

PENGARUH PRESTASI DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.DISTRINDO BINTANG AGUNG

M. Nelson Pinem

Program Studi Manajemen Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Sumatera Utara

ARTICLE INFO

Keywords:

Prestasi, Inovasi dan Kinerja karyawan

Email :

m.nelson@fe.uisu.ac.id

ABSTRACT

Prestasi adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kedepannya. Inovasi adalah pengenalan dan penerapan dengan sengaja gagasan, proses, produk, dan prosedur yang baru pada unit yang menerapkannya, yang dirancang untuk memberikan keuntungan bagi individu, kelompok, organisasi dan masyarakat luas. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Metode analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi berganda, jenis penelitiannya penelitian deskriptif kuantitatif, sifat penelitian adalah explanatory, metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner dan observasi. Alat uji hipotesis adalah dengan cara uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian yang penulis dapatkan dari uji hipotesis adalah prestasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan inovasi (X_2) secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya secara simultan prestasi (X_1) dan inovasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Copyright © 2022 Jurnal Price All rights reserved is
Licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Pengaruh Prestasi Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Distrindo Bintang Agung – M. Nelson Pinem

Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kerja bagi karyawan mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Bertitik tolak dari uraian di atas, maka penulis ingin mengetahui pengaruh prestasi dan inovasi terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bintang Agung

Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, merupakan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan, Salah satu pemicu perusahaan tetap tumbuh dan berkembang adalah persaingan. Supaya perusahaan dapat *survive* dalam persaingan, maka setiap pemimpin perusahaan harus dapat melakukan perubahan-perubahan inovasi yang didukung oleh tenaga kerja, perlengkapan dan peralatan, teknologi yang terus berkembang, serta kondisi eksternal dan internal perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah prestasi dan inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bintang Agung.

METODE

Metode Penelitian

Aspek penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (variabel Independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Yang merupakan variabel bebas (variabel independen) adalah prestasi kerja dan inovasi, sedangkan yang merupakan variabel terikat (variable dependen) adalah kinerja pegawai. Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif dan kualitatif. Metode survey mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data yang pokok. Populasi pada penelitian ini sebanyak 37 orang karyawan, metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode total sampling total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 orang

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data tentang masalah yang diteliti maka dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut : Wawancara ,Kuisisioner, Studi Perpustakaan

Metode Analisa

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif adalah tehnik analisa yang dimulai dari tahapan pengumpulan data yang kemudian dilanjutkan dengan menganalisa data tersebut dan diakhiri dengan menafsirkan data-data tersebut sehingga diperoleh gambaran terhadap masalah yang diteliti.

2. Metode Analisa Kuantitatif

2.1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar akurat, sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

2.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan melihat bias atau tidaknya suatu model. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi :Uji Normalitas,Uji Multikolinieraritas, Uji Heterokedatitas, Uji Autokorelasi

Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara prestasi kerja dengan kinerja pegawai.
- (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara inovasi dengan kinerja pegawai.
- (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara prestasi dan inovasi terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sesuai dengan penetapan sampel, maka peneliti menyebarkan kuesioner responden kepada 37 karyawan. Dari 37 kuesioner yang disebar, dan yang kembali sebanyak 37 kuesioner dan semuanya dijadikan sampel dan dapat diolah dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 16 pertanyaan variabel X_1 (prestasi), 6 pertanyaan variabel X_2 (inovasi), dan 6

pertanyaan variabel Y (kinerja karyawan). Sampel penelitian disebarkan kepada 37 orang karyawan PT. Distrindo Bintang Agung dengan menggunakan metode *Likert*.

Table 1. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju (SS)	5
- Setuju (S)	4
- Kurang Setuju (KS)	3
- Tidak Setuju (TS)	2
- Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X_1 (prestasi), X_2 (inovasi) maupun variabel Y (kinerja karyawan).

