

**PERAN INOVASI INKREMENTAL DALAM HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI
YANG INOVATIF TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA BANK PEMBANGUNAN
DAERAH YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Frisyely Ponggohong

11200853

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

2024

**PERAN INOVASI INKREMENTAL DALAM HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI
YANG INOVATIF TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA BANK PEMBANGUNAN**

DAERAH YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana



Disusun Oleh :

Frisyely Ponggohong

11200853

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

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 : Frisyely Ponggohong
NIM : 11200853
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:

**“PERAN INOVASI DALAM HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI
YANG INOVATIF TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA BANK
PEMBANGUNAN DAERAH YOGYAKARTA”**

berserta 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 : 29 Agustus 2024

Yang menyatakan



(Frisyely Ponggohong)

NIM. 11200853

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

PERAN INOVASI INKREMENTAL DALAM HUBUNGAN ANTARA BUDAYA
ORGANISASI YANG INOVATIF TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA
BANK PEMBANGUNAN DAERAH YOGYAKARTA

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

Frisyely Ponggohong

11200853

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 Selasa, 13 Agustus 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA :

(Ketua Tim Penguji)

2. Dr. Heru Kristanto, SE., MT :

(Dosen Penguji)

3. Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si :

(Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 19 Agustus 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si

Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**PERAN INOVASI INKREMENTAL DALAM HUBUNGAN ANTARA BUDAYA
ORGANISASI YANG INOVATIF TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA BANK
PEMBANGUNAN DAERAH YOGYAKARTA**

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

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

Yogyakarta, 15 Juli 2024



Frisyely Ponggohong

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya yang begitu besar, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Peran Inovasi Inkremental Dalam Hubungan antara Budaya Organisasi Yang Inovatif Terhadap Kinerja Perusahaan”. Penulisan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana. Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bimbingan, arahan serta motivasi dari berbagai pihak yang diberikan selama proses perkuliahan sampai dengan penyusunan skripsi, dan penulis juga merasa sangat sulit dalam penyusunan skripsi ini. Selain itu, penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki kekurangan dalam penggunaan bahasa, keterbatasan pengetahuan, dan penyajian. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membimbing saya dalam proses penyusunan skripsi.
2. Orang tua serta keluarga besar saya yang telah memberikan doa dan dukungan kepada saya.
3. Teman – teman yang telah mendukung, dan membantu serta memberikan motivasi kepada saya selama proses penyusunan skripsi.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yesus yang dapat membalas kebaikan kita semua.

Yogyakarta, 15 Juli 2024



Frisyely Ponggohong

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN LITERATUR	7
2.1 Budaya Organisasi Yang Inovatif.....	7
2.1.1 Dimensi Budaya Organisasi Yang Inovatif	8
2.1.2 Indikator Budaya Organisasi Yang Inovatif.....	8
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Yang Inovatif	9
2.2 Inovasi Inkremental.....	9
2.2.1 Dimensi Inovasi Inkremental.....	11
2.2.2 Indikator Inovasi Inkremental.....	12
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Inovasi Inkremental.....	12
2.3 Kinerja Perusahaan	13
2.3.1 Dimensi Kinerja Perusahaan.....	14
2.3.2 Indikator Kinerja Perusahaan.....	14
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan.....	14
2.4 Penelitian Terdahulu	15
2.5 Model Penelitian	17

2.6 Pengembangan Hipotesis Penelitian	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Teknik Pengumpulan Data	22
3.3 Teknik Sampling dan Ukuran Sampel	23
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	24
3.4.1 Variabel Bebas (<i>Independent</i>)	25
3.4.2 Variabel Terikat (<i>Dependent</i>).....	26
3.5 Gambaran Singkat Objek Penelitian.....	29
3.6 Visi dan Misi	29
3.7 Analisis Data.....	30
3.7.1 Partial Least Square (PLS)	30
3.8 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	31
3.8.1 Uji Validitas.....	31
3.8.2 Uji Reliabilitas	33
3.9 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	33
3.9 Evaluasi Kecocokan dan Kebaikan Model	35
3.11 Uji T	37
3.12 Variabel Mediasi	38
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Sampel Penelitian.....	40
4.1.1 Deskripsi Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.1.2 Deskripsi Penelitian berdasarkan Usia	41
4.1.3 Deskripsi Penelitian berdasarkan Masa Kerja	42
4.1.4 Deskripsi Penelitian berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
4.2 Statistik Deskriptif	43
4.3 Data Deskriptif Variabel	44
4.4 Uji Instrumen	45
4.5 Evaluasi Hasil Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	45
4.5.1 Uji Validitas.....	47
4.5.2 Uji Reliabilitas	51
4.6 Evaluasi Hasil Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	52
4.7 Evaluasi Hasil Kecocokan dan Kebaikan Model (<i>Goodness of Fit</i>).....	54
4.8 Pengujian Secara Langsung (<i>Direct Effect</i>)	57

