

## PENGARUH PERAN DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN IV UNIT KEBUN MARIHAT

Oleh

<sup>1</sup>Ummi Mardiah, <sup>2</sup>Pandapotan Simatupang

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi USI

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi USI

*Abstract: The Influence of Role and Innovation on Employee Performance at PTPN IV Marihat Plantation Unit. This study aims to determine whether roles and innovations have an effect on employee performance at PTPN IV Marihat Plantation Unit. The employees referred to here are the foremen who are assigned to PTPN IV Marihat Plantation Unit. The hypothesis in this study is that role and innovation have an effect on employee performance at PTPN IV Marihat Plantation Unit. Respondents in this study were the entire population, amounting to 36 people, namely the foreman who served in PTPN IV Marihat garden unit. The data analysis technique used is multiple regression with the equation  $Y = a + bX_1 + bX_2$  and from the results of the data analysis it is known that  $Y = 0.493 + 0.624X_1 + 0.352X_2$ , from partial hypothesis testing that the role and innovation affect employee performance in PTPN IV Unit Marihat gardens. Thus the hypothesis is accepted.*

*Key : Role, Innovation, Employee performance*

**Abstrak :** Pengaruh Peran dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Unit Kebun Marihat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah peran dan inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Unit kebun Marihat, Karyawan yang dimaksud disini ialah mandor yang bertugas di PTPN IV Unit Kebun marihat. Hipotesis pada penelitian ini adalah peran dan inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Unit kebun marihat. Responden pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 36 orang, yaitu Mandor yang bertugas di PTPN IV Unit kebun Marihat tersebut. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi berganda dengan persamaan  $Y = a + bX^1 + bX^2$  dan dari hasil analisa data diketahui  $Y=0,493 + 0,624X^1 + 0,352X^2$ , Dari uji hipotesis secara parsial bahwa peran dan inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Unit kebun Marihat. Dengan demikian hipotesis diterima.

**Kata Kunci :** Peran, Inovasi, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Bagi perusahaan, setiap karyawan yang memahami perannya dengan baik dapat menjadi faktor yang menentukan kesuksesan karir dan kemajuan perusahaannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor peran dan inovasi. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya. Dalam hal ini, karyawan bisa menilai seberapa besar kinerja mereka dengan memahami perannya dalam pekerjaan, dan dengan dibuatnya inovasi yang lebih baik lagi maka akan mempermudah proses pekerjaan.

Dari hasil observasi yang dilakukan, penulis melihat bahwa peran dan inovasi belum terlaksana secara maksimal di PTPN IV Unit Kebun Marihat.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, penulis melakukan penelitian ini dengan judul “ Pengaruh Peran dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Unit Kebun Marihat “

A. Rumusan Masalah

“*Bagaimana pengaruh Peran dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Unit Kebun Marihat*”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Peran dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Unit Kebun Marihat

D. Hipotesis

Peran dan Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Unit Kebun Marihat.

## KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

### A. Peran

Menurut Efendi (2018:5–23) peran ialah sesuatu yang melekat pada kedudukan manusia sebagai makhluk sosial, yang diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan tuntutan yang melekat pada kedudukannya dan menurut danperan adalah *outcome*, sesuatu yang dapat disentuh, dirasakan, dan dinikmati, sedangkan menurut Biddle dan Thomas dalam Efendi peran merupakan serangkaian rumusan yang membatasi perilaku – perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu. Menurut Griffin dalam Sony (2015:15) peran adalah bagian yang dimainkan seorang individu dalam membantu kelompok meraih tujuan – tujuannya, menurut Suhardono (2018:3) dalam arti ini, peran menunjuk pada karakterisasi yang di sandang untuk dibawakan oleh seorang aktor dalam sebuah pentas drama, yang mengartikan peran sebagai suatu fungsi yang di bawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial. Menurut Biddle dan Thomas dalam Suhardono (2018:9) pada mulanya mengemukakan empat landasan penalaran tentang cara menggolongkan yang fenomena peran ini, yaitu:

