

PENGARUH STRATEGI INOVASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT BERLINA TBK

Eza Juliant Ade Heriyanto
ezajuliant075@gmail.com
Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The problem of competition in the global market continues to grow and is increasingly becoming a major issue, a challenge that is not easy. The current globalization process has a significant impact on the survival of organizations and businesses. This research aims to determine the effect of Innovation and Motivation Strategy on employee productivity at PT Berlina Tbk. This type of research uses a quantitative approach using multiple linear regression statistical analysis. The population used in this research is all employees who work at PT Berlina Tbk. The sampling technique in this research used a simple random sampling method using the Slovin formula and a sample of 77 employees was found. The data collection technique was carried out using the survey method with a questionnaire with a Likert scale. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with hypothesis testing using the t test with SPSS version 26 software tools. The result showed that the innovation strategy had a positive and significant effect on the employees' work productivity at PT Berlina Tbk. Likewise, motivation strategy had a positive and significant effect on the employees' work productivity at PT Berlina Tbk.

Keywords: Innovation Strategy, Motivation, Employees' Productivity

ABSTRAK

Permasalahan persaingan di pasar global terus berkembang dan semakin menjadi isu utama, sebuah tantangan yang tidak mudah. Proses globalisasi saat ini memberikan dampak yang signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi dan bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Strategi Inovasi dan Motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Berlina Tbk. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada PT Berlina Tbk. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin dan ditemukan sampel sejumlah 77 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis menggunakan uji t dengan alat bantu software SPSS versi 26. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berlina Tbk dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berlina Tbk.

Kata Kunci: Strategi Inovasi, Motivasi, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya perusahaan *manege* (mengelola) sumber daya manusia (Ramly, 2015: 4). Semakin besar suatu perusahaan, semakin banyak juga karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di perusahaan. Penanganan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian perusahaan.

PT Berlina Tbk, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri kemasan plastik. Perusahaan yang didirikan pada tahun 1969, Fokus utama PT Berlina Tbk untuk melayani industri produk-produk kosmetika, farmasi, makanan, dan minuman, barang-barang industri lain sebagainya. Tujuan utama PT Berlina Tbk sendiri untuk memberikan kontribusi terhadap keberhasilan para pelanggan, membantu dan bekerja sama atas dasar kemitraan para pelanggan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Menurut Sutrisno (2017:102), produktivitas dapat dijelaskan sebagai rasio antara hasil yang diperoleh dengan keterlibatan tenaga kerja dalam suatu periode waktu tertentu. Keterlibatan tenaga kerja di sini merujuk pada kemampuan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, produktivitas tidak hanya mengukur seberapa banyak yang dihasilkan, tetapi juga seberapa baik sumber daya yang digunakan dalam proses tersebut. Konsep ini menggarisbawahi pentingnya efisiensi dan efektivitas dalam mengoptimalkan kinerja dan hasil kerja.

Inovasi merupakan titik mula dan sebagai penanda apakah sebuah perusahaan akan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Efektif, efisien, dan cepat dalam berinovasi bagi perusahaan bahkan merupakan faktor yang lebih menentukan dibandingkan dengan kemahiran dalam operasi sehari-hari (Kaplan dan Norton, 1996: 110). Inovasi juga memiliki arti tidak hanya terbatas pada benda atau barang hasil produksi, tetapi juga mencakup sikap hidup, perilaku atau gerakan-gerakan menuju proses perubahan di dalam segala bentuk tata kehidupan masyarakat (Pervaiz dan Charles, 2010). Untuk mencapai inovasi yang tidak lepas dari aktivitas kinerja operasional, Karena kinerja operasional merupakan aktivitas sumber daya yang berdampak pada perusahaan dalam mencapai kinerja dan prestasi perusahaan.