4.9 Pengujian Secara Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>).....	57
4.10 Uji T-Statistik	58
4.11 Pengujian Hipotesis (Direct Effect & Indirect Effect)	59
4.12 Pembahasan.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Keterbatasan Penelitian	64
5.3 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	68



DAFTAR TABEL

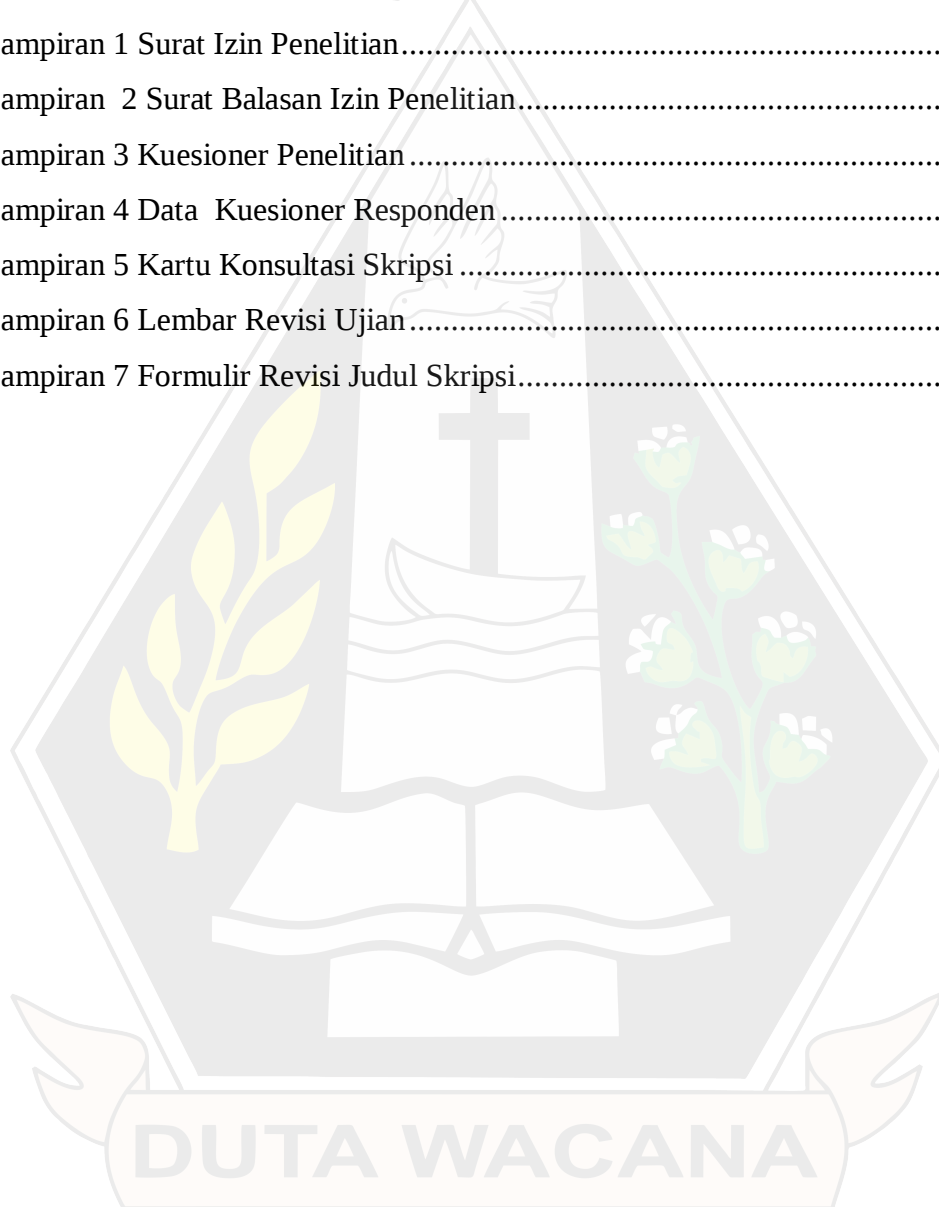
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Skala Likert.....	22
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Evaluasi (<i>Inner Outer</i>)	34
Tabel 3.4 Kriteria Model FIT	35
Tabel 4.1 Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2 Penelitian berdasarkan Masa Usia	41
Tabel 4.3 Penelitian berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 4.4 Penelitian berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.5 Data Deskriptif.....	44
Tabel 4.6 Outer Loading Variabel.....	48
Tabel 4.7 Average Variance Variabel (AVE)	49
Tabel 4.8 Cross Loading	50
Tabel 4.9 Composite Raliability.....	51
Tabel 4.10 Cronbach Alpha	52
Tabel 4.11 Path Coefficients	53
Tabel 4.12 Variance Inflaction Factor (VIF)	53
Tabel 4.13 Model FIT.....	54
Tabel 4.14 R-Square (R^2).....	55
Tabel 4.15 F-Square	55
Tabel 4.16 Pengujian Secara Langsung (<i>Direct Effect</i>).....	57
Tabel 4.17 Pengujian Secara Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	57
Tabel 4.18 Hasil Uji T-Statistik	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	17
Gambar 4.1 Outer Model	46
Gambar 4.2 Outer Model dan Hasil	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	68
Lampiran 2 Surat Balasan Izin Penelitian.....	69
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	70
Lampiran 4 Data Kuesioner Responden	75
Lampiran 5 Kartu Konsultasi Skripsi	81
Lampiran 6 Lembar Revisi Ujian.....	82
Lampiran 7 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	83



