

PENGARUH BUDAYA INOVATIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH KOPI TRADISIONAL DI KOTA MANADO*THE INFLUENCE OF INNOVATIVE CULTURE AND LEADERSHIP STYLES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN TRADITIONAL COFFEE HOUSE IN MANADO CITY*

Oleh:

Jonathan Kawilarang¹**Adolfina²****Merinda Pandowo³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[jonathankawilarang@yahoo.co.id¹](mailto:jonathankawilarang@yahoo.co.id)[adolfinap@yahoo.com²](mailto:adolfinap@yahoo.com)[iinpan@yahoo.com³](mailto:iinpan@yahoo.com)

Abstrak: Sumber daya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan begitu pula dengan seorang pemimpin. Dengan menjadi sumber daya manusia yang kreatif, inovatif, dan produktif, secara otomatis akan membawa organisasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan maksimal. Apabila pemimpin mampu mengorganisasikan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya inovatif dan gaya kepemimpinan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Kopi Tradisional di Kota Manado. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di rumah kopi di Manado berjumlah 87 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya inovasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial budaya inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat budaya inovatif dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan maka pihak rumah kopi sebaiknya lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan variabel tersebut dan faktor-faktor lainnya memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan organisasi.

Kata kunci: budaya inovatif, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

Abstract: Human resources are very important to achieve company goals and so is a leader. By becoming creative, innovative, and productive human resources, it will automatically bring the organization to the achievement of the goals set to the maximum. If the leader is able to organize well, it is very likely that the organization will achieve its goals. This study aims to determine the effect of innovative culture and leadership style simultaneously and partially on the performance of employees in Traditional Coffee Houses in the City of Manado. The population and sample in this study were 87 employees working in a coffee house in Manado. The method used in this research is multiple linear regression analysis, classic assumption test, F test and t test. The results showed that simultaneously the culture variables of innovation and leadership style had a positive and significant influence on employee performance. Partially innovative culture has a positive and significant effect on employee performance and leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Considering that the innovative culture and leadership style have a positive influence and contribute significantly to employee performance, the coffee house should further improve employee performance by using these variables and other factors that are related to employee performance in order to achieve organizational goals.

Keywords: innovative culture, leadership style, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Setiap organisasi maupun perusahaan saat ini saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Jika para pelaku usaha tidak berusaha menjadi diri yang kreatif dan inovatif dalam menghasilkan produknya di pasaran, maka usahanya akan tergilas oleh kompetitor lain. Dalam setiap organisasi/perusahaan selalu memiliki budaya tersendiri, dan ini berfungsi sebagai penanda yang memiliki ciri khas tersendiri. Jika inovasi merupakan hal penting untuk pertumbuhan perusahaan, maka sangatlah penting untuk mengembangkan budaya perusahaan yang kreatif dan inovatif. Namun semua itu tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya yaitu karyawan dan juga peran dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan di akui kepemimpinannya apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya inovatif merupakan hal penting dalam kelangsungan hidup sebuah organisasi yang bisa dimulai dari sikap keterbukaan pemimpinnya terhadap perubahan-perubahan yang muncul. Tiqwani (2014) menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang inovatif akan turut mempengaruhi hasil kinerja dari karyawan dan juga organisasi. Dengan menjadi pribadi yang inovatif, maka hal ini juga akan mendorong pada peningkatan produktivitas. Di mana pribadi yang produktif memiliki kemauan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dari biasanya.

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan begitu pula dengan seorang pemimpin. Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Tiqwani (2014) menyimpulkan bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, peneliti menduga bahwa budaya inovatif dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang cenderung menurun saat ini seperti tingkat absensi karyawan, pelayanan yang kurang memuaskan (karyawan yang kurang ramah, pelayanan yang lama) dan kurangnya pengetahuan akan kopi sehingga produktivitas kerjanya pun ikut terganggu. Berdasarkan latar belakang inilah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Inovatif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Kopi Tradisional Di Kota Manado".

