang tua saya yang telah memberikan bantuan dukungan dan doa – doa yang selalu dipanjatkan untuk saya.

Yogyakarta, 09 Januari 2023



Angela Fyolina Sumbayak

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGAJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| ABSTRACT | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Pertanyaan Penelitian | 6 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.6 Batasan Masalah | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Teori yang mendasari | 9 |
| 2.2 Kinerja | 9 |
| 2.2.1 Unsur-unsur yang mempengaruhi Kinerja | 10 |
| 2.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja | 11 |
| 2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan | 12 |
| 2.2.4 Dimensi Kinerja | 12 |
| 2.3 Inovasi | 13 |
| 2.4 Inovasi Manajemen | 13 |
| 2.4.1 Model dan Tahapan pada Inovasi Manajemen..... | 15 |
| 2.4.2 Faktor yang memberikan dorongan bagi Inovasi..... | 16 |
| 2.4.3 Tipe Inovasi Manajemen | 16 |
| 2.4.4 Indikator Inovasi Manajemen | 18 |
| 2.5 Teknologi..... | 19 |
| 2.6 Inovasi Teknologi | 19 |
| 2.6.1 Pentingnya pengelolaan Teknologi | 20 |

| | |
|--|----|
| 2.6.2 Peran Inovasi Teknologi terhadap Kinerja | 21 |
| 2.6.3 Indikator Inovasi Teknologi..... | 22 |
| 2.7 Penelitian Terdahulu | 23 |
| 2.8 Pengembangan Hipotesis | 24 |
| 2.8.1 Pengaruh Persepsi Inovasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan | 24 |
| 2.8.2 Pengaruh Persepsi Inovasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan..... | 25 |
| 2.8.3 Kerangka Penelitian | 26 |
| 2.9 Gambaran Umum Perusahaan | 26 |
| 2.9.1 Struktur Organisasi Perusahaan | 27 |
| 2.9.2 Logo Perusahaan | 28 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Sumber dan Jenis Data | 29 |
| 3.1.1 Sumber Data | 29 |
| 3.1.2 Jenis Data..... | 29 |
| 3.2 Populasi dan Sampel | 30 |
| 3.2.1 Populasi | 30 |
| 3.2.2 Sampel | 30 |
| 3.3 Alat Pengumpulan Data | 30 |
| 3.4 Uji Kuesioner..... | 31 |
| 3.4.1 Uji Validitas | 32 |
| 3.4.2 Uji Reliabilitas | 32 |
| 3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... | 32 |
| 3.6 Alat Analisis | 35 |
| 3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 35 |
| 3.6.2 Uji Koefisien Determinasi | 35 |
| 3.6.3 Uji F..... | 36 |
| 3.6.4 Uji t..... | 36 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 Sampel Penelitian..... | 37 |
| 4.1.1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 37 |

| | |
|---|-----------|
| 4.1.2 Profil Responden berdasarkan Tingkat Usia | 38 |
| 4.1.3 Profil Responden berdasarkan Pendidikan | 39 |
| 4.1.4 Profil Responden berdasarkan Masa Kerja | 39 |
| 4.1.5 Profil Responden berdasarkan Status..... | 40 |
| 4.2 Kuesioner dan Uji Kuesioner..... | 41 |
| 4.2.1 Uji Validitas | 41 |
| 4.2.2 Uji Reliabilitas | 43 |
| 4.3 Analisis Regresi Berganda | 44 |
| 4.4 Uji Hipotesis | 45 |
| 4.4.1 Koefisien Determinasi..... | 45 |
| 4.4.2 Uji F | 46 |
| 4.4.3 Uji t | 47 |
| 4.5 Pembahasan Hasil | 50 |
| 4.5.1 Pengaruh antara Persepsi Inovasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan..... | 50 |
| 4.5.2 Pengaruh antara Persepsi Inovasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan..... | 50 |
| 4.5.3 Perbedaan antara Pria dan Wanita tentang Persepsi Inovasi Manajemen dan Persepsi Inovasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan..... | 51 |
| BAB V PENUTUP | |
| 5.1 Kesimpulan..... | 52 |
| 5.2 Keterbatasan | 53 |
| 5.3 Saran..... | 53 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 55 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 23 |
| Tabel 3.1 Skala Likert..... | 31 |
| Tabel 3.2 Indikator Penelitian | 33 |
| Tabel 4.1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin..... | 37 |
| Tabel 4.2 Profil Responden berdasarkan Tingkat Usia | 38 |
| Tabel 4.3 Profil Responden berdasarkan Pendidikan | 39 |
| Tabel 4.4 Profil Responden berdasarkan Masa Kerja..... | 40 |
| Tabel 4.5 Profil Responden berdasarkan Status..... | 40 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas..... | 42 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas | 43 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Analisa Regresi Berganda | 44 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 45 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji F..... | 46 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji t..... | 47 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji berdasarkan Jenis Kelamin Pria | 48 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Berdasarkan Jenis Kelamin Wanita..... | 49 |



