

## DAFTAR PUSTAKA

- Alifuddin, M., & Razak, M. (2015). *Kewirausahaan Strategi Membangun Kerajaan Bisnis*. Jakarta: MAGNAScript.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 7(1).
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. RAIH ASA SUKSES.
- Devita, M., & Musadad, M. (2017). *Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Human resource management: Strategies and changes in order to improve employee and organizational performance. *Bandung: Alfabeta*.
- Elyas, A. H., Iskandar, E., & Suardi, S. (2020). INOVASI MODEL SOSIALISASI PERAN SERTA MASYARAKAT KECAMATAN HAMPARAN PERAK DALAM PEMILU. *Warta Dharmawangsa*.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi Kasus pada PT Qwords Company International). *PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis)*, 9(1), 18-32.
- Fahrurrazi, F. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, SIKAP INOVATIF, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI.
- Fitrah, M. (2018). *Metodologi penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)
- Helmi. (2019) Bapenda Makassar Kembali Lahirkan Inovasi, PAD Naik Rp. 2,5 M Saat Uji Coba. Diakses pada 1 Desember 2020 , dari <https://makassarmetro.com/2019/05/01/bapenda-makassar-kembali-lahirkan-inovasi-pad-naik-rp-25-m-saat-uji-coba>
- Hermann, M., Pentek, T., & Otto, B. (2016, January). Design principles for

industrie 4.0 scenarios. In *2016 49th Hawaii international conference on system sciences (HICSS)* (pp. 3928-3937). IEEE.

Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER (AJENDAM)-I BUKITBARISAN MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.

Jackson, S. A., Gopalakrishna-Remani, V., Mishra, R., & Napier, R. (2016). Examining the impact of design for environment and the mediating effect of quality management innovation on firm performance. *International Journal of Production Economics*, 173, 142-152.

Kotler, P., Armstrong, G., Ancarani, F. G., & Costabile, M. (2015). *Principi di marketing*. Pearson Italia.

Kusuma, I. P. S. W., & Ardana, K. (2014). Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*,

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Mail, F., Adoe, K. K., & Noach, R. (2020). PERBEDAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. AUTO NUSA ABADI KUPANG BERDASARKAN JOB DESCRIPTIVE INDEX (JDI). *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 5(01), 34-45.

Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.

Nasution, A. H., & Kartajaya, H. (2018). *Inovasi*. Penerbit Andi

Nasution, E. H., & Musnadi, S. (2018). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123-134.

Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri, 12(1).

- Nurjanah, S. (2015, May). Peranan Manajemen Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. In *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)* (Vol. 2, No. 1, pp. 27-33)
- Nursyamsi, I. (2013). Organizational Citizenship Behavior Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 17(3).
- Padilha, C. K., & Gomes, G. (2016). Innovation culture and performance in innovation of products and processes: a study in companies of textile industry. *RAI Revista de Administração e Inovação*, 13(4), 285-294
- Pratiwi, S. (2016). *Pengaruh Inovasi produk Dan Diferensiasi Produk Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Sentra Industri Pakaian Anak Pagarsih Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku organisasi, edisi bahasa indonesia. *Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia*.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 28–35.
- Sartika, D. (2015). Inovasi organisasi dan kinerja organisasi: Studi kasus pada pusat kajian dan pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Borneo Administrator*, 11(2).
- Setiadi, N. J., & SE, M. (2019). *Perilaku Konsumen: Perspektif Kontemporer pada Motif, Tujuan, dan Keinginan Konsumen Edisi Ketiga* (Vol. 3). Prenada Media.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Suprobo, W. A. (2014). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Inovasi Sebagai Variabel Intervening Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Sektor Kuliner Wilayah Banyuwangi. *Skripsi Sarjana pada Universitas Jember*.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Sujarwo, A., & Wahjono, W. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada LKP Alfabank Semarang). *INFOKAM*, 13(1).
- Tavassoli, S., & Karlsson, C. (2015). Persistence of various types of innovation

analyzed and explained. *Research Policy*, 44(10), 1887-1901.

Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A. (2017). Theoretical concept of job satisfaction—a study. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 5(6), 464-470.

Utomo, T. W. W. (2016). Tinjauan Kritis Tentang Pemerintah dan Kewenangan Pemerintah Menurut Hukum Administrasi Negara. *UNISIA*

Viki, T., Toma, D., & Gons, E. (2017). The corporate startup. *How established companies can develop successful innovation ecosystems*

Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).