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh :

1. Budaya Inovatif dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Kopi Tradisional di Kota Manado.
2. Budaya Inovatif terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Kopi Tradisional di kota Manado.
3. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Kopi Tradisional di kota Manado

TINJAUAN PUSTAKA**Budaya Inovatif**

Budaya inovatif adalah suatu sebuah proses dimana sikap atau ide kreatif karyawan dalam suatu pekerjaannya dan mampu untuk mengambil sebuah resiko yang bertujuan untuk memperbaiki kerjanya (Tiqwani, 2014:1060). Soedjono (2005) dalam Tiqwani (2014:1060) menyatakan budaya inovatif adalah menyatakan bahwa sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

Dobni (2008:541) menjelaskan budaya inovatif secara lebih luas sebagai awal mula perubahan yang ditandai dari prinsip-prinsip manajemen tradisional, proses dan praktek atau awal mula dari bentuk organisasi adat yang secara signifikan mengubah cara kerja manajemen dilakukan. Menurut Ekawati (2014:739) Indikator budaya inovasi adalah kreativitas, pengambilan resiko dan kerja sama tim.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Rivai, 2014: 42). Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Kartono (2008:34) menyatakan indikator gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Widodo, 2015:131). Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanthi, 2010:260).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut Robbins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian Tiqwani (2014) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya inovatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Budaya inovatif, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji pengaruh secara bersama-sama dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Inovatif memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan PT Trisakti Jaya Perkasa.

Dalam penelitian Ekawati (2014) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya inovatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Petrokimia Gresik. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Kesimpulan penelitian ini adalah gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Personalia PT Petrokimia Gresik. Akan tetapi budaya inovatif memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan departemen personalia PT Petrokimia Gresik. Dapat diambil kesimpulan juga bahwa gaya kepemimpinan dan budaya inovatif memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan departemen personalia PT Petrokimia Gresik.

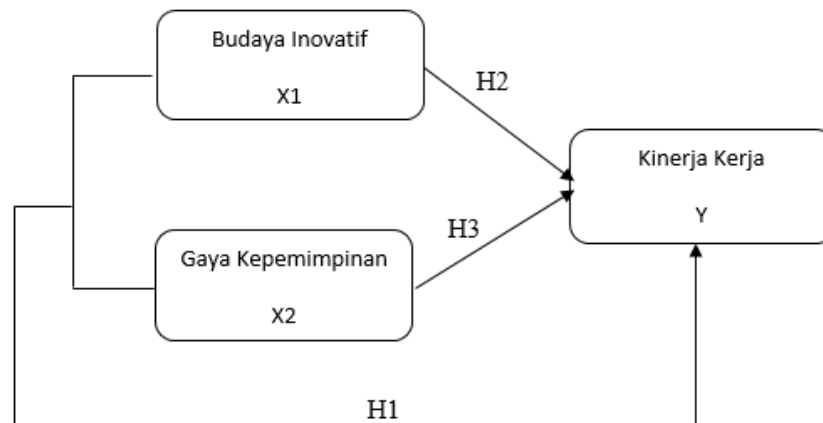
Dalam penelitian yang dilakukan oleh Masambe, Soegoto, Sumarauw (2015) melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado. Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah *explanatory* atau penjelasan yang bersifat asosiatif untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, inovasi pemimpin dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado. 4. Inovasi pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado.

Penelitian Pratama (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Inovatif Dan Gaya Kepemimpinan Suportif Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. BPR Guna Daya Boyolali). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian Rompas, Tewel, Dotulong (2018) melakukan penelitian terhadap pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten minahasa tenggara. Penelitian ini dikategorikan sebagai tipe penelitian kuantitatif-asosiatif, karena

hanya mengkaji hubungan antar variabel dengan pendekatan pendekatan kuantitatif. Kesimpulan penelitian ini adalah : 1. Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 2. Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 3. Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Model Penelitian

H1 : Diduga Budaya Inovatif dan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

H2 : Diduga Budaya Inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan

H3 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif-asosiatif. Menurut Sugiyono (2015: 7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di beberapa rumah kopi tradisional yang ada di Manado yaitu Black Cup, JM Koffiehuis, Rumah Kopi K8, Contour dan Workshop Cafe. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015: 68). Sampel tersebut adalah seluruh karyawan dari 5 rumah kopi dijadikan sebagai sampel berjumlah 87 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat/dikumpulkan secara langsung melalui kuisisioner yang disusun dengan teknik wawancara. Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui perusahaan terkait. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada rumah kopi tradisional yang ada di Manado yang dijadikan sampel penelitian atas pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan budaya inovatif, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket/kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:250). Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dapat berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2015:273).