- 1) Penggolongan yang mengacu pada apa yang disebut ”acuan fenomenal” (*phenomenal referant*).
- 2) Penggolongan yang merujuk pada operasi konseptual, yang disertakan dalam membentuk suatu sub-kelas dari acuan fenomenal.
- 3) Formulasi kriteria yang beraneka ragam, yang digunakan untuk mengelompokan sub-kelas dari acuan fenomenal, diantaranya adalah kesamaan, penentuan, dan besaran.
- 4) Konsep golongan yang memiliki elemen kategoris misalnya : pembagian menurut jenis pekerjaan. Di antara keempat cara penggolongan itu, cara kedualah yang dipilih oleh Biddle dan Thomas untuk memformulasikan teorinya. Di antara keempat cara penggolongan itu, cara kedualah yang dipilih oleh Biddle dan Thomas untuk memformulasikan teorinya.

### B. Inovasi

Menurut Febransyah (2010:42) inovasi adalah penemuan yang ditujukan untuk menciptakan suatu yang relatif baru dengan nilai tambah yang tinggi. Inovasi merupakan gabungan dari berbagai hal – hal lain yang sudah ada. Menurut Mardikanto dalam Riani (2011:83) dilihat dari sifat inovasinya, dapat dibedakan dalam sifat intrinsik ( yang melekat pada inovasinya sendiri) maupun sifat ekstrinsik yang dipengaruhi keadaan lingkungannya, yaitu:

- 1) Sifat – sifat intrinsik inovasi
  - a. Informasi ilmiah yang melekat atau yang dilekatkan kepada inovasi
  - b. Nilai – nilai atau keunggulan – keunggulan ( teknis, ekonomis, sosial budaya, dan politis )
  - c. Tingkat kerumitan (kompleksitas) inovasi

- d. Mudah atau tidaknya dikomunikasikan inovasi
- e. Mudah atau tidaknya inovasi tersebut dicobakan
- f. Mudah atau tidaknya inovasi tersebut diamati
- 2) Sifat – sifat entrinsik inovasi
  - a. Kesesuaian (*compatibility*) inovasi dengan lingkungan setempat (baik lingkungan fisik, sosial budaya, politik, dan kemampuan ekonomis masyarakatnya).
  - b. Tingkat keunggulan relatif dari inovasi yang ditawarkan, atau keunggulan yang dimiliki oleh inovasi dibanding dengan teknologi yang sudah ada yang akan diperbaharui atau digantikannya, baik keunggulan teknis , ekonomis, manfaat non ekonomi, maupun dampak sosialbudaya dan politis yang ditimbulkannya.
- 3) Urutan jenjang kepentingan sifat – sifat inovasi
  - a. Tingkat keuntungan
  - b. Biaya yang diperlukan
  - c. Tingkat kerumitan atau kesederhanaan
  - d. Kesesuaian dengan lingkungan fisik
  - e. Kesesuaian dengan lingkungan budaya
  - f. Tingkat mudahnya dikomunikasikan
  - g. Penghematan tenaga kerja dan waktu
  - h. Penghematan tenaga kerja dan waktu
  - i. Dapat atau tidaknya dipecah – pecah atau dibagi.

Menurut Febransyah (2010:42) ada dua tingkatan inovasi, yaitu inovasi *inkremental* dan inovasi *radikal*.

#### 1. Inovasi *inkremental*

*Inkremental* berarti ada sesuatu yang bertambah atau meningkat karena kegiatan inovasi, tetapi pada dasarnya tidak terlalu jauh dari ide produk yang sudah ada sebelumnya.

#### 2. Inovasi *radikal*

Inovasi *radikal* memberikan lonjakan signifikan dalam benefit atau nilai yang ditawarkan, demikian pula dengan keaslian ide yang mendasarinya.

#### C. Kinerja karyawan

Menurut Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2010:170) bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sutrisno bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangkap upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:176) ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

#### 1. Efektifita dan Efisien

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memeuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

#### 2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

#### 3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. disiplin mengikuti ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir,kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu :

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia berkerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN IV Unit Kebun Marihat dan responden adalah seluruh populasi yang berjumlah 36 orang.