**PERAN INOVASI INKREMENTAL DALAM HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI
YANG INOVATIF TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA BANK PEMBANGUNAN
DAERAH YOGYAKARTA**

Frisyely Ponggohong

11200853

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

e-mail : 11200853@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran mediasi Inovasi Inkremental pada Hubungan antara Budaya Organisasi Yang Inovatif Terhadap Kinerja Perusahaan pada Bank Pembangunan Daerah Yogyakarta. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan langsung kepada responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Teknik analisis data menggunakan *software smart PLS (Partial Least Square)* 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi inkremental memediasi hubungan antara budaya organisasi yang inovatif terhadap kinerja perusahaan pada Bank Pembangunan Daerah Yogyakarta. Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap literatur yang ada dengan menguji secara empiris hubungan antara budaya organisasi yang inovatif, inovasi inkremental dan kinerja perusahaan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi Yang Inovatif, Inovasi Inkremental, Kinerja Perusahaan Pada Bank Pembangunan Daerah Yogyakarta

***THE ROLE OF INCREMENTAL INNOVATION IN THE RELATIONSHIP BETWEEN
INNOVATIVE ORGANIZATIONAL CULTURE AND CORPORATE PERFORMANCE AT THE
YOGYAKARTA REGIONAL DEVELOPMENT BANK***

Frisyely Ponggohong

11200853

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

e-mail: 11200853@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This research aims to examine the mediating role of Incremental Innovation on the Relationship between Innovative Organizational Culture and Company Performance at the Yogyakarta Regional Development Bank. This research data was collected through a questionnaire given directly to respondents. The sample in this study consisted of 70 respondents. The data analysis technique uses smart PLS (Partial Least Square) 4.0 software. The research results show that incremental innovation mediates the relationship between innovative organizational culture and company performance at the Yogyakarta Regional Development Bank. This research makes an important contribution to the existing literature by empirically testing the relationship between innovative organizational culture, incremental innovation and firm performance.