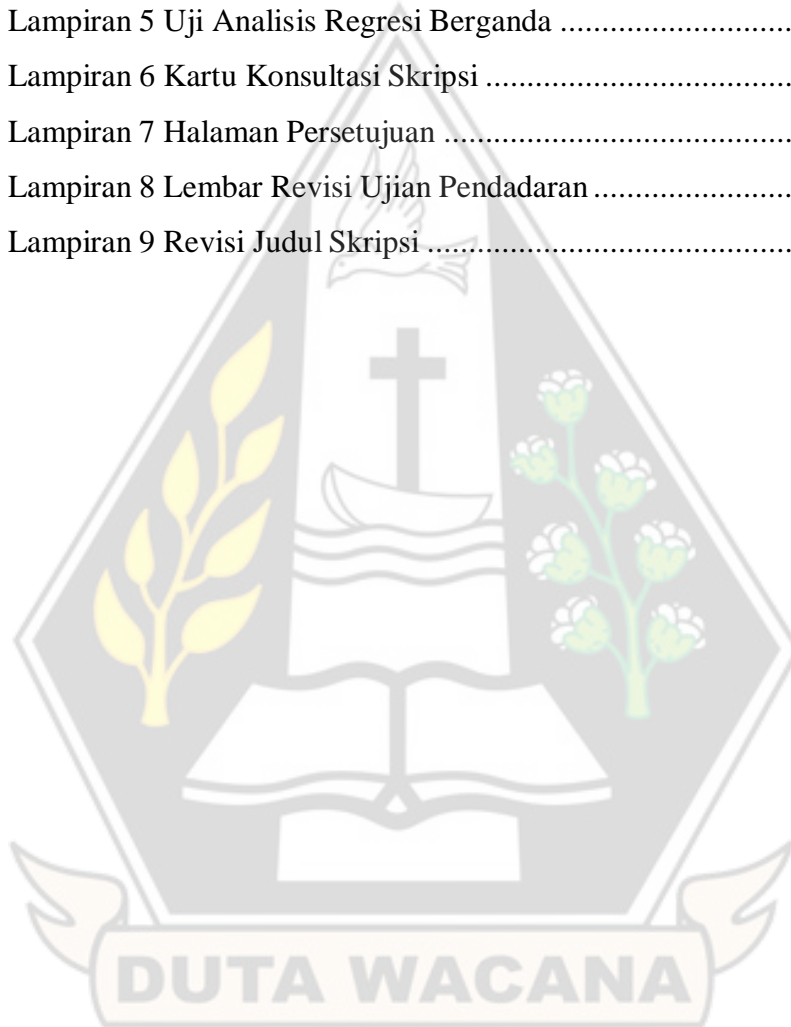
DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Penelitian | 26 |
| Gambar 2.2 Profil Perusahaan | 27 |
| Gambar 2.3 Struktur Perusahaan..... | 27 |
| Gambar 2.4 Logo Perusahaan..... | 28 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1 Kuesioner | 57 |
| Lampiran 2 Data Tabulasi Responden..... | 64 |
| Lampiran 3 Profil Responden | 72 |
| Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 73 |
| Lampiran 5 Uji Analisis Regresi Berganda | 75 |
| Lampiran 6 Kartu Konsultasi Skripsi | 77 |
| Lampiran 7 Halaman Persetujuan | 79 |
| Lampiran 8 Lembar Revisi Ujian Pendadaran | 80 |
| Lampiran 9 Revisi Judul Skripsi | 81 |