Pentingnya inovasi terhadap produktivitas kerja karyawan sangatlah signifikan dalam konteks bisnis modern. inovasi memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan metode, proses, atau teknologi baru yang dapat meningkatkan efisiensi dalam melakukan tugas-tugas sehari-hari. Hal ini dapat mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu, memperbaiki kualitas produk atau layanan, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Strategi inovasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan memacu kreativitas karyawan. Dengan mendorong inovasi, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencari solusi baru, menciptakan produk atau layanan yang lebih baik, dan meningkatkan proses kerja. Inovasi juga membuka peluang untuk menangkap pasar baru atau meningkatkan pangsa pasar dengan produk atau layanan yang unik dan memenuhi kebutuhan pelanggan yang berkembang. Dalam jangka panjang, strategi inovasi dapat membantu perusahaan mempertahankan daya saingnya di pasar yang terus berubah dan meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan oleh Sulastini *et al.* (2021) menyatakan bahwa inovasi memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kusuma *et al.* (2021) menyatakan bahwa inovasi memberikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan yang ada saat ini menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu. Fleksibilitas kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja dengan jadwal yang lebih fleksibel, sehingga dapat membantu meningkatkan produktivitas dalam perusahaan karena setiap karyawan perlu menghabiskan waktu bersama keluarga. Mengurangi stres kerja juga dapat meningkatkan produktivitas setiap karyawan. Mengurangi stres dapat berkontribusi pada kesehatan mental dan fisik. Motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, beberapa motivasi kerja yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan yaitu bisa dari fasilitas kesejahteraan. Menurut Rivai (2010:75) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut

merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi mendorong karyawan untuk mencapai tujuan pemimpin dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Kesejahteraan karyawan penting untuk meningkatkan produktivitas organisasi atau usaha, dengan dampak positifnya terhadap karyawan, organisasi, dan hasil bisnis secara keseluruhan. Mendukung tanggung jawab sosial perusahaan, prioritas pada kesejahteraan karyawan menciptakan citra perusahaan yang positif dan mendorong karyawan untuk berkontribusi pada tujuan sosial. Motivasi juga bisa berupa fasilitas kesejahteraan seperti ruang istirahat yang nyaman, fasilitas olahraga, dan program kesejahteraan karyawan. Ini sangat membantu karyawan untuk meningkatkan kepuasan kesejahteraan baik dari fisik dan mental karyawan. Motivasi juga dapat dicapai dengan memberikan penghargaan atau penghargaan kepada karyawan atas pencapaian profesional yang konsisten, memuji mereka secara individu, memberikan penghargaan atau bonus kinerja. Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, dan sebagainya.

Motivasi karyawan pada perusahaan biasanya bisa berupa dengan memberikan giat dan berkomitmen dalam bekerja. Sikap ini berpengaruh kepada berkurangnya jumlah absen atau cuti yang diambil karyawan. Karyawan bermotivasi kerja tinggi ingin memberikan waktu dan komitmen terbaiknya untuk perusahaan. Karyawan dapat mendorong semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan efisiensi kerja yang maksimal bagi perusahaan. Karyawan antusias berpartisipasi dalam perlindungan sosial yang membantu karyawan untuk memberikan dampak positif bagi perusahaan dan keluarganya. Pertimbangan pentingnya motivasi di tempat kerja, salah satu faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan kinerja tinggi di tempat kerja. Pentingnya motivasi dalam bekerja tidak bisa dianggap remeh karena motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi organisasi, sehingga pimpinan perusahaan juga bisa mendapatkan hal-hal positif dan karyawan juga bisa mendapatkan hal-hal positif juga, Perusahaan juga mendapatkan kriteria karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, Kebutuhan perusahaan ini bisa dari produksi dan peningkatan reputasi perusahaan di mata masyarakat maupun di mata pesaing lainnya. Penelitian yang dilakukan kepada oleh Suratman (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Leihitu *at al.* (2022) ditemukan hasil bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Inovasi dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pertama, Inovasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam pengembangan ide-ide baru, proses, atau produk yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang didorong untuk berinovasi cenderung lebih bersemangat dan aktif mencari solusi kreatif untuk meningkatkan kinerja. Selanjutnya, motivasi memainkan peran kunci dalam menjaga energi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan. Karyawan yang termotivasi, baik melalui pengakuan atas kinerja, kesempatan berkembang, atau insentif lainnya, cenderung lebih fokus, berdedikasi, dan berusaha keras mencapai tujuan perusahaan. Dengan menerapkan strategi inovasi dan memperkuat motivasi karyawan, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang memacu produktivitas tinggi, mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut: (1). Apakah Inovasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berlina Tbk ?. (2). Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berlina Tbk ?. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yaitu sebagai berikut : (1). Untuk mengetahui pengaruh strategi inovasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan pada PT Berlina Tbk. (2). Untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berlina Tbk