Keyword : Innovative Organizational Culture, Incremental Innovation, Company Performance at the Yogyakarta Regional Development Bank

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di tengah kemajuan teknologi yang cepat, organisasi harus membangun budaya yang mendorong inovasi untuk pertumbuhan berkelanjutan di tengah persaingan global (Shahzad *et al.*, 2017). Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasinya (Morone, 1989). Namun sayangnya banyak pemimpin tidak menyadari dampak besar dari budaya (Warrick, 2017). Ketidaksadaran terhadap kekuatan budaya dapat mengakibatkan ketidakmampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan. Tanpa pemahaman yang mendalam tentang bagaimana budaya yang mendukung inovasi dapat meningkatkan daya saing dan keunggulan perusahaan, risiko stagnasi atau bahkan penurunan kinerja menjadi lebih besar. Menurut banyak penelitian, peran budaya organisasi dalam menentukan seberapa baik atau buruk sebuah perusahaan (Naqshbandi *et al.*, 2015).

Pada dasarnya, kata “budaya organisasi” mengacu pada lingkungan tempat seseorang bekerja dan bagaimana lingkungan tersebut mempengaruhi cara berpikir, bertindak, serta mereka dapat mengalami sebuah pengalaman kerja (Warrick *et al.*, 2016). Ada banyak perbedaan budaya di dalam dan di luar organisasi (Warrick *et al.*, 2016). Bisnis dengan budaya yang lemah atau buruk dapat menghambat kemajuan dan kinerjanya, sedangkan bisnis dengan budaya yang kuat dan positif dapat membuat lingkungan kerja yang mendukung kerja sama, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam dunia industri yang sangat kompetitif, banyak perusahaan yang menghadapi perubahan yang cepat dan dinamis. Inovasi sendiri dianggap sebagai tahapan penting dalam proses daya saing perusahaan (Mendoza-Silva, 2021). Inovasi menjadi salah satu komponen penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam jangka waktu panjang (Bendak *et al.*, 2020). Efektivitas dan inovasi organisasi telah menjadi prioritas utama dalam dunia industri saat ini (Naveed *et al.*, 2022). Selain inovasi organisasi yang menjadi prioritas utama, adapun yang menunjang keberhasilan tercapainya keberlanjutan sebuah bisnis yaitu inovasi proses (Hanaysha *et al.*, 2022). Inovasi proses sendiri yaitu inovasi yang terus menerus melakukan modifikasi terhadap sesuatu yang sudah ada. Keberlanjutan organisasi beroperasi pada kontribusinya terhadap kinerja inovasi (Srisathan *et al.*, 2020).

Semakin banyak penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan antar organisasi sangat penting bagi kinerja keuangan perusahaan. Demikian juga, inovasi telah dianggap sebagai pendorong utama pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan (Eisingerich *et al.*, 2009). Untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam kondisi pasar yang sangat bergejolak, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk terus berinovasi (Rajapathirana & Hui, 2018). Kemampuan inovasi merupakan aset penting bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ketat dan memenuhi tuntutan pasar yang terus berubah. Kemampuan inovasi memberikan perusahaan sebuah fasilitas untuk memperkenalkan produk dengan sistem baru dan cepat (Rajapathirana & Hui, 2018). Sistem yang diadopsi oleh kemampuan inovasi menjadi sebuah dasar utama yang dapat menunjang keberhasilan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Studi terbaru mengenai inovasi menunjukkan bahwa inovasi organisasi memainkan peran kunci pada kinerja dan daya saing perusahaan (Baker dan Sinkula, 2002; Damanpour, 1991; Farleyd *et al.*, 2008; Jimenez-Jimenez dan Sanz-Valle, 2011; Lukas *et al.*, 2008). Inovasi dianggap sebagai instrumen kompetitif untuk kinerja dan kesuksesan jangka panjang perusahaan dan dianggap sebagai sarana penting untuk beradaptasi terhadap kebutuhan lingkungan yang berubah dan berkembang, mendapatkan keunggulan kompetitif, dan memfasilitasi implementasi inisiatif perubahan (Blackwell, 2006; Schein, 1992; Deshpanded *et al.*, 1993; Nonaka dan Yamanouchi, 1989). Dalam sektor industri usaha kecil berupaya mendorong inovasi harus menerapkan proses untuk mengembangkan budaya inovasi (Harel *et al.*, 2021). Budaya inovasi didefinisikan sebagai "sejauh mana organisasi cenderung untuk belajar terus menerus dan mengembangkan pengetahuan dengan tujuan untuk mendeteksi dan mengisi kesenjangan antara apa yang diinginkan pasar dan apa yang ditawarkan perusahaan saat ini." Budaya perusahaan dapat menghalangi penerapan inovasi jika tidak mendukung (Brettel & Cleven, 2011). Budaya organisasi mempengaruhi perilaku inovatif dalam dua cara yaitu: pertama, melalui proses sosialisasi individu, di mana mereka belajar bagaimana berperilaku dan bertindak. Cara kedua adalah melalui nilai-nilai dasar, keyakinan, dan asumsi yang mencerminkan struktur, kebijakan, konsep manajemen, dan prosedur organisasi (Martins & Terblanche, 2003).