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	28	78
Perempuan	9	22
Jumlah	37	100

Sumber : Data penelitian 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Distrindo Bintang Agung yang menjadi responden terdiri dari 28 orang laki-laki (75,7%) dan 9 orang perempuan (24,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Distrindo Bintang Agung lebih banyak berjenis kelamin laki-laki, sehingga dapat memiliki kinerja karyawan yang lebih maksimal sebab laki-laki dari segi fisik lebih kuat/ ekstra dalam melaksanakan pekerjaan dimana akan berpengaruh terhadap kinerja.

Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20 s.d 29	14	37,8
30 s.d 39	16	43,2
40 s.d 49	7	18,9
Jumlah	37	100

Sumber : Data Penelitian 2019

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	10	27
Diploma	3	8,1
S1	24	64,9
Jumlah	37	100

Sumber : Data Penelitian 2019

Hasil Analisis Data

Sebelum dilakukan uji regresi, maka dilakukan uji perhitungan korelasi dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20. Hal tersebut berfungsi untuk menguji tingkat pengaruh variabel bebas (prestasi dan inovasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dibawah ini adalah hasil uji korelasi dapat disimpulkan bahwa nilai r_{hitung} koefisien korelasi (r_{xy}) variabel X_1 (prestasi) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,653 atau 65,3%, r_{tabel} sebesar 0,325 jadi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat dikatakan ada hubungan prestasi terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bintang Agung. Sedangkan nilai r_{hitung} koefisien korelasi (r_{xy}) variabel X_2 (inovasi) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,478 atau 47,8%, r_{tabel} sebesar 0,325 jadi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat dikatakan ada hubungan inovasi terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bintang Agung, bahwa nilai R adalah 0,669 atau 66,9%. Maka dapat dikatakan ada hubungan prestasi (X_1) dan inovasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Distrindo Bintang Agung.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel prestasi (X_1) dan inovasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka dapat dilihat dari tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS berikut ini:

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,062 + 0,334X_1 + 0,247X_2$$

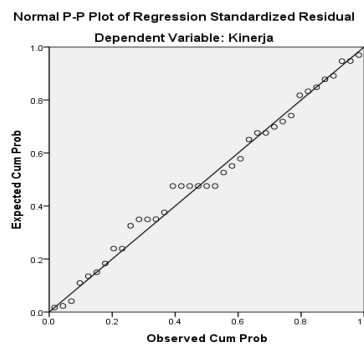
Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa jika variabel prestasi dan inovasi dianggap konstan maka kinerja karyawan adalah 4,062. Nilai koefisien b_1 adalah 0,334 artinya prestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana apabila prestasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,334. Nilai koefisien b_2 adalah 0,247 artinya inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana apabila inovasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,247.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian ada tidaknya penyimpangan terhadap asumsi klasik, uji asumsi klasik tersebut sebagai berikut :

Uji Normalitas

Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yaitu Metode Grafik. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dari gambar dibawah ini.



Gambar 1. Uji Normalitas

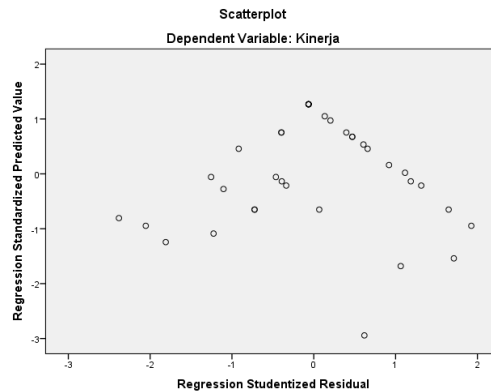
Dari gambar grafik diatas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF lebih dari 10. Hasil uji multikolinieritas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini dapat dilihat bahwa nilai VIF pada variabel independen (prestasi dan inovasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki nilai 1,43 atau sama dengan $VIF < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Ada 2 macam uji heteroskedastisitas yaitu, Melihat Pola Titik-titik pada *Scatterplots* Regresi
Uji heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots regresi* dapat dilihat dari gambar dibawah ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa tidak ada titik-titik pola tertentu pada grafik *scatterplots* antara SRESID dan ZPRED, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: Prestasi (X_1) dan Inovasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ketentuan uji hipotesis, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha 0,05$, maka hipotesis diterima, namun bila nilai probabilitas F (Sig) $> \alpha 0,05$ maka hipotesis ditolak. Nilai F (Sig) diatas adalah 13,741 dengan sig 0,000 $< \alpha 0,05$, ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian prestasi (X_1) dan inovasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$.