YANTI, N. PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BADAN PENDAPATAN.

Zhang, S., Wang, Z., Zhao, X., & Zhang, M. (2017). Effects of institutional support on innovation and performance: roles of dysfunctional competition. *Industrial Management & Data Systems*.

## LAMPIRAN

### A. VALIDITAS

#### 1. Inovasi Budaya

**Correlations**

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A
A1							
Pearson Correlation	1	.126	.160	.009	-.135	.149	.413*
Sig. (2-tailed)		.506	.400	.961	.475	.433	.023
N	30	30	30	30	30	30	30
A2							
Pearson Correlation	.126	1	.145	.114	-.094	.202	.468**
Sig. (2-tailed)	.506		.443	.549	.620	.285	.009
N	30	30	30	30	30	30	30
A3							
Pearson Correlation	.160	.145	1	.037	.046	.320	.554**
Sig. (2-tailed)	.400	.443		.845	.808	.085	.001
N	30	30	30	30	30	30	30
A4							
Pearson Correlation	.009	.114	.037	1	.137	-.087	.368*
Sig. (2-tailed)	.961	.549	.845		.471	.646	.045
N	30	30	30	30	30	30	30
A5							
Pearson Correlation	-.135	-.094	.046	.137	1	.424*	.502**
Sig. (2-tailed)	.475	.620	.808	.471		.019	.005
N	30	30	30	30	30	30	30
A6							
Pearson Correlation	.149	.202	.320	-.087	.424*	1	.704**
Sig. (2-tailed)	.433	.285	.085	.646	.019		.000
N	30	30	30	30	30	30	30
A							
Pearson Correlation	.413*	.468**	.554**	.368*	.502**	.704**	1
Sig. (2-tailed)	.023	.009	.001	.045	.005	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Inovasi Manajemen

## Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B
B1	Pearson Correlation	1	.583**	.425*	.501**	.408*	.211	.866**
	Sig. (2-tailed)		.001	.019	.005	.025	.262	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
B2	Pearson Correlation	.583**	1	.364*	.206	.190	.211	.724**
	Sig. (2-tailed)	.001		.048	.274	.316	.262	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
B3	Pearson Correlation	.425*	.364*	1	.163	-.074	0.000	.546**
	Sig. (2-tailed)	.019	.048		.390	.696	1.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
B4	Pearson Correlation	.501**	.206	.163	1	.235	.262	.620**
	Sig. (2-tailed)	.005	.274	.390		.212	.163	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
B5	Pearson Correlation	.408*	.190	-.074	.235	1	0.000	.454*
	Sig. (2-tailed)	.025	.316	.696	.212		1.000	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30
B6	Pearson Correlation	.211	.211	0.000	.262	0.000	1	.439*
	Sig. (2-tailed)	.262	.262	1.000	.163	1.000		.015
	N	30	30	30	30	30	30	30
B	Pearson Correlation	.866**	.724**	.546**	.620**	.454*	.439*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.012	.015	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 3. Kepuasan Kerja

## Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C
C1	Pearson Correlation	1	.517**	.129	.271	.217	.360	.169	-.057	.658**
	Sig. (2-tailed)		.003	.497	.148	.249	.051	.372	.763	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C2	Pearson Correlation	.517**	1	-.122	-.064	.205	.278	-.105	.137	.448*
	Sig. (2-tailed)	.003		.522	.735	.277	.138	.580	.471	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C3	Pearson Correlation	.129	-.122	1	.068	.228	.174	.136	.073	.382*
	Sig. (2-tailed)	.497	.522		.719	.225	.358	.474	.703	.037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C4	Pearson Correlation	.271	-.064	.068	1	-.087	.272	0.000	.059	.416*
	Sig. (2-tailed)	.148	.735	.719		.648	.146	1.000	.757	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C5	Pearson Correlation	.217	.205	.228	-.087	1	.289	.197	0.000	.433*
	Sig. (2-tailed)	.249	.277	.225	.648		.122	.296	1.000	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C6	Pearson Correlation	.360	.278	.174	.272	.289	1	.324	.231	.736**
	Sig. (2-tailed)	.051	.138	.358	.146	.122		.080	.220	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C7	Pearson Correlation	.169	-.105	.136	0.000	.197	.324	1	.377*	.520**
	Sig. (2-tailed)	.372	.580	.474	1.000	.296	.080		.040	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C8	Pearson Correlation	-.057	.137	.073	.059	0.000	.231	.377*	1	.457*
	Sig. (2-tailed)	.763	.471	.703	.757	1.000	.220	.040		.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C	Pearson Correlation	.658**	.448*	.382*	.416*	.433*	.736**	.520**	.457*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.037	.022	.017	.000	.003	.011	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 4. Kinerja Pegawai