**PENGARUH PERSEPSI INOVASI MANAJEMEN DAN PERSEPSI
INOVASI TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. ASIA TOP JAKARTA**

Angela Fyolina Sumbayak

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: angelasumbayak@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh Persepsi Inovasi Manajemen dan Persepsi Inovasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Asia Top Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan mencari pengaruh variabel- variabel menggunakan uji. Uji yang digunakan baik secara parsial atau dengan uji (T) maupun secara Simultan atau dengan uji (F). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu 100 responden dari karyawan CV. Asia Top Jakarta, responden yang didapat berasal dari Kuesioner yang sudah dibagikan, lalu hasil dari jawaban responden diolah menggunakan tehnik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji F, uji T dan juga Koefisien determinasi (R^2). Hasil dari penelitian menemukan Persepsi Inovasi Manajemen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Persepsi Inovasi Teknologi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan yang terakhir ditemukan kedua variabel X memiliki pengaruh Bersama- sama ataupun simultan terhadap variabel Y.

Kata Kunci: Persepsi Inovasi Manajemen, Persepsi Inovasi Teknologi, Kinerja Karyawan.

***THE INFLUENCE OF MANAGEMENT INNOVATION AND
TECHNOLOGICAL INNOVATION PERCEPTIONS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE OF CV. ASIA TOP JAKARTA***

Angela Fyolina Sumbayak

Departement Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email: angelasumbayak@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and determine the effect of Perceptions of Management Innovation and Perceptions of Technological Innovation on Employee Performance at CV. Top Asian Jakarta. The method used in this study is quantitative by looking for the influence of variables using tests. The test is used either partially or by test (T) or simultaneously or by test (F). In this study, the sample used was 100 respondents from CV employees. Asia Top Jakarta, the respondents obtained were from questionnaires that had been distributed, then the results of the respondents' answers were processed using data analysis techniques using descriptive analysis, F test, T test and also the coefficient of determination (R²). The results of the study found that Perceptions of Management Innovation had a positive effect on Employee Performance, Perceptions of Technological Innovation had a positive effect on Employee Performance and the last one found that both X variables had a joint or simultaneous influence on Y variable.

Keywords: *Perceptions of Management Innovation, Perceptions of Performance Technology Innovation, Employees.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern seperti saat ini, segala sesuatu tidak terlepas dari teknologi hampir semua hal sudah beralih menggunakan teknologi. Perkembangan teknologi saat ini sangat cepat dan persaingan didalam perusahaan semakin ketat. Agar dapat bertahan di era tersebut dibutuhkan pengelolaan dan pengembangan yang lebih pada setiap material, alat dan sistem kerja agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan yaitu mempertahankan perusahaan. Hal terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam pengembangan usahanya adalah karyawan atau sumber daya manusia yang dimiliki.

Karyawan merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, dimana sumber daya manusia merupakan satu-satunya faktor yang memiliki pikiran, kreativitas, dan juga perasaan. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dimana sumber daya manusia sendiri menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja dan mempercepat produktivitas.