Penelitian ini menguji kembali penelitian yang dikemukakan oleh Uzkuurt *at al*, (2013). Namun demikian dalam penelitian ini memiliki berbeda dalam tingkat objek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan dengan melibatkan sepuluh cabang bank besar di Turki, sedangkan penelitian ini hanya dilakukan di bank kecil yang berada

di daerah Yogyakarta. Perbedaan berikutnya terdapat pada budaya organisasi yang inovatif dan inovasi antara bank besar dan bank kecil, yang dimana budaya organisasi yang inovatif dan inovasi banyak terjadi di bank-bank besar, sedangkan bank kecil unik dan memiliki sumber daya manusia yang terbatas, sehingga inovasi bisa saja tidak terjadi secara optimal, maka tidak sama dengan yang dilakukan oleh bank-bank besar. Dan juga menjadi pembeda dalam penelitian ini yaitu sedikit riset mengenai topik ini yang dilakukan pada bank yang ukurannya kecil. Peneliti tertarik melakukan penelitian di bank kecil yaitu dikarenakan peneliti ingin melihat perbedaan yang terdapat pada bank kecil dan bank besar baik dalam budaya organisasi yang inovatif, inovasi, maupun kinerja perusahaannya. Hal inilah yang menjadi perbedaan antara penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh (Uzkurt *et al.*, 2013).

Objek yang menjadi penelitian ini adalah Bank Pembangunan Daerah Yogyakarta. Produk dan layanan yang disediakan oleh BPD sangat membantu customer, yang mana diharapkan dapat membantu masyarakat dalam bidang keuangan. Salah satu budaya kerja yang diterapkan oleh Bank Pembangunan Daerah Yogyakarta yaitu inovatif yang artinya melakukan pengembangan yang berkelanjutan. Berdasarkan ulasan yang berasal dari media sosial (*google maps review*), beberapa customer kurang puas akan kinerja dari para pegawai di bidang *costumer service* atau *teller* yang kurang cegatan sehingga costumer mengantri lama, hal ini membuat costumer merasa budaya kerja dari pegawai bank kurang terealisasi. Namun ada costumer lain yang puas akan pelayanan dari pegawai yang ramah dan memberikan instruksi yang jelas.

Dari uraian yang diatas, penulis berencana untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan peran inovasi dalam hubungan antara budaya organisasi yang inovatif terhadap kinerja perusahaan pada Bank Pembangunan Daerah Yogyakarta.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Dari penjelasan yang dijabarkan dalam latar belakang, maka dapat dibuat sebuah pertanyaan penelitian yaitu :

1. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi yang inovatif terhadap inovasi inkremental ?
2. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi yang inovatif terhadap kinerja perusahaan ?
3. Apakah ada pengaruh antara inovasi inkremental terhadap kinerja perusahaan ?
4. Apakah ada pengaruh inovasi inkremental memediasi hubungan antara budaya organisasi yang inovatif terhadap kinerja perusahaan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari penjelasan yang dijabarkan dalam latar belakang, maka tujuan penelitian yaitu :

1. Menguji pengaruh budaya organisasi yang inovatif terhadap inovasi inkremental.
2. Menguji pengaruh budaya organisasi yang inovatif terhadap kinerja perusahaan.
3. Menguji pengaruh inovasi inkremental terhadap kinerja perusahaan.
4. Menguji peran mediasi inovasi pada hubungan antara budaya organisasi yang inovatif terhadap kinerja perusahaan.