Sebelum kuisisioner digunakan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas

### 1. Uji Validitas

Merupakan hasil penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Apabila  $r$  hitung lebih  $> r$  *table*, maka kesimpulannya item kuisisioner tersebut valid.
- b) Apabila  $r$  hitung  $< r$  *table*, maka kesimpulannya item kuisisioner tersebut tidak valid.

### 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan atau deviasi yang mungkin disebabkan adanya berbagai faktor acak dalam proses pengukuran. Untuk mengetahui kuisisioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuisisioner dengan bantuan program *software statistic*. Kriteria penilaian reliabilitas adalah:

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut tidak reliabel.

Sebelum data digunakan maka terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan dapat dipakai untuk uji normalitas yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan normal *probability plot*.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Pemeriksaan asumsi uji heteroskedastisitas dengan menggunakan hasil Scatter plot, jika pancaran data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu maka dinyatakan tidak ada problem heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan tehnik analisa regresi berganda.

Metode ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel (peran dan inovasi) dan variabel terkait adalah (kinerja karyawan). Untuk memperoleh hasil yang lebih terarah, peneliti menggunakan bantuan SPSS. Model regresi berganda yang dilakukan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = kinerja Karyawan (dependen variabel)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Peran (independen variabel)

X<sub>2</sub> = Inovasi (independen variabel)

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial ( Uji t )

Uji parsial digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebas (X) secara serempak terhadap variabel terikat (Y)

c. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen

## HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki r hitung > dari r tabel (0,329) dan bernilai positif, dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

1) Hasil Uji Reabilitas Variabel Peran (X<sub>1</sub>)

**Tabel.1**  
**Hasil Uji Variabel Peran (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

Dilihat dari tabel.1 diatas nilai "Cronbach's Alpha" yaitu 0,798 jika nilai tersebut lebih besar dari 0.05 maka data tersebut dinyatakan reliabel.

2) Uji realibilitas untuk variabel Inovasi (X<sub>2</sub>)

**Tabel.2**  
**Hasil Uji Variabel Inovasi (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.774	6
------	---

Dilihat dari tabel.2 maka nilai “*Cronbach’s Alpha*” yaitu 0,774 jika nilai tersebut lebih besar dari 0.05 maka data tersebut dinyatakan reliabel.

3) Uji realibilitas untuk variabel Kinerja (Y)

**Tabel.3**  
**Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

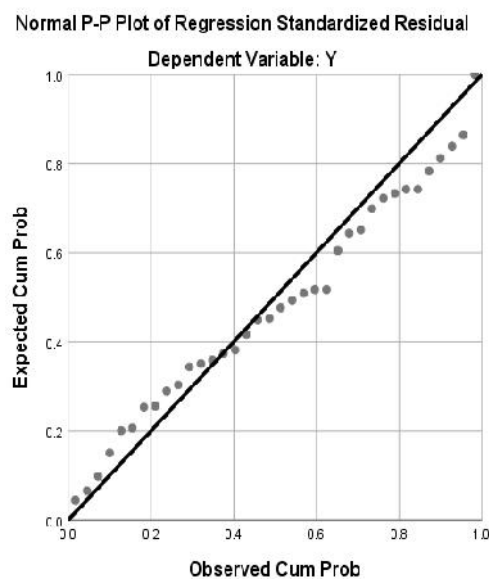
Diliat dari tabel.3 maka nilai “*Cronbach’s Alpha*” yaitu 0,798, jika nilai tersebut lebih besar dari 0.05 maka data tersebut dinyatakan reliabel

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Analisis grafik dilakukan dengan melihat normal *probability plot*. Hasil pengujian normalitas dengan analisis grafik melalui SPSS versi 24 dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.

**Gambar .1**  
**Grafik Normal Probability Plot**

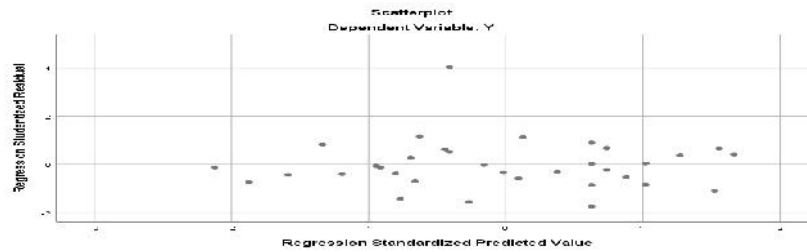


Pada grafik normal probability plot diatas terlihat titik-titik menyebar berhimpit disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik tersebut dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Analisis grafik dilakukan dengan melihat Grafik *Scaterplot*. Hasil pengujian Heteroskedastisitas dengan analisis grafik melalui SPSS versi 24 dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.