Perkembangan teknologi memiliki pengaruh bagi perusahaan-perusahaan besar dimana akan berlomba-lomba menjadi perusahaan terbaik yang dapat mengalahkan kompetitornya. Perusahaan yang tidak berkembang mengikuti teknologi akan kalah dengan perusahaan-perusahaan yang memahami teknologi di era modern seperti saat ini. Agar dapat bersaing diperlukan pengembangan dan penanganan yang tepat dalam tatanannya. Peranan manajemen sangat dibutuhkan di suatu perusahaan, semakin besar perusahaan maka akan semakin besar pula peranan manajemen yang

dibutuhkan, lewat upaya- upaya pada masalah ketenaga kerjaan yang berhubungan dengan karyawan dan kinerjanya.

Kinerja merupakan akhir dari hasil kerja yang sudah dilakukan oleh karyawan Smith & Millership dalam (Suryani, 2020) dimana merupakan hasil setelah para karyawan melakukan pekerjaan mereka yang sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kinerja juga merupakan tindakan ataupun apa yang dikerjakan karyawan, dan bukan merupakan apa hasil kerja dari mereka atau apa yang diterapkan Suwanto dalam (Lian, 2017). Kinerja karyawan juga sewaktu-waktu dapat menurun yang mengakibatkan citra perusahaan juga ikut menurun, dalam hal ini diperlukan adanya kualitas kinerja yang baik pada karyawan, yang bertujuan agar kinerja tersebut dapat terukur dan stabil.

Kinerja merupakan alat yang menjadi patokan dalam menilai organisasi didalam suatu perusahaan, dan mengukur tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Dimana jika kinerja sudah baik maka akan menghasilkan Kualitas kerja, yang merupakan bentuk sikap ataupun tindakan yang dilakukan sesuai dengan keinginan dan keperluan ataupun tujuan yang diperoleh secara praktis dan berdaya guna menurut (Rao, 2013). Didalam sebuah perusahaan jika kinerja para karyawan baik maka akan berdampak besar bagi perusahaan tersebut, yang akan berhasil mengalahkan para pesaing serta dapat mencapai tujuan yang diinginkan, begitu sebaliknya.

Dalam mencapai kinerja yang baik, maka diperlukan faktor pendukung seperti inovasi, inovasi adalah kemampuan dalam mengembangkan ide yang sudah ada menjadi gagasan baru yang lebih kreatif ataupun pengembangan dari penemuan,

dan aktivitas inovasi merupakan pembentukan nilai yang menyertakan pengembangan teknologi Nasution & Kartajaya dalam (Azimah, 2021) Inovasi juga merupakan sarana khusus untuk sebuah perusahaan dimana dengan adanya inovasi dapat mempelajari atau menggunakan transformasi yang terjadi sebagai suatu peluang untuk meneruskan sebuah bisnis yang berbeda.

Inovasi manajemen merupakan bidang pengetahuan manajemen yang berhubungan dengan peningkatan organisasi ataupun perusahaan berbentuk strategi pada perusahaan. Inovasi manajemen juga merupakan penerapan ataupun implementasi dari proses, struktur, praktik dan tehnik baru untuk keadaan seni yang dimaksud untuk dapat memajukan tujuan dari organisasi Hamel & Birkinshaw dalam (Honyenuga, *et al.*, 2019) Dengan adanya inovasi akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, salah satunya adalah dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Didalam inovasi manajemen terdapat beberapa tipe yaitu inovasi proses dan organisasional. Inovasi proses dalam inovasi manajemen yang dimaksud mengaitkan cara atau metode dari sebuah produk ditingkatkan, diolah dan disediakan dimana berhubungan dengan barang dan manusia. Sedangkan inovasi organisasional itu sendiri merupakan inovasi yang menghubungkan perubahan dalam perilaku yang sudah biasa dilakukan perusahaan yang berfungsi untuk mengembangkan daya guna, keuntungan, keunikan dan fleksibilitas. Organisasi yang berkeinginan mengembangkan daya guna, memerlukan gagasan dan perilaku inovatif, selain inovasi manajemen didalam suatu perusahaan juga diperlukan inovasi teknologi.