1.4. Manfaat Penelitian

a) Kontribusi Teoritis

1. Penelitian ini direncanakan untuk dapat memberikan landasan yang kuat dalam memahami dinamika perbankan melalui peran inovasi inkremental dalam hubungan antara budaya organisasi yang inovatif terhadap kinerja perusahaan.
2. Diharapkan penelitian ini dapat memperkuat teori tentang peran inovasi inkremental dalam hubungan antara budaya organisasi yang inovatif terhadap kinerja perusahaan.

b) Kontribusi Praktis

1. Penelitian ini direncanakan bagi instansi untuk dapat mendesain budaya organisasi yang inovatif dan mengembangkan inovasi inkremental sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

1.5. Batasan Penelitian

1. Sampel penelitian yaitu seluruh pimpinan/staf yang berjumlah 70 orang.
2. Lokasi penelitian adalah di Bank Pembangunan Daerah (BPD) Yogyakarta.
3. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 27 Mei – 20 Juni 2024
4. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu.

Penelitian mencakup tiga variabel, yaitu variabel independen adalah budaya organisasi yang inovatif, dan variabel mediasi adalah inovasi inkremental, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini untuk mencari tahu inovasi inkremental memediasi hubungan antara budaya organisasi yang inovatif terhadap kinerja perusahaan. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan meneliti sebanyak 70 responden sebagai sampel. Teknik mengumpulkan data yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner penelitian melalui *google form* yang berisi 20 pernyataan dalam 3 variabel. Variabel Budaya Organisasi Yang Inovatif (X1) sebagai variabel independen dan Inovasi Inkremental (X2) sebagai variabel mediasi kemudian Kinerja Perusahaan (Y) sebagai variabel dependen. Selanjutnya data yang sudah didapatkan diolah dan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 4.0. Setelah melakukan analisis data, beberapa hal berikut dapat disimpulkan yaitu :

1. Ada pengaruh positif antara budaya organisasi yang inovatif terhadap inovasi inkremental
2. Ada pengaruh positif antara budaya organisasi yang inovatif terhadap kinerja perusahaan
3. Ada pengaruh positif antara inovasi inkremental terhadap kinerja perusahaan
4. Inovasi inkremental memediasi hubungan antara budaya organisasi yang inovatif terhadap kinerja perusahaan secara positif.

Inovasi inkremental memediasi hubungan antara budaya organisasi yang inovatif terhadap kinerja perusahaan. Karena Budaya Organisasi Yang Inovatif berpengaruh langsung pada Kinerja Perusahaan dan Inovasi Inkremental signifikan memediasi, maka peran Inovasi Inkremental adalah mediasi parsial.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam setiap penelitian mempunyai batasan masing-masing, dalam penelitian ini memiliki beberapa batasan yakni :

- Penelitian ini hanya berfokus pada inovasi inkremental, dan mengabaikan inovasi yang radikal.
- Penelitian ini memiliki 3 variabel

5.3 Saran

1. Bagi Bank Pembangunan Daerah Yogyakarta

- Melakukan evaluasi terkait budaya organisasi yang inovatif, inovasi inkremental dan kinerja perusahaan setiap bulannya.
- Membuat sebuah pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar dapat menambah wawasan.