**Gambar 2**  
**Grafik Scaterplot**



Dari gambar di atas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Regresi linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut

**Tabel.4**  
**Model Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.493	1.713	
	Peran (X1)	.624	.120	.644
	Inovasi (X2)	.352	.143	.306

a. Dependent Variable: Y

Menurut hasil perhitungan di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi yaitu : $Y = a + bX_1 + bX_2 + e$  sehingga diperoleh persamaan  $Y = 0,493 + 0,624X_1 + 0,352X_2$

Dari persamaan Linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 0,493 menunjukkan besarnya variabel kinerja karyawan (Y) jika variabel peran (X1) dan variabel inovasi (X2) sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi peran (X1) sebesar 0,624 menunjukkan besarnya variabel peran X1 terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel inovasi (X2). Artinya apabila variabel peran (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,624 satuan nilai dengan asumsi variabel inovasi (X2) konstan.
- Nilai Koefisien regresi inovasi (X2) sebesar 0,352 menunjukkan besarnya peranan variabel inovasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel peran (X1) konstan. Artinya apabila variabel inovasi (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,352 satuan nilai dengan asumsi variabel peran (X1) konstan.

Uji Hipotesis

- Uji Parsial ( Uji t )

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

**Tabel .5**  
**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.493	1.713	.288	.775

Peran (X1)	.624	.120	.644	5.191	.000
Inovasi (X2)	.352	.143	.306	2.466	.019
a. Dependent Variable: Y					

Dari Tabel.5 diatas dapatdiketahuibahwasildenganmenggunakanSPSS Ver.24 , Nilai t dari peran (X1) yaitu 5.191 dengan nilai sig. 0.000 dan Nilai t dari inovasi (X2) yaitu 2.466 nilai sig yaitu 0.019, jika nilai sig nya lebih kecil dari 0.05 atau 0.050 maka uji t berpengaruh atau diterima, dalam penelitian ini nilai sig nya lebih kecil dari 0.05 maka uji t berpengaruh atau di terima.

b. Uji Simultan (F)

Hasil uji f dapat dilihat pada tabel ANOVA di bawah ini. Nilai *prob.* F hitung dapat dilihat pada kolom terakhir (*sig*).

**Tabel.6**  
**Hasil Uji f SPSS Ver.24**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.	
1	Regression	216.361	2	108.181	80.425	.000 <sup>b</sup>
	Residual	44.389	33	1.345		
	Total	260.750	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari Tabel.6 diatas dapatdiketahuibahwasildenganmenggunakanSPSS Ver.24 , Nilai yg diperoleh dari nilai F 80.425 dan dengannilai sig yaitu 0.000. Jadi untuk mengetahui apakah uji F signifikan atau tidak yaitu dengan melihat nilai sig nya, jika nilai sig nya lebih kecil dari 0.05 maka uji F dinyatakan berpengaruh atau di terima. 0.000 lebih kecil dari 0.05 berarti uji F nya berpengaruh atau di terima.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen secara bersama-sama dan memberi penjelasan terhadap variabel dependen. Nilai ( $R^2$ ) yaitu  $R = 1$ .