Metode dan Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi X1 dan X2
 X1 = Budaya Inovatif
 X2 = Gaya Kepemimpinan
 e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	r_{hitung}	Keterangan	Cronbach Alpha
Budaya Inovatif (X1)	X1.1	0.579	VALID	0.752
	X1.2	0.413	VALID	
	X1.3	0.659	VALID	
	X1.4	0.704	VALID	
	X1.5	0.715	VALID	
	X1.6	0.750	VALID	
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0.318	VALID	0.670
	X2.2	0.418	VALID	
	X2.3	0.573	VALID	
	X2.4	0.467	VALID	
	X2.5	0.386	VALID	
	X2.6	0.306	VALID	
	X2.7	0.401	VALID	
	X2.8	0.520	VALID	
	X2.9	0.382	VALID	
	X2.10	0.456	VALID	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.322	VALID	0.702
	Y2	0.437	VALID	
	Y3	0.279	-	
	Y4	0.501	VALID	
	Y5	0.499	VALID	
	Y6	0.486	VALID	
	Y7	0.644	VALID	
	Y8	0.563	VALID	
	Y9	0.517	VALID	
	Y10	0.479	VALID	

Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Dari tabel di atas didapatkan hasil bahwa hanya ada 1 pernyataan dimensi variabel yang memiliki nilai r_{hitung} kurang dari 0.3 atau minimal 0.3 pada pernyataan Y3 yang hanya memiliki nilai 0.279, sehingga dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini masih ada yang tidak valid. Nilai Cronbach's Alpha dari masing – masing variabel X1 (0.752), X2 (0.670) dan Y (0.702) memiliki nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik Regresi

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF < 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas (Ghozali, 2013: 102). Hasil pengujian ditunjukkan tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

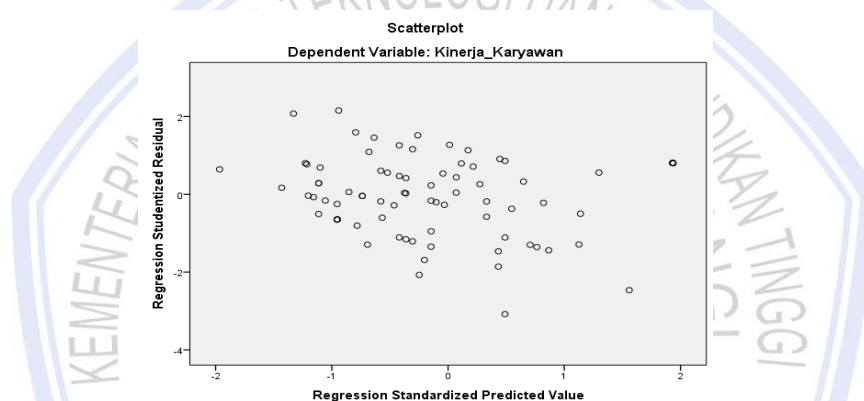
Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Budaya Inovatif (X1)	1.081	Non-multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X2)	1.081	Non-multikolinieritas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 2 di atas maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terdeteksi adanya multikolinieritas (antar variabel bebas dalam model berkorelasi kuat) karena nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) < 5.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013:103) salah satu cara untuk melihat adanya heterokedastisitas pada persamaan regresi adalah dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot*. Jika titik-titik tersebut membentuk pola tertentu maka regresi terindikasi adanya heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas ditampilkan pada gambar berikut ini:



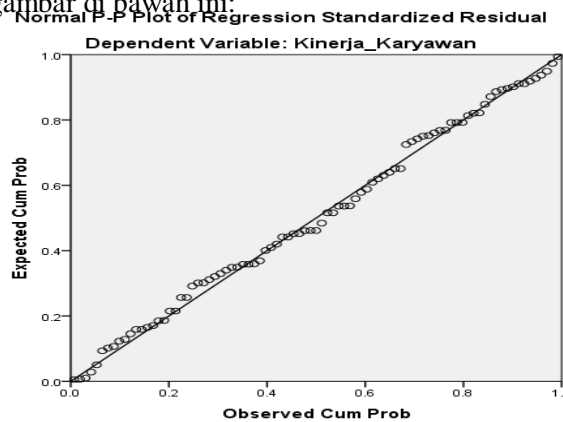
Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Hasil pengujian pada gambar 2 di atas menunjukkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas oleh karena titik titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plot. Hasil pengujian normalitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 3 Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Dari grafik di atas terlihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal, maka dapat dikatakan model regresi memenuhi unsur normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	9.999	3.649		2.740	.007
	Budaya_Inovatif	.948	.099	.694	9.609	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.201	.074	.197	2.725	.008

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Berdasarkan hasil olahan data regresi di atas maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9.999 + 0.948(X1) + 0.201(X2) + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas, maka akan disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu, hasil konstanta (a) sebesar 9.999, dapat diartikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas budaya inovatif (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), terhadap kinerja karyawan berada pada nilai skala 9.999. Untuk koefisien b1 sebesar 0.948, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skala pada budaya inovatif (X1) akan menghasilkan peningkatan sebesar 0.948 pada kinerja karyawan. Demikian pula dengan variabel b2 sebesar 0.201, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skala pada gaya kepemimpinan (X2) akan menghasilkan peningkatan sebesar 0.201 pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu budaya inovatif (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) memiliki hubungan positif terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien variabel yang bertanda positif. Selain itu, dari kedua nilai antara variabel bebas terdapat perbedaan, dimana variabel budaya inovatif (X1) berpengaruh lebih besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien masing-masing, dimana variabel kompetensi (X1) $0.948 >$ dari variabel gaya kepemimpinan (X2) 0.201 .