Inovasi teknologi merupakan inovasi yang dilakukan dalam teknologi yang digunakan, inovasi teknologi berupa inovasi pada alat yang akan digunakan dalam

proses-proses kerja. Inovasi teknologi merupakan salah satu inovasi penting dalam mengembangkan suatu perusahaan, dimana pada era saat ini jika perusahaan tidak melakukan inovasi pada teknologinya maka akan mengurangi produktivitas kerja yang berakibat perusahaan tersebut harus kalah saing melawan kompetitornya. Inovasi teknologi sendiri merujuk kepada penerapan gagasan untuk layanan dan produk baru ataupun pemahaman aspek dan bagian baru dalam metode layanan operasi dalam produksi organisasi (Damanpour & Evan, 1984). Dengan adanya inovasi teknologi didalam sebuah perusahaan maka pekerjaan yang dilakukan akan semakin cepat sehingga menghemat waktu, biaya dan juga tenaga, sehingga meningkatkan produktivitas dan daya guna, dan perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang diinginkan, dengan begitu maka produktivitas dari para kinerja juga akan semakin meningkat.

CV. Asia Top (INAFOOD Group) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG) dimana merupakan distributor (sales dan marketing dari produk ASW Foods serta Inafood). Berdiri pada tanggal 12 September 2000, brand produk yang dimiliki berusia lebih dari 30 tahun. Produk tersebut juga sudah melakukan penyaluran atau distribusi ke mancanegara dan seluruh wilayah indonesia, lokasi dari CV Asia Top sendiri terletak di Pantai Indah Kapuk, Kamal Muara, Penjaringan, Jakarta Utara. Produk yang didistribusikan berupa produk hatari krekes, biskuit, wafer serta wafer roll. Didalam menjalankan penyaluran produk terdapat permasalahan pada CV Asia Top, kurangnya efektivitas dan efisiensi karyawan, dimana seharusnya ditingkatkan dan dikembangkan lagi agar perusahaan tidak mengalami kesulitan untuk berkembang dengan visi misi nya. Apalagi di era modern seperti saat ini untuk

menjadi perusahaan yang lebih baik dibutuhkan usaha yang besar serta kinerja yang baik dalam setiap aspek yang dimiliki

CV. Asia Top ingin membuat *Human Resource Information System (HRIS)* merupakan program yang diperlukan untuk mengelola karyawan. Dimana perusahaan merasa karyawan masih kurang dalam berinovasi pada manajemen atau proses yang dilakukan baik dari segi inovasi organisasional, inovasi proses serta inovasi pada teknologi yang digunakan. Peran HRIS juga sangat penting dalam membantu divisi HR dalam mengelola karyawan dengan efektif dan efisien. Manfaat yang didapat adalah menyaring dan menarik karyawan yang berkompeten dan memiliki loyalitas tinggi yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, dalam permasalahan diatas perusahaan ingin membuat HRIS tersebut guna meningkatkan kinerja para karyawan dikarenakan perusahaan merasa kinerja dari para karyawan masih kurang memuaskan dan perlu adanya inovasi teknologi dan inovasi manajemen didalamnya. Sehingga dapat menjawab kebutuhan pelanggan. Dalam uraian latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Persepsi Inovasi Manajemen dan Persepsi Inovasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan CV.Asia Top (Inafood Group) Jakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal, seperti inovasi dimana inovasi merupakan perubahan-perubahan baru yang dilakukan guna memperbaiki sistem kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Inovasi yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan yaitu inovasi manajemen dan inovasi teknologi, kedua inovasi ini memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan yang akan menambah nilai unggul bagi sebuah perusahaan. Semakin besar inovasi-inovasi yang dilakukan maka

semakin besar peluang keuntungan tercapai. CV. Asia Top Jakarta merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang *Fast Moving Consumer Goods*