TINJAUAN TEORITIS

Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2017:102), produktivitas dapat dijelaskan sebagai rasio antara hasil yang diperoleh dengan keterlibatan tenaga kerja dalam suatu periode waktu tertentu. Keterlibatan tenaga kerja di sini merujuk pada kemampuan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Dalam teori, Syverson (2011:2) mendefinisikan produktivitas sebagai hasil keluaran produk berupa barang atau jasa yang diperoleh dari setiap input atau faktor produksi yang digunakan dalam suatu proses produksi. Menurut Sutrisno (2019:104) mengemukakan indikator produktivitas kerja yaitu: Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, dan Efisien.

Inovasi

Menurut Kelly dan Kranzburg (1978 :19) Manajemen inovasi dapat diterapkan dalam mengembangkan inovasi produk sebuah organisasi. Manajemen inovasi mencakup seperangkat alat yang memungkinkan berbagai aktor di dalam sistem untuk bekerja sama dalam pemahaman umum terkait dengan tujuan inovasi. Dalam konteks ini, inovasi umumnya mencakup penerapan proses teknologi baru, pengembangan produk, dan penerapan manajemen yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dalam persaingan pasar, serta untuk meningkatkan profitabilitas melalui adopsi produk atau proses baru. Inovasi merupakan topik yang melibatkan berbagai bidang, termasuk pemasaran, perilaku organisasional, manajemen mutu, manajemen operasional, manajemen teknologi, pengembangan produk, dan strategi manajemen. Indikator-indikator inovasi menurut Zimmerer dan Scarborough (2008) terdiri dari: Perubahan desain, Inovasi teknis, dan Pengembangan produk.

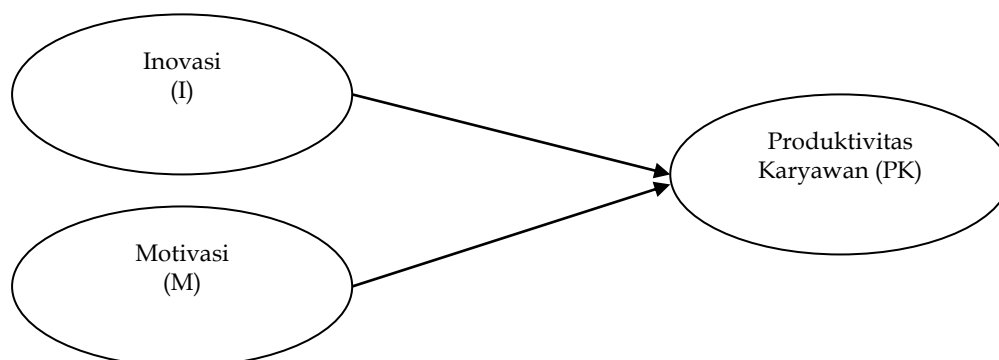
Motivasi

Menurut Prawirosentono (1999:20) Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Menurut Hasibuan (2007:160) mengatakan bahwa indikator pengukuran motivasi yaitu berikut: Rangsangan, Semangat kerja, Kegigihan, dan Kebutuhan kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan sebagai referensi untuk menghindari adanya kesamaan persepsi dalam penelitian ini. Penelitian ini diuraikan sebagai berikut : Berdasarkan penelitian Sulastini *et al.* (2021), Nungky dan Made (2022) yang menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Youme *et al.* (2020) dan Anisa *et al.* (2021) Inovasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian Suratman (2022), Sukiyah *et al.* (2021), Manoppo *et al.* (2022) Fransiskus dan Djoko (2013) yang menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Leihitu *et al.* (2022) Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Inovasi Terhadap Produktivitas Kerja

Inovasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Kelly dan Kranzburg (1978:19) Manajemen inovasi dapat diterapkan dalam mengembangkan inovasi produk sebuah organisasi. Manajemen inovasi mencakup seperangkat alat yang memungkinkan berbagai aktor di dalam sistem untuk bekerja sama dalam pemahaman umum terkait dengan tujuan inovasi. Dalam sebuah organisasi fokus manajemen inovasi adalah perangkat yang memungkinkan organisasi dapat merespon lingkungan eksternal maupun internal organisasi itu sendiri dengan memanfaatkan peluang dan berbagai usaha kreatif untuk mengenalkan gagasan, proses maupun produk baru. Inovasi yang tepat akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi lebih giat bekerja. Berdasarkan penelitian Sulastini *et al.* (2021), Nungky dan Made (2022) yang menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Youme *et al.* (2020) dan Anisa *et al.* (2021) Inovasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian dan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H₁: Inovasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berlina Tbk.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Prawirosentono (1999:20) Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan sendirinya, hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik. Motivasi yang tepat akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suratman (2022), Sukiyah *et al.* (2021), Manoppo *et al.* (2022), Fransiskus dan Djoko (2013) yang menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leihitu *et al.* (2022) Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan. Berdasarkan uraian penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berlina Tbk.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif didasarkan pada positivisme, di mana data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik Sugiyono (2018:12) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai pendekatan yang cermat dan komprehensif untuk mengevaluasi fenomena atau masalah dengan menggunakan ukuran objektif, dengan tujuan untuk menetapkan fakta atau kebenaran serta menguji teori, fenomena, atau masalah baru yang muncul. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada karyawan PT Berlina Tbk untuk mengumpulkan data ilmiah yang memenuhi kebutuhan peneliti. Menurut Sugiyono (2018:215), populasi merupakan domain generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk tujuan studi dan analisis, serta kemudian digunakan sebagai dasar untuk mengambil kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada PT Berlina Tbk yang berjumlah 340 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2018:129), Sampel Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*) adalah proses pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak, tanpa mempertimbangkan strata yang mungkin ada dalam populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada PT Berlina Tbk. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Pemilihan teknik ini dilakukan tanpa mempertimbangkan strata dalam populasi dan dilakukan secara acak. Untuk menentukan jumlah sampel penelitian, digunakan rumus Slovin, yang membantu dalam menentukan jumlah sampel yang akan diteliti yaitu berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel yang dicari

N : jumlah populasi

e : margin error yang ditoleransi (10%)

Maka jumlah sampel penelitian yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{340}{1 + 340(0,1)^2}$$

$$n = 77,27$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, didapatkan bahwa penentuan jumlah sampel penelitian dengan menggunakan rumus Slovin menghasilkan jumlah sampel sebanyak 77,27, yang dibulatkan menjadi 77 sampel. Maka dalam hal ini pelaksanaan *random sampling* dalam penelitian ini diberikan kepada 77 orang karyawan PT Berlina Tbk.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan survei kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau jawaban tertulis kepada responden (Sugiyono, 2018:91). Skala yang

digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2018:93), skala *Likert* adalah skala dengan indikator sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial yang dapat diukur.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam hal ini peneliti harus mengumpulkan data melalui observasi individu atau melalui pemantauan langsung terhadap subjek penelitian dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada 77 orang karyawan PT Berlina Tbk. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden, yakni kepada 77 orang karyawan PT Berlina Tbk. Data ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan sebagian karyawan dan distribusi kuesioner yang mencakup pernyataan indikator Inovasi, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Karyawan. Selain itu, informasi pendukung diperoleh melalui wawancara langsung dengan pihak HRD, yang memberikan kontribusi data tambahan yang digunakan dalam penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

Inovasi (I)

Inovasi merupakan suatu pendekatan untuk mengatasi persaingan bisnis dalam upaya meningkatkan produk PT Berlina Tbk. Indikator-indikator inovasi menurut Zimmerer dan Scarborough (2008) terdiri dari: Perubahan desain, Inovasi teknis, dan Pengembangan produk.

Motivasi (M)

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental karyawan PT Berlina Tbk yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut Hasibuan (2007:160) mengatakan bahwa indikator pengukuran motivasi yaitu: Rangsangan, Semangat kerja, Kegigihan, dan Kebutuhan kerja.