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.585	1.87438

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Inovatif

Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Hasil olahan data di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (*R square*). Dari tabel di atas diketahui nilai R sebesar 0.771 menunjukkan hubungan yang kuat karena hampir mendekati angka satu (1). R Square menjelaskan seberapa besar variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas, dari hasil perhitungan diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.595.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0.585. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni budaya inovatif (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) mempunyai kontribusi bersama-sama sebesar 58,5% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan, sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *standard error of the estimate* sebesar 1.87438. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya kesalahan dalam memprediksi kinerja karyawan dapat ditentukan sebesar 1.87438.

Uji Simultan (F)**Tabel 5. Hasil Uji Simultan (F)**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.319	2	216.659	61.668	.000 ^b
	Residual	295.118	84	3.513		
	Total	728.437	86			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Inovatif

Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel budaya inovatif dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

Uji Parsial (t)**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (t)**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.999	3.649		2.740	.007
	Budaya_Inovatif	.948	.099	.694	9.609	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.201	.074	.197	2.725	.008

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Dari hasil pengolahan pada tabel diatas bahwa pengujian parsial (t) antara budaya inovatif terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau signifikansi budaya inovatif < 0,05. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel budaya inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen yaitu kinerja karyawan.

Pengujian parsial (t) antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.008 atau signifikansi gaya kepemimpinan < 0,05. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen yaitu kinerja karyawan.

Pembahasan**Pengaruh Budaya Inovatif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Setiap organisasi maupun perusahaan saat ini saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Namun semua itu tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya yaitu karyawan dan juga peran dari seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan dan budaya inovatif akan menentukan kinerja dari karyawan secara khusus dan kinerja dari organisasi secara keseluruhan (Tiqwani, 2004). Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel budaya inovatif dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

Pengaruh Budaya Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Pratama (2018: 3) mendefinisikan Budaya inovatif adalah tentang membudayakan mindset untuk belajar melihat dunia dengan cara-cara yang baru. Dengan adanya budaya inovatif yang baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya inovatif terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau signifikansi budaya inovatif < 0,05. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel budaya inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel independen yaitu kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kartono (2008:34) mendefinisikan Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja (Tiqwani, 2004). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian parsial (t) antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.008 atau signifikansi gaya kepemimpinan $< 0,05$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel independen yaitu kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya Inovatif dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Kopi Tradisional Di Kota Manado
2. Budaya Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Kopi Tradisional Di Kota Manado
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Kopi Tradisional Di Kota Manado

Saran

1. Oleh karena Budaya Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari penerapan budaya inovatif dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari pihak rumah kopi Manado perlu lebih tingkatkan lagi tentang budaya inovatif dari karyawan, agar tercapainya tujuan yang efektif.
2. Oleh karena gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari pihak rumah kopi Manado harus memperhatikan lagi indikator-indikator yang terkandung pada gaya kepemimpinan.
3. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Budaya Inovatif, Gaya Kepemimpinan serta Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dobni, C. (2008). Measuring innovation culture in organizations: The development of a generalized innovation culture construct using exploratory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*. 11 (4) pp. 539-559. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14601060810911156/full/html?fullSc=1&mbSc=1>
- Ekawati, W. (2014), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 2 Nomor 3 Juli 2014. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/10166/9934>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Masambe., Soegoto., dan Sumarauw. (2015), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.939-949. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9717>
- Nurlaila (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate, Penerbit LepKhair.

- Pratama (2018). Pengaruh Budaya Inovatif Dan Gaya Kepemimpinan Suportif Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. BPR Guna Daya Boyolali). *Diponegoro Journal Of Management*. Volume 7, Nomor 2, Halaman 1-12. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/20912/19593>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Depok, PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P (2006). *Indikator Kinerja Karyawan*. Perilaku Organisasi, Jakarta, PT Indeks. Kelompok Gramedia.
- Rompas., Tewel., dan Dotulong (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 1978 - 1987 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919>
- Sedarmayanthi (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri Sipil*. Bandung, PT. Refika Aditama.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, CV.Alfabeta.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Tiqwani, R. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 2 Nomor 3 Juli 2014. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/10220/9988>
- Widodo (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