(FMCG) dimana merupakan distributor (sales dan marketing dari produk ASW Foods serta Inafood). dalam pengelolaannya, dibutuhkan inovasi-inovasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang membuat pekerjaan akan semakin efektif dan efisien. Tanpa adanya inovasi baik manajemen maupun teknologi perusahaan akan kesulitan untuk berkembang ke arah yang lebih maju.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Peneliti tertarik untuk meneliti mengenai:

1. Apakah Persepsi Inovasi Manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV.Asia Top Jakarta?
2. Apakah Persepsi Inovasi Teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV.Asia Top Jakarta?
3. Apakah terdapat perbedaan antara Pria dan Wanita tentang persepsi Inovasi Manajemen dan Persepsi Inovasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan CV. Asia Top Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah persepsi inovasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Asia Top Jakarta?
2. Untuk mengetahui apakah persepsi inovasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Asia Top Jakarta?
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara pria dan wanita tentang persepsi Inovasi Manajemen dan persepsi Inovasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti, untuk memperluas wawasan pengetahuan terutama pada bidang sumber daya manusia melalui variabel yang diteliti yaitu persepsi Inovasi manajemen, persepsi Inovasi teknologi, dan kinerja karyawan CV.Asia Top Jakarta.
2. Bagi Akademis, untuk menambah rekomendasi atau referensi bacaan bagi peneliti yang akan datang dalam bidang sumber daya manusia.
3. Bagi Perusahaan, memberikan kontribusi dan pilihan mengenai langkah yang diambil dalam meningkatkan kinerja melalui inovasi-inovasi yang ada, dan juga memberikan pertimbangan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada.
4. Bagi Masyarakat, penelitian ini berdampak bagi masyarakat yang menjadi pekerja ataupun tidak sebagai acuan menjadi pekerja yang berkualitas.

1.6 Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada Karyawan CV. Asia Top Jakarta.
2. Responden merupakan karyawan dengan profil responden
 - Jenis kelamin : laki – laki dan perempuan
 - Tingkat Usia : 19 – 49 Tahun
 - Tingkat Pendidikan : SMA – Strata1 (S1)
 - Masa Kerja : 1 – 16 Tahun
 - Status : Menikah dan Belum Menikah

3. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Persepsi Inovasi Manajemen, Persepsi Inovasi Teknologi dan Kinerja Karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

1. Persepsi Inovasi Manajemen memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV. Asia Top Jakarta dilihat dari nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.520 > t$ tabel $1,984$, sehingga persepsi Inovasi Manajemen memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Persepsi Inovasi Teknologi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV. Asia Top Jakarta diketahui nilai signifikansi untuk X2 terhadap Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar $5.294 > 1,984$, sehingga persepsi Inovasi Teknologi memberikan Kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat perbedaan antara Pria dan Wanita tentang pengaruh Persepsi Inovasi Manajemen dan Persepsi Inovasi Teknologi dimana untuk Persepsi Inovasi Manajemen untuk nilai koefisien pria $0,139$ untuk Wanita $0,292$ untuk Persepsi Inovasi Teknologi pada Pria dengan nilai koefisien $0,471$ dan Wanita $0,443$ dimana untuk X1 terhadap Y nilai koefisien Wanita lebih tinggi sedangkan untuk X2 terhadap Y nilai koefisien Pria lebih tinggi.

5.2 KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan pada Cv.Asia Top Jakarta sudah berdasarkan prosedur ilmiah, akan tetapi dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dari penelitian yang dilakukan menggunakan dua faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Inovasi Manajemen dan Inovasi Teknologi sedangkan banyak faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kuesioner atau angket merupakan tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini tetapi angket atau kuesioner memiliki keterbatasan dimana peneliti tidak dapat melihat langsung pengisian kuesioner oleh para karyawan.