Produktivitas Karyawan (PK)

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan PT Berlina Tbk dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Menurut Sutrisno (2019:104) mengemukakan indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja yaitu: Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, dan Efisien.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:107), validitas dapat diartikan sebagai kesesuaian alat ukur dengan apa yang ingin diukur. Sebuah item kuesioner dianggap valid jika skornya memiliki korelasi yang kuat dengan total skor variabelnya. Uji validitas dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengevaluasi keabsahan atau validitas suatu kuesioner meliputi item variabel strategi inovasi, motivasi dan produktivitas karyawan. Hasil uji validitas dengan partisipasi 77 responden dalam pengujian tersebut. Nilai kritis (r tabel) yang digunakan adalah sekitar 0,221 yaitu :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Inovasi (I)	I1	0,789	0,221	Valid
	I2	0,811	0,221	Valid
	I3	0,868	0,221	Valid
Motivasi (M)	M1	0,738	0,221	Valid
	M2	0,836	0,221	Valid
	M3	0,855	0,221	Valid
	M4	0,880	0,221	Valid
Produktivitas Karyawan (PK)	PK1	0,827	0,221	Valid
	PK2	0,788	0,221	Valid
	PK3	0,797	0,221	Valid
	PK4	0,803	0,221	Valid
	PK5	0,818	0,221	Valid
	PK6	0,804	0,221	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari Tabel 1, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan sesuai dengan indikator variabel inovasi, motivasi, dan produktivitas karyawan. Setiap pernyataan dalam kuesioner telah dirancang untuk mencerminkan aspek-aspek yang diukur oleh masing-masing variabel, sehingga memastikan keterkaitan langsung dengan tujuan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kuesioner dapat dianggap "valid." Validitas ini diperkuat oleh fakta bahwa nilai r hitung yang diperoleh dari analisis statistik lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Dengan kata lain, hubungan antara item-item pernyataan dengan indikator variabel yang diukur adalah signifikan secara statistik, yang berarti bahwa item-item tersebut secara akurat mengukur konsep yang dimaksudkan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggambarkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan data atau informasi yang konsisten atau relatif sama. Ghazali (2018:47) menyatakan bahwa suatu kuesioner dianggap reliabel jika jawaban dari seorang responden konsisten atau relatif sama dalam beberapa kurun waktu tertentu. Dalam analisis reliabilitas, nilai *Cronbach Alpha* dijadikan dasar. Agar dianggap reliabel, nilai *Cronbach Alpha* harus melebihi 0,60. Berikut hasilnya:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kritis	Keterangan
Inovasi (I)	0,762	0,60	Reliabel
Motivasi (M)	0,819	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan (PK)	0,890	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan informasi pada Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel inovasi, motivasi, dan produktivitas karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Ini menunjukkan bahwa semua variabel tersebut dianggap reliabel dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghazali (2018:95) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda dilakukan guna untuk memahami arah dan sejauh mana variabel dependen dalam mempengaruhi variabel independen. Pengujian analisis regresi linier berganda esensialnya

dilakukan untuk mengidentifikasi dan memahami pengaruh serta hubungan antara inovasi dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, perangkat lunak statistik yang digunakan adalah SPSS versi 26 untuk melakukan perhitungan dan analisis. Berikut hasil dari analisis regresi linier berganda yang diperoleh:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,871	1,862	
Inovasi	0,957	0,161	0,494
Motivasi	0,555	0,111	0,416

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari hasil pada Tabel 3, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$PK = 2,871 + 0,957I + 0,555M + e$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat disimpulkan berikut: (a). Dari persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 2,871 mengindikasikan bahwa tanpa memperhitungkan faktor inovasi dan motivasi, maka produktivitas karyawan diestimasi memiliki nilai sebesar 2,871. (b). Koefisien regresi untuk variabel Inovasi (I) sebesar 0,957 mengindikasikan adanya hubungan positif antara inovasi dan produktivitas karyawan pada PT Berlina Tbk. Dengan meningkatnya strategi inovasi, maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan. (c). Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (M) sebesar 0,555 mengindikasikan adanya hubungan positif antara motivasi dan produktivitas karyawan pada PT Berlina Tbk. Dengan meningkatnya motivasi, maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:154) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual data dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Model regresi dianggap baik jika residual data mengikuti kurva normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	1,64456517
Most Extreme Differences	Absolute	0,118
	Positive	0,083
	Negative	-0,118
Test Statistic		0,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,090 ^{c,d}