**Tabel.7**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**SPSS Ver.24**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.911 <sup>a</sup>	.830	.819	1.160	.830	80.425	2	33	.000
a. Predictors: (Constant), X1, X2									
b. Dependent Variable: Y									

Dari tabel.7 diatas dapat dilihat nilai diambil dari "R Square". Jadi artinya dari angka tersebut adalah, variabel X mempunyai pengaruh sebesar 0,830 atau 83 % terhadap variabel Y, dan sedangkan sisanya sebesar 17% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

**Kesimpulan Dan Saran**

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Peran dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Unit Kebun Marihat, maka dapat disimpulkan bahwa:



1. Teknik analisis regresi linier berganda adalah  $Y=0,493 + 0,624 + 0,352$  , artinya nilai koefisien regresi peran (X1) sebesar 0,624 menunjukkan besarnya variabel peran (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel inovasi (X2). Artinya apabila variabel peran (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja (Y) meningkat sebesar 0,624 satuan nilai dengan asumsi variabel inovasi (X2) konstan dan nilai koefisien regresi inovasi (X2) sebesar 0,352 menunjukkan besarnya peranan variabel inovasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel peran (X1) konstan. Artinya apabila variabel inovasi (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,352 satuan nilai dengan asumsi variabel peran (X1) konstan.
2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini variabel X punya pengaruh sebesar 0,830 atau 83% terhadap variabel Y, sedangkan sisanya sebesar 17% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Variabel Peran (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PTPN IV Unit Kebun Marihat. Hal ini dapat dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.191 > 2.028$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PTPN IV Unit Kebun Marihat.
4. Variabel Inovasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PTPN IV Unit Kebun Marihat. Hal ini dapat dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.466 > 2.028$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PTPN IV Unit Kebun Marihat.
5. Variabel Peran dan Inovasi bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Unit Kebun Marihat. Hal ini dapat dilihat dari  $F_{hitung} (80.425) > F_{tabel} (3.28)$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Peran dan Inovasi) secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan melihat probabilitasnya (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan berpengaruh signifikan.

## B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran kepada pihak – pihak terkait.

1. Faktor peran memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Unit Kebun Marihat karena peran dalam diri seorang mandor perlu disadari dan apabila memungkinkan perlu di tingkatkan dengan cara lebih intropeksi diri lagi, lebih mengkedepankan tanggung jawab, serta lebih mengutamakan sifat adil dalam pekerjaan, karena dengan begitu peran seorang mandor akan berjalan dengan lebih baik lagi dan dapat meningkatkan kenyamanan bawahan dalam bekerja.
2. Kepada seluruh Mandor yang bertugas di PTPN IV Unit kebun Marihat, inovasi yang telah ada hendaknya semangkin ditingkatkan kearah yang lebih baik lagi karena pengaruhnya besar terhadap kinerja yang ada di PTPN IV Unit Kebun Marihat. Inovasi yang baik memungkinkan terjadinya suasana kerja yang lebih baik lagi serta meningkatkan kinerja bawahan atau karyawan kearah yang lebih positif lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin, (2012). Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi, Erlangga, Jakarta  
 Bintoro dan Daryanto, (2017). Kinerja Karyawan, Gava Media, Yogyakarta  
 Effendy, Taufiq, (2018). Peran, lotus Book, Tangerang Selatan  
 Fahmi, Irham, (2012). Manajemen Kepemimpinan, Alfabeta, Bandung  
 Febransya, Ade dan Napitupuluh, Eko Y, (2010). Inovation, Prasetya Mulya Publishing, Jakarta  
 Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung

- Riani, Asri Laksmi, 2011. *Budaya Organisasi*, Cetakan Ke-1, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Rifai, George, (2012). Prinsip – Prinsip Pengelolaan Strategi Bisnis, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Samsuddin, Harun, (2018). Kinerja Karyawan, Indonesia Pustaka, Sidoarjo
- Suhardono, Edy, (2018). Teori Peran, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R dan D, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy H, (2013). Budaya Organisasi, Kencana, Jakarta
- Sony, Toman Tambunan, (2015). Pemimpin dan Kepemimpinan, Graha Ilmu, Yogyakarta
- <https://pendidikan.co.id/pengertian-peran-konsep-dan-jenisnya-menurut-para-ahli/>
- <https://.pelajaran.co.id/2018/05/pengertian-inovasi-ciri-indikator-sifat-dan-jenis-inovasi-menurut-para-ahli.html>
- <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ojs.unud.ac.id/index.php/penjor/article/download/34862/21092/&ved=2ahUKEwj8wJyG8drqAhUgILcAHTZXD4QQFjABegQIDRAG&usg=AOvVaw2XIqOV7WwX6dbX1-mgxc7c>