## Correlations

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D
D1	Pearson Correlation	1	.648**	-.156	-.112	.193	.136	-.069	.273	.410*
	Sig. (2-tailed)		.000	.409	.557	.306	.475	.716	.145	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D2	Pearson Correlation	.648**	1	-.135	.117	.234	.129	-.178	.203	.469**
	Sig. (2-tailed)	.000		.476	.540	.214	.498	.347	.282	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D3	Pearson Correlation	-.156	-.135	1	.323	.060	.108	.214	-.060	.478**
	Sig. (2-tailed)	.409	.476		.082	.753	.571	.257	.751	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D4	Pearson Correlation	-.112	.117	.323	1	.040	.038	.143	-.094	.456*
	Sig. (2-tailed)	.557	.540	.082		.834	.841	.451	.622	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D5	Pearson Correlation	.193	.234	.060	.040	1	-.035	.030	.306	.549**
	Sig. (2-tailed)	.306	.214	.753	.834		.853	.873	.100	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D6	Pearson Correlation	.136	.129	.108	.038	-.035	1	.403*	-.071	.408*
	Sig. (2-tailed)	.475	.498	.571	.841	.853		.027	.709	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D7	Pearson Correlation	-.069	-.178	.214	.143	.030	.403*	1	.246	.472**
	Sig. (2-tailed)	.716	.347	.257	.451	.873	.027		.191	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D8	Pearson Correlation	.273	.203	-.060	-.094	.306	-.071	.246	1	.423*
	Sig. (2-tailed)	.145	.282	.751	.622	.100	.709	.191		.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D	Pearson Correlation	.410*	.469**	.478**	.456*	.549**	.408*	.472**	.423*	1
	Sig. (2-tailed)	.024	.009	.008	.011	.002	.025	.009	.020	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## B. RELIABILITAS

### 1. Inovasi Budaya

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	7

### 2. Inovasi Manajemen

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	7

### 3. Kepuasan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	9

### 4. Kinerja Pegawai

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	9

## C. ASUMSI

### 1. Normalitas

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.082	112	.062
Unstandardized Residual	.073	112	.198

a. Lilliefors Significance Correction

## 2. Heterokedastis

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.441	.660
Inovasi_Budaya	.034	.973
Inovasi_Manajemen	.846	.399
Kepuasan_Kerja	-.168	.867

a. Dependent Variable: Abs

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.116	.267
Inovasi_Budaya	-.545	.587
Inovasi_Manajemen	.543	.588

a. Dependent Variable: Abs2

## 3. Multikoloneritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Inovasi_Budaya	.859	1.164
Inovasi_Manajemen	.715	1.398
Kepuasan_Kerja	.675	1.482

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Inovasi_Budaya	.922	1.085
Inovasi_Manajemen	.922	1.085

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

## 4. Autokorelasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	Durbin-Watson
1	1.623

b. Dependent Variable:  
Kinerja\_Pegawai

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	Durbin-Watson
1	1.576

b. Dependent Variable:  
Kinerja\_Pegawai

#### D. PATH ANALYSIS

##### Regressions:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )	Std.lv
Std.all					
Kinerja_Pegawai ~					
Kepsn_Krj (b)	0.268	0.097	2.750	0.006	0.268
0.276					
Inovs_Bdy (c1)	0.134	0.114	1.177	0.239	0.134
0.105					
Invs_Mnjm (c2)	0.223	0.098	2.283	0.022	0.223
0.223					
Kepuasan_Kerja ~					
Inovs_Bdy (a1)	0.307	0.107	2.868	0.004	0.307
0.232					
Invs_Mnjm (a2)	0.475	0.083	5.694	0.000	0.475
0.460					