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari Tabel 4, hasil uji normalitas menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,090. Menurut kriteria pengujian, jika nilai

Asymp. Sig (2-tailed) ≥ 0,05, dapat disimpulkan bahwa data yang diujikan termasuk dalam kategori distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:103) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Uji ini hanya dilakukan jika terdapat lebih dari satu variabel independen. Sebuah model regresi dianggap baik apabila terdapat korelasi antar variabel independen. Ghozali (2018:103-105) menyatakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas jika nilai VIF ≤ 10 atau nilai *tolerance* $> 0,10$. Hasil uji multikolinieritas pada tabel berikut :

Tabel 5
Uji Multikolinieritas

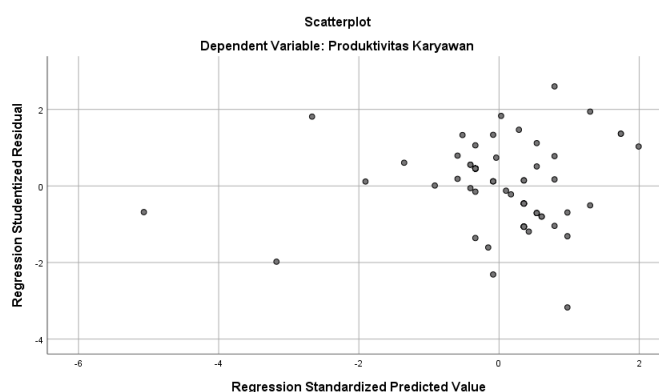
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Inovasi	0,709	1,411	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi	0,709	1,411	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari Tabel 5, terlihat bahwa nilai *tolerance* variabel inovasi dan motivasi kerja melebihi 0,10, sedangkan nilai VIF-nya kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Sebagai hasilnya, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:134) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengenali apakah terdapat perbedaan varian residual antar observasi pada model regresi. Kualitas model regresi dianggap baik jika tidak ada ketidakseragaman varian residual, yang dikenal sebagai heteroskedastisitas. Penelitian ini akan mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas melalui analisis grafik *scattersplot*. Berikut adalah hasil analisisnya:



Sumber : Data Primer, diolah 2024

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak menunjukkan pola tertentu. Varians yang tidak konsisten ini tercermin dalam nilai residual yang berbeda-beda, dengan titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada persamaan tersebut.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2018:98), uji F-statistik dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model secara agregat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari uji statistik F dalam penelitian ini kemudian dicatat untuk analisis lebih lanjut, dan berikut adalah hasilnya:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	363,438	2	181,719	65,421	0,000 ^b
Residual	205,549	74	2,778		
Total	568,987	76			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Inovasi

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 6 mengenai hasil uji statistik F menggunakan program SPSS, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang kurang dari atau sama dengan 0,05. Artinya, model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dianggap layak dan relevan untuk dilanjutkan ke tahap analisis lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2018:95), koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian dan akurasi antara garis regresi dan sampel, dengan tujuan untuk mengetahui persentase variabel bebas yang dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat. Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan dengan maksud mengukur sejauh mana hubungan linier antara variabel inovasi dan motivasi terhadap variabel produktivitas karyawan. Berikut adalah hasil analisisnya:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,799 ^a	0,639	0,629	1,667