5.3 SARAN

Terdapat beberapa saran yang diberikan dari hasil penelitian ini antara lain :

1. Untuk CV. Asia Top Jakarta variabel yang diteliti oleh peneliti yaitu, Persepsi Inovasi Manajemen dan Persepsi Inovasi Teknologi. Kedua faktor ini memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sehingga direkomendasikan kepada CV. Asia Top Jakarta tetap mempertahankan ataupun meningkatkan faktor tersebut dengan peningkatan internal organisasi melalui adopsi ide baru guna memberikan keunggulan kompetitif bagi instansi tersebut.
2. Bagi Mahasiswa yang nantinya akan meneliti diharapkan dapat mengembangkan variabel – variabel lainnya yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini dan menerapkan penelitian dengan metode yang berbeda, dan jika peneliti selanjutnya menggunakan angket atau kuesioner diharapkan

menggunakan Bahasa yang mudah dipahami agar tidak terjadi kekeliruan didalam mengisi kuesioner atau angket tersebut.

3. Untuk peneliti yang akan datang, jika ingin meneliti menggunakan angket atau kuesioner, alangkah lebih baik untuk terjun langsung meninjau pengisian kuesioner oleh para responden dapat dilakukan dengan membagikan angket berupa selebaran.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M., & Shah, S. Z. (2018). Managerial networking and business model innovation : Empirical study of ventures in an emerging economy. *Journal of small business and entrepreneurship*.
- Azimah, A. M. (2021). Pengaruh inovasi manajemen dan inovasi budaya terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Studi kasus pada dinas pendapatan daerah kota makassar). *Tesis (Repository UNHAS), 1-39*
- Castells, M. (2004). *Informationalism, networks and network society: A theoretical blueprint*. Edward Elgar.
- Coccia, M. (2021). *Technological innovation . Italy: The blackwell encyclopedia of sociology*.
- Damanpour, F., & Evan, W. M. (1984). Organizational Innovation and Performance : The problem of organization lag. *Jstor*, 392 - 409.
- Dhewanto, W., Mulyaningsih, H. D., Permatasari, A., Anggadwita, G., & Ameka, I. (2014). *Manajemen inovasi: Peluang sukses menghadapi perubahan*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyati, E. (2011). Kreativitas dan Inovasi berpengaruh terhadap kewirausahaan usaha kecil . *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 13 No 1*, 8 - 16
- Hidayat, R., & Rusli. (2021). Pengaruh kinerja karyawan terhadap kualitas pelayanan nasabah pada PT pegadaian cabang Tente Kabupaten Bima. *Jurnal Unrika Vol 10 No 2*, 425 - 438.
- Honyenuga, B. Q., Tuninga, R. S., & Ghijsen, P. W. (2019). Management innovation and organizational performance: The mediating role of high-performance organizational frameworks. *J. Business and Globalization Vol 22 No 3*, 295 - 315.
- Lady, C., & Franca. (2018). Management innovation and operational excellence : A case of medium scale enterprises in lagos state, Nigeria. *Aefunal Journal of accounting, business and finance*.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan kualitas kinerja pegawai*. Palembang: Noer Fikri Offset.
- Lie.T.F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. UNION EVENT PLANNER. *Agora Vol 6 No 1*, 1 - 6.

- Nasution, A. H., & Kartajaya, H. (2018). *Inovasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Vol 2 No 1, 14 - 34*.
- Rao, T. (2013). *Performance appraisal : Theory and practise, diterjemahkan oleh Ny. L Mulyana, penilaian prestasi kerja : Teori dan praktek*, . Jakarta Pusat: Pustaka Binama Pressindo.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, aplikasi dan penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Pranoto, T., Setiawan, A., & Widodo, S. S. (2022). Pengaruh inovasi teknologi dan manajemen pengetahuan. *Jurnal wawasan manajemen Vol 10 No 2, 108 - 115*
- Vaccaro, I. G., Jansen, J. J., Bosch, F. A., & Volberda, H. W. (2012). Management innovation and leadership : The moderating role of organizational size. *Journal of management student, 29 - 51*
- Zhang, Y., Khan, U., Lee, S., & Salik, M. (2019). The influence of management innovation and technological innovation on organization performance. A mediating role of sustainability. *Sustainability*.