2. Bagi Penelitian Selanjutn

3. ya

- Bagi peneliti selanjutnya tidak hanya fokus ke inovasi inkremental tetapi fokus juga ke inovasi radikal.
- Dapat menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi yang radikal, inovasi radikal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, S., Krishna Erramilli, M., & Dev, C. S. (2003). Market orientation and performance in service firms: role of innovation. *Journal of Services Marketing*, 17(1), 68–82.
<https://doi.org/10.1108/08876040310461282>
- Artz, K. W., Norman, P. M., Hatfield, D. E., & Cardinal, L. B. (2010). A Longitudinal Study of the Impact of R&D, Patents, and Product Innovation on Firm Performance. *Journal of Product Innovation Management*, 27(5), 725–740. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2010.00747.x>
- Bendak, S., Shikhli, A. M., & Abdel-Razek, R. H. (2020). How changing organizational culture can enhance innovation: Development of the innovative culture enhancement framework. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1712125. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1712125>
- Brettel, M., & Cleven, N. J. (2011). Innovation Culture, Collaboration with External Partners and NPD Performance. *Creativity and Innovation Management*, 20(4), 253–272.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2011.00617.x>
- Chan, L. L. M., Shaffer, M. A., & Snape, E. (2004). In search of sustained competitive advantage: the impact of organizational culture, competitive strategy and human resource management practices on firm performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 17–35.
<https://doi.org/10.1080/0958519032000157320>
- Chen, J.-S., Hung Tai Tsou, & Huang, A. Y.-H. (2009). Service Delivery Innovation. *Journal of Service Research*, 12(1), 36–55. <https://doi.org/10.1177/1094670509338619>
- Damanpour, F., & Evan, W. M. (1984). Organizational Innovation and Performance: The Problem of “Organizational Lag.” *Administrative Science Quarterly*, 29(3), 392.
<https://doi.org/10.2307/2393031>
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>
- Eisingerich, A. B., Rubera, G., & Seifert, M. (2009). Managing Service Innovation and Interorganizational Relationships for Firm Performance. *Journal of Service Research*, 11(4), 344–356. <https://doi.org/10.1177/1094670508329223>
- Ernest Chang, S., & Lin, C. (2007). Exploring organizational culture for information security management. *Industrial Management & Data Systems*, 107(3), 438–458.
<https://doi.org/10.1108/02635570710734316>
- Hanaysha, J. R., Al-Shaikh, M. E., Joghee, S., & Alzoubi, H. M. (2022). Impact of Innovation Capabilities on Business Sustainability in Small and Medium Enterprises. *FIIB Business Review*, 11(1), 67–78. <https://doi.org/10.1177/23197145211042232>
- Harel, R., Schwartz, D., & Kaufmann, D. (2021). Organizational culture processes for promoting innovation in small businesses. *EuroMed Journal of Business*, 16(2), 218–240.
<https://doi.org/10.1108/EMJB-03-2020-0027>
- Hua, S. Y., & Wemmerlöv, U. (2006a). Product Change Intensity, Product Advantage, and Market Performance: An Empirical Investigation of the PC Industry. *Journal of Product Innovation Management*, 23(4), 316–329. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2006.00204.x>
- Hua, S. Y., & Wemmerlöv, U. (2006b). Product Change Intensity, Product Advantage, and Market Performance: An Empirical Investigation of the PC Industry. *Journal of Product Innovation Management*, 23(4), 316–329. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2006.00204.x>
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management*, 33(5), 429–438.
<https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2003.08.015>
- Hurley, R. F., & Hult, G. T. M. (1998). Innovation, Market Orientation, and Organizational Learning: An Integration and Empirical Examination. *Journal of Marketing*, 62(3), 42–54.
<https://doi.org/10.1177/002224299806200303>