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Strategi Inovasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari data dalam Tabel 7, didapatkan nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,639 atau setara dengan 63,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel inovasi dan motivasi kerja yang diteliti memiliki pengaruh sebanyak 63,9% terhadap variabel produktivitas karyawan. Sisanya, sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:152) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis t pada data penelitian ini, digunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Untuk menunjukkan pengaruh pada setiap variabel inovasi dan motivasi kerja terhadap variabel produktivitas karyawan, maka digunakan uji hipotesis. Hasil uji t ditampilkan yaitu sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Inovasi → Produktivitas Karyawan	5,948	0,000	Signifikan
Motivasi → Produktivitas Karyawan	5,016	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 8 maka pengujian variabel - variabel bebas dijabarkan sebagai berikut: (a). Hipotesis 1 : Pengaruh Inovasi terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 pengaruh inovasi terhadap produktivitas karyawan menghasilkan nilai signifikan yaitu 0,000 ($\leq 0,05$). Artinya bahwa Inovasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima. (b). Hipotesis 2 : Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan menghasilkan nilai signifikan yaitu 0,000 ($\leq 0,05$). Artinya bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Inovasi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Berlina Tbk. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis (uji t) dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka inovasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan hipotesis pertama penelitian ini dapat diterima. Dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik inovasi pada PT Berlina Tbk maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Inovasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sebagaimana tercermin dari hasil tanggapan responden pada variabel inovasi. Nilai rata-rata tertinggi ditemukan pada indikator SI2 (Inovasi Teknis) dengan skor sebesar 4,34, menunjukkan bahwa responden sangat setuju terhadap implementasi inovasi teknis dalam perusahaan. Inovasi teknis mencakup perubahan atau peningkatan dalam aspek teknologi yang dapat membantu efisiensi dan kinerja karyawan. Dengan adanya inovasi teknis, karyawan dapat mengalami peningkatan produktivitas melalui penerapan teknologi terkini. Di sisi lain, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator SI1 (Perubahan Desain) sejumlah 4,12, namun tetap dalam kategori "setuju." Meskipun perubahan desain mendapatkan tingkat persetujuan yang lebih rendah, hal ini tidak mengurangi dampak positif inovasi secara keseluruhan. Implementasi perubahan desain mungkin membutuhkan penyesuaian lebih lanjut oleh karyawan, tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel inovasi secara umum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian didukung dengan teori yang diutarakan oleh Kelly dan Kranzburg (1978:19) yang menyatakan bahwa manajemen inovasi dapat diterapkan dalam mengembangkan inovasi produk sebuah organisasi. Manajemen inovasi mencakup seperangkat alat yang memungkinkan berbagai aktor di dalam sistem untuk bekerja sama dalam pemahaman umum terkait dengan tujuan inovasi. Inovasi yang tepat akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi lebih giat bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulastini *et al.*, (2021), Nungky dan Made (2022) yang menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Youme *et al.*, (2020) dan Anisa *et al.*, (2021) Inovasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Berlina Tbk. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis (uji t) dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan hipotesis pertama penelitian ini dapat diterima. Dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi pada PT Berlina Tbk maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sebagaimana tercermin dari nilai rata-rata tertinggi pada indikator MI1 (Rangsangan) sebesar 4,18. Indikator ini menggambarkan bahwa adanya rangsangan, baik berupa pengakuan, penghargaan, atau dorongan, memberikan dampak positif terhadap tingkat motivasi karyawan. Peningkatan motivasi ini kemudian berkontribusi pada peningkatan produktivitas, sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung memberikan kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, nilai rata-rata terendah pada indikator MI3 (Kegigihan) dan MI4 (Kebutuhan Kerja) sebesar 3,96 mencerminkan bahwa faktor kegigihan dan pemenuhan kebutuhan pekerjaan perlu diperhatikan lebih lanjut. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat kegigihan dan pemenuhan kebutuhan kerja responden mungkin tidak optimal, sehingga perlu adanya upaya perbaikan atau penyesuaian dalam hal ini. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor motivasi tersebut sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Prawirosentono (1999:20) Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suratman (2022), Sukiyah *et al.*, (2021), Manoppo *et al.*, (2022) Fransiskus dan Djoko (2013) yang menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leihitu *et al.*, (2022) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian ini dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh strategi inovasi dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT Berlina Tbk, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1). Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Berlina Tbk. Artinya, semakin tinggi tingkat inovasi yang diterapkan dalam perusahaan, semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk terus berinovasi dalam proses kerja, produk, dan layanan dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan secara keseluruhan. (2). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Berlina Tbk. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan, semakin tinggi pula produktivitas mereka. Ini menegaskan bahwa faktor motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan hasil kerja karyawan. Memberikan insentif, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan, pada gilirannya, produktivitas karyawan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan analisis yang telah disampaikan, peneliti ingin memberikan beberapa saran sebagai bahan evaluasi bagi pihak PT Berlina Tbk yaitu sebagai berikut: (1). Untuk meningkatkan dampak inovasi terhadap produktivitas karyawan, perusahaan sebaiknya fokus pada revitalisasi atau perubahan dalam desain produk atau proses kerja yang lebih ergonomis dan efisien. Diperlukan upaya untuk mendorong keterlibatan karyawan dalam proses inovasi dengan menyediakan platform atau forum untuk menyampaikan ide-ide terkait perubahan desain. Peningkatan komunikasi internal dan pelibatan tim lintas departemen juga dapat membantu mempercepat implementasi inovasi, diharapkan dapat mengoptimalkan inovasi dan meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. (2). Perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan merancang program-program khusus, seperti kegiatan apresiasi terhadap kontribusi karyawan, peningkatan keseimbangan kerja-kehidupan, dan peningkatan akses pelatihan. Melibatkan karyawan dalam merancang program dapat memastikan keterlibatan dan pemahaman terhadap kebutuhan individual, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas secara signifikan. (3). Untuk penelitian berikutnya, disarankan peneliti mempertimbangkan penambahan variabel-variabel bebas lainnya selain inovasi dan motivasi. Hal ini dapat memberikan wawasan lebih mendalam terkait faktor-faktor tambahan yang berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan, sehingga memperkaya analisis dan pemahaman terhadap hubungan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. 2011. *Strategic Management For Educational Management*. Alfabeta: Bandung.
- De jong, J. P. J. dan R. Kemp. 2003. "Determinants of Co-Workers' Innovative Behaviour : an Investigation Into." *International Journal of Innovation Management*.7(2):189-212.
- Fransiskus, A., dan W. Djoko. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap. Kinerja Karyawan. *Jurnal MAKSIPRENEUR*. 2(2):101-112.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Ke-8. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Kelly, P dan M. Kranzburg. 1978. *Technological. Innovation: A Critical Review of Current Knowledge*. San Francisco: San Francisco Press.
- Kusuma.A., Purwanto, dan P. Utama. 2021. Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Moderasi. *Forum Ekonomi*. 23(2):302-309.
- Leihitu, K. F., J.A.F. Kalangi., dan J.J. Rogahang. 2022. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigasraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1):61-66.
- Makmur dan R. Thahier. 2015. *Inovasi dan Kreativitas Manusia*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Manoppo, V.P., R.F. Mayangsari., dan H.L. Sout. 2022. Pengaruh Perilaku Inovatif dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai BBPJS Kesehatan Di Kantor Cabang Tondano. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*. 9(2):81-87.
- Mukti, M.H., dan D. Asmaroni. 2020. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja berdasarkan sistem pemberian upah borongan di Kabupaten Sampang (Studi Kasus Pembangunan ICU RSUD Kabupaten Sampang). *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur dan Fasilitas* 4.