Uji t

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikansinya dengan Uji t. Hipotesis parsial/ individunya adalah sebagai berikut, tentang pengaruh variabel prestasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,101 dengan probabilitas $0,000 < \alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,101 > 2,030$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa prestasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Distrindo Bintang Agung. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi karyawan dalam bekerja di PT. Distrindo Bintang Agung sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan tentang pengaruh variabel inovasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,222 dengan probabilitas $0,000 < \alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,222 > 2,030$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa inovasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Distrindo Bintang Agung. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi dalam

bekerja di PT. Distrindo Bintang Agung sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Uji F

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikansinya dengan Uji F. Hasil uji hipotesis secara simultan/ serempaknya adalah sebagai berikut tentang pengaruh variabel prestasi dan inovasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,741 dengan probabilitas $0,000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,741 > 3,27$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa prestasi (X_1) dan inovasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Distrindo Bintang Agung. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi dan inovasi dalam bekerja di PT. Distrindo Bintang Agung sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Uji Determinasi (R^2)

Untuk melihat persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, diperlukan uji determinasi (R^2) yang didapat dari hasil analisis regresi yang terlihat pada output *model summary* dan disajikan pada angka R^2 (*R-Square*) sebesar 0,447 atau 44,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (prestasi dan inovasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 44,7%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti : Gaji, Motivasi, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan, Teknologi, dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini adalah prestasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Distrindo Bintang Agung, inovasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Distrindo Bintang Agung serta prestasi dan inovasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Distrindo Bintang Agung

REFERENSI

Wibowo, AJ, Ibnu. (2008). *Migrasi Kepada Penyedia Jasa Baru: Studi Intensi Berpindah Pelanggan Jasa Telepon Seluler*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. IV No.2, 2008. FISIP UNPAR: Bandung.

- Prasetyo, Christian Andi Prasetyo. (2001). *Analisis Penyusunan Strategi Pemasaran (Studi Kasus pada PT. New Ratna Motor, Semarang)*. FE. Manajemen USD: Yogyakarta.
- Rahmany, Eny. (2006). *Inovasi: Solusi Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Jurnal: Utilitas Vol. XIV No:2 Juli 2006. FE Manajemen UMY: Yogyakarta.
- Wahyuningsih, Tri dan Ari Prasetyo.(2008). *Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Operasional (Studi pada Industri Perak di Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Jurnal: Karisma Vol. III. No:1 Desember 2007. FE Manajemen UPN: Yogyakarta.
- Mulyono, Fransiska. (2008). *Inovasi: Sebuah Pengantar*, Jurnal: Administrasi Bisnis Vol. IV No:2, 2008. FISIP UNPAR: Bandung.
- Hasibuan, S.P, Melayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Erlangga: Jakarta
- Anzwar, Saifuddin. (2009). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar: Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. (2007). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE: Yogyakarta.
- Sugiyono.(2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Malthis, Robert L dan John H.Jackson.(2006). *Human Resource Management, 10th edition*. Alih Bahasa: Diana Angelica. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins,Stephen P. dan Mary Coulter. (2007). *Manajemen*.Edisi kedelapan. Ahli Bahasa: Harry Slamet dan Ernawati Lestari. Indeks.
- Umar, Husein. (2008). *Metode Riset Ilmu Administrasi*.Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Santoso, Singgih (2005). *Mengenai Statistik di Era Informasi*. PT. Elek Media Komputindo: Jakarta.
- Ghozali, Saydam. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia:Suatu Pendekatan Mikro*. Edisi ketiga, Djambatan: Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.