- Imran, M., Ismail, F., Arshad, I., Zeb, F., & Zahid, H. (2022). The mediating role of innovation in the relationship between organizational culture and organizational performance in Pakistan's banking sector. *Journal of Public Affairs*, 22(S1). <https://doi.org/10.1002/pa.2717>
- Kelly, L., & Kumar, R. (2009). Impact of knowledge management on the self-efficacy of entrepreneurs: Mexican SME context. *International Journal of Management and Decision Making*, 10(1/2), 111. <https://doi.org/10.1504/IJMDM.2009.023917>
- Khan, W. A., Wafa, S. A., Ali Hassan, R., & Kashif, U. (2020). The Mediating Effect of Innovation on the Relationship Between Organizational Culture and Performance of Large Manufacturing Firms in Pakistan. *Malaysian Journal of Business and Economics (MJBE)*, 6(2), 229. <https://doi.org/10.51200/mjbe.v0i0.2213>
- Lau, C.-M., & Ngo, H.-Y. (1996). One country many cultures: Organizational cultures of firms of different country origins. *International Business Review*, 5(5), 469–486. [https://doi.org/10.1016/0969-5931\(96\)00022-4](https://doi.org/10.1016/0969-5931(96)00022-4)
- Locke, E. A., & Kirkpatrick, S. A. (1995). Promoting Creativity in Organizations. In *Creative Action in Organizations: Ivory Tower Visions & Real World Voices* (pp. 115–120). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452243535.n13>
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64–74. <https://doi.org/10.1108/14601060310456337>
- Mendoza-Silva, A. (2021). Innovation capability: a systematic literature review. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 707–734. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2019-0263>
- Mone, M. A., McKinley, W., & Barker, V. L. (1998). Organizational Decline and Innovation: A Contingency Framework. *Academy of Management Review*, 23(1), 115–132. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.192965>
- Morone, J. (1989). Strategic Use of Technology. *California Management Review*, 31(4), 91–110. <https://doi.org/10.2307/41166584>
- Naqshbandi, M. M., Kaur, S., Sehgal, R., & Subramaniam, I. D. (2015). Organizational culture profile of Malaysian high-tech industries. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 7(1), 2–19. <https://doi.org/10.1108/APJBA-08-2013-0088>
- Naranjo Valencia, J. C., Sanz Valle, R., & Jiménez Jiménez, D. (2010). Organizational culture as determinant of product innovation. *European Journal of Innovation Management*, 13(4), 466–480. <https://doi.org/10.1108/14601061011086294>
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(1), 30–41. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.009>
- Naveed, R. T., Alhaidan, H., Halbusi, H. Al, & Al-Swidi, A. K. (2022). Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2), 100178. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100178>
- Ngo, H.-Y., & Loi, R. (2008). Human resource flexibility, organizational culture and firm performance: an investigation of multinational firms in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1654–1666. <https://doi.org/10.1080/09585190802295082>
- Ojo, O. (2010). Organizational Culture and Corporate Performance: Empirical Evidence from Nigeria. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5(2). <https://doi.org/10.15209/jbsge.v5i2.180>
- Pitt, M., & Clarke, K. (1999). Competing on Competence: A Knowledge Perspective on the Management of Strategic Innovation. *Technology Analysis & Strategic Management*, 11(3), 301–316. <https://doi.org/10.1080/095373299107375>
- Rajapathirana, R. P. J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(1), 44–55.

doi.org/10.1016/j.jik.2017.06.002

N., Brinckmann, J., & Bausch, A. (2011a). Is innovation always beneficial? The relationship between innovation and performance in SMEs. *Journal of Business Venturing*, 26(4), 441–457. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.12.002>

N., Brinckmann, J., & Bausch, A. (2011b). Is innovation always beneficial? The relationship between innovation and performance in SMEs. *Journal of Business Venturing*, 26(4), 441–457. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.12.002>

Nonaka, I. (2004). The concept of innovativeness: should we need to focus? *European Management Journal*, 7(1), 33–44. <https://doi.org/10.1108/1460106041051515>

Pratiwi, A., & Gomes, G. (2020). Influence of organizational culture on the environmental and organizational performance. *Gestão & Produção*, 27(3). <https://doi.org/10.1590/0104-530x4571-20>

Pratiwi, A., Liu, G., & Shahbaz, M. (2017). Organizational culture and innovation performance in the software industry. *Technology in Society*, 51, 66–73. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2017.08.002>

Robbins, S. (2006). The Influence of Perceptions of Organizational Structure on Leadership Role Requirements: The Moderating Impact of Locus of Control. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(4), 27–49. <https://doi.org/10.1177/107179190601200403>

Sugeng, R. (1970). STATISTIK DESKRIPTIF DALAM PENELITIAN KUALITAT. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 342–362. <https://doi.org/10.24090/komunika.v10i2.953>

Sugeng, R., Ketkaew, C., & Naruetharadhol, P. (2020). The intervention of organizational culture in the effect of organizational culture on open innovation performance in Chinese SMEs. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1717408. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1717408>

Sugeng, R., Kuo, H.-Y., & Chou, S.-S. (2008). Configuration of innovation and performance in the hotel industry: evidence from the Taiwanese hotel industry. *The Service Industries Journal*, 28(10), 1015–1028. <https://doi.org/10.1080/02642060701882080>

Sugeng, R., Kimzan, H. S., & Eminoğlu, G. (2013). Role of innovation in organizational culture and firm performance: A study of the banking sector in Turkey. *Journal of Innovation Management*, 16(1), 92–117. <https://doi.org/10.1108/14601061311292878>

Sugeng, R. (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Business Horizons*, 60(4), 395–404. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.01.011>

Sugeng, R., Milliman, J. F., & Ferguson, J. M. (2016). Building high performance organizations. *Organizational Dynamics*, 45(1), 64–70. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.12.002>

WACANA