- Nungky K. D. dan A.W. Made. 2020. Pengaruh Inovasi Dan Employee Creativity Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Percetakan Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*. 11(1):1-20.
- Saydam, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid I. Gunung Agung: Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sujadi. D., N. K. A. Fitriani., dan M.Y. Darmita. 2021. Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali. *Jurnal Ekbis Analisis, Prediksi, Dan Informasi*. 22(2):161-177.
- Sukiyah. N. D. A., M. F. Elok Venanda., E. Venanda, dan J. Dwiridotjahjono. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 12(2): 99-108.
- Sulastini.H., F. Fariansyah., dan H. Husnurrofiq. 2021. Pengaruh Inovasi Dan Informasi Terhadap Kinerja (Studi Pada UMKM Di Kota Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pengembangan*. 10(2):75-88.
- Suratman. H. P. 2022. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *Jurnal Parameter*. 7(1):109-122.
- Syverson, C. 2011. What Determines Productivity. *Journal of Economic Literature*. 49(2):326-365.
- Wirawan. 2018. *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian)*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Youme C. R., J.P. Riane., dan W. Rumawas. 2020. Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan. *Productivity*. 1(2): 163-167.
- Zimmerer, T.W., dan N.M. Scarborough. 2008. *Kewirausahaan dan. Manajemen Usaha Kecil*. Salemba Empat: Jakarta.