##### Variances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )	Std.lv
Std.all					
.Kinerja_Pegawai	5.471	0.731	7.483	0.000	5.471
0.764					
.Kepuasan_Kerja	5.150	0.688	7.483	0.000	5.150
0.675					

##### R-Square:

	Estimate
Kinerja_Pegawai	0.236
Kepuasan_Kerja	0.325

##### Defined Parameters:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )	Std.lv
Std.all					
indirect1	0.082	0.041	1.985	0.047	0.082
0.064					
indirect2	0.127	0.051	2.476	0.013	0.127
0.127					
total	0.566	0.123	4.595	0.000	0.566
0.519					

## Tabel Nilai r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

## KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Inovasi Manajemen dan Inovasi Budaya terhadap kepuasan kerja dan kinerja organisasi di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar

Nama		
Usia		
Jenis Kelamin		
Masa Kerja	5-10 tahun	
	10-15 tahun	
	> 15 tahun	
Tingkat Pendidikan	SMA	
	SARJANA (D3/ S1)	
	MAGISTER (S2)	
Golongan Pangkat	II	
	III	
	IV	

Kuisisioner penelitian ini dibuat dalam rangka penyusunan tesis pada program studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin. Responden dimohon kesediaannya untuk memberikan penilaian secara objektif terhadap kuisisioner penelitian ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom kriteria yang sesuai dengan pernyataan yang diberikan. Adapun kriteria :

1. (SS) Sangat Setuju
2. (S) Setuju
3. (N) Netral

4. (TS) Tidak Setuju
5. (STS) Sangat Tidak Setuju

### Petunjuk

Bacalah pernyataan dibawah ini dengan cermat dan pilihlah jawaban yang benar-benar sesuai dengan pilihan Anda

Atas bantuan Sodara saya ucapkan terimakasih.

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Inovasi Budaya</b>						
1	Saya sering menyampaikan pendapat dalam rapat					
2	Saya senang bertukar pendapat dengan rekan kerja					
3	Saya sangat mudah beradaptasi pada hal-hal baru					
4	Saya tidak merasa kesulitan dalam belajar hal baru					
5	Saya yakin perubahan teknologi ditempat kerja akan meningkatkan minat saya dalam bekerja					
6	Saya yakin bahwa perubahan teknologi ditempat kerja akan meningkatkan produktivitas					
<b>Inovasi Manajemen</b>						
7	Inovasi pembayaran pajak PBB online mempermudah menyelesaikan pekerjaan					
8	Dengan inovasi pembayaran pajak PBB online pekerjaan bisa selsesai dalam waktu lebih singkat					
9	Kegiatan administrasi lebih mudah dijalankan setelah beradaptasi dengan sistem baru					
10	Tahapan administrasi terasa lebih singkat					
11	Dengan inovasi pembayaran pajak PBB online membuat saya lebih produktif					
12	Saya yakin bahwa perubahan teknologi (seperti pembayaran online) akan meningkatkan kualitas hubungan saya dengan pihak manajemen.					
<b>Kepuasan Kerja</b>						

13	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan di promosikan					
14	Promosi sering terjadi di organisasi saya					
15	Para manajer (supervisor) memberikan dukungan kepada saya dalam bekerja					
16	Saya menikmati bekerja dengan manajer (supervisor)					
17	Gaji yang diberikan cukup sesuai dengan tanggungjawab yang saya diberikan					
18	Tunjangan yang diberikan lebih dari cukup untuk kebutuhan sehari-hari					
19	Saya merasa senang dengan tingkat tanggungjawab dalam pekerjaan yang diberikan					
20	Saya merasa banyak mencapai keberhasilan dalam pekerjaan					
<b>Kinerja Pegawai</b>						
21	Kemampuan saya menyelesaikan pekerjaan inti sangat baik					
22	Dalam menyelesaikan tanggungjawab, kualitas pekerjaan saya cukup bagus					
23	Saya merasa ingin menambahkan jumlah pekerjaan					
24	Saya merasa mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan pada hari yang sama					
25	Saya bekerja lebih keras dalam menyelesaikan pekerjaan					
26	Pengetahuan saya berkaitan dengan pekerjaan utama adalah baik					
27	Saya memegang standar profesional yang tinggi					
28	Saya mau melakukan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

Makassar, .....  
2021

Responden,

---