

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CREATIVITY* DAN
ORGANIZATIONAL INNOVATION TERHADAP
ORGANIZATIONAL PERFORMANCE PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL I MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**ISMA NANDA SAPUTRI
218320019**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/6/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/25

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CREATIVITY* DAN
ORGANIZATIONAL INNOVATION TERHADAP
ORGANIZATIONAL PERFORMANCE PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL I MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

**ISMA NANDA SAPUTRI
218320019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/25

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Creativity* dan *Organizational Innovation* Terhadap *Organizational Performance* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Nama : Isma Nanda Saputri

NPM : 218320019

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembimbing


(Hery Syahril, SE, M.Si)
Pembimbing


(Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si)
Pembimbing

Mengetahui:


(Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan


(Fitriani Tobing, SE, M.Si)
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 27 Maret 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Organizational Creativity* dan *Organizational Innovation* terhadap *Organizational Performance* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 27 Maret 2025



Isma Nanda Saputri
Npm. 218320019

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Isma Nanda Saputri
Npm : 218320019
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh *Organizational Creativity* dan *Organizational Innovation* Terhadap *Organizational Performance* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 27 Maret 2025

Yang menyatakan,



Isma Nanda Saputri

RIWAYAT HIDUP



Nama	Isma Nanda Saputri
NPM	218320019
Tempat, Tanggal Lahir	Tegal, 20 Desember 2003
Nama Orang Tua	
Ayah	Warjid
Ibu	Sohipah
Riwayat Pendidikan	
SMP	Al-Jam'iyatul Washliyah Stabat
SMA	SMK Negeri 1 Stabat
Riwayat Studi di UMA	1. Kampus Mengajar Angkatan ke-6 di SMKS BM Harapan Stabat. 2. Mengikuti Program Indonesia Cyber Education Institue (ICE-I) di Telkom University 3. Pernah Menjadi Anggota Organisasi Ikatan Mahasiswa Islam periode 2023/2024.
NO. HP/WhatsApp	082267330754
Email	ismaninda2@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational creativity and organizational innovation on organizational performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan partially. This study uses a quantitative approach with a sample of 165 employees selected using stratified proportional sampling and convenience sampling. Data were distributed to respondents using a questionnaire with a Likert scale of 1-5, which was distributed directly and also via Google Form. Furthermore, the data obtained were analyzed using multiple linear regression with SPSS software version 23. The results of the analysis showed a positive and significant effect of organizational creativity on organizational performance, as well as a positive and significant effect of organizational innovation on organizational performance. This study contributes to the integration of organizational creativity and organizational innovation on organizational performance in one research framework, which, to the best of the researcher's knowledge, has not been found in previous studies, and also enriches the literature review related to antecedents of organizational performance in the context of plantation sector research. Furthermore, this study provides input to leaders about the importance of organizational creativity and organizational innovation in improving organizational performance.

Keywords: Organizational Creativity, Organizational Innovation, Organizational Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *organizational creativity* dan *organizational innovation* terhadap *organizational performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan secara parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 165 karyawan yang dipilih menggunakan *stratified proportional sampling* dan *convenience sampling*. Data disebar kepada responden menggunakan kuesioner dengan skala *likert* 1-5 yang disebar secara langsung dan juga melalui *google form*. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan *software* SPSS versi 23. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *organizational creativity* terhadap *organizational performance*, demikian juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational innovation* terhadap *organizational performance*. Penelitian ini memberikan kontribusi integrasi *organizational creativity* dan *organizational innovation* terhadap *organizational performance* dalam satu kerangka penelitian, yang pada studi sebelumnya sepengetahuan peneliti belum ditemukan, dan juga memperkaya kajian literatur terkait *antecedent organizational performance* pada konteks penelitian sektor perkebunan. Selanjutnya, penelitian ini memberi masukan kepada pimpinan tentang pentingnya *organizational creativity* dan *organizational innovation* dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kata kunci: *Organizational Creativity, Organizational Innovation, Organizational Performance.*

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, penulis memanjatkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karunianya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh *Organizational Creativity* dan *Organizational Innovation* Terhadap *Organizational Performance* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan”**.

Tujuan dari penulisan ini merupakan persyaratan untuk menempuh program sarjana Akuntansi/Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Ucapan terima kasih yang teristimewa, penulis ucapkan kepada keluarga terutama kedua orang tua, Bapak Warjid dan Ibu Sohipah yang selalu memberikan dukungan doa serta materi kepada penulis dalam menyelesaikan studi ini dan dalam mewujudkan mimpi-mimpi penulis, terima kasih karena selalu mendidik penulis untuk menjadi seorang manusia yang memanusiakan manusia lain dan memberikan nasihat-nasihat yang berharga agar penulis dapat menjalani hidup dengan tangguh dan penuh semangat. Selanjutnya, kepada adik penulis Danil Fatur Rahman, penulis berterima kasih untuk semangat dan dukungannya selama proses penyusunan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai ungkapan rasa terima kasih atas segala yang telah kalian berikan kepada penulis demi terselesaikannya studi ini.

Selama proses menyusun skripsi, penulis telah mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E. Ak, M.Acc., selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, SE, M.Sc., selaku Kabis. Pembelajaran dan Sistem Informasi Akademik Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
6. Bapak Alfito, SE, M.Si., selaku Kabis. Minat Bakat dan Inovasi Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
7. Bapak Hery Syahril, SE, M.Si., selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dalam penyusunan serta memberikan motivasi dan ilmunya kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan tepat waktu.
8. Bapak Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis untuk penyempurnaan skripsi ini.

9. Ibu Dr. Nur Aisyah, SE, M.M., selaku Dosen Ketua Penguji yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis untuk penyempurnaan skripsi ini.
10. Ibu Khairunnisak, S.M, M.M., selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis untuk penyempurnaan skripsi ini.
11. Seluruh Dosen-dosen Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
12. Seluruh Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, yang selalu mengarahkan mahasiswa/i menyelesaikan urusan selama mengikuti perkuliahan.
13. Kepada Diri Sendiri terima kasih sudah mau berjuang sejauh ini dan tidak pernah menyerah akan semua mimpi-mimpi itu. Tetap sehat dan semangat karena target masih sangat banyak serta perjalanan yang masih sangat panjang. Belajarlah selalu dari pengalaman dan tumbuh jadi lebih baik.
14. Kepada Gustia Patrisyah yang telah menjadi teman satu pembimbing dan yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan bagi penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
15. Kepada A4 Manajemen terima kasih untuk waktu yang telah berlalu serta pengalaman bersama kalian merupakan salah satu pengalaman terbaik bagi penulis.

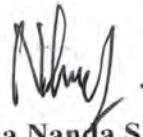
16. Kepada teman-teman terbaik penulis Atma, Juli, Aura, Lanna, dan Silvi yang selalu menemani dan menghibur penulis selama masa-masa sulit penulis dalam menyusun skripsi ini. Terima kasih penulis ucapkan sebesar-besarnya atas dukungan yang kalian berikan.

17. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan atas bantuannya dalam memberikan penulis izin untuk melakukan riset.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 27 Maret 2025

Penulis


Isma Nanda Saputri
218320019

DAFTAR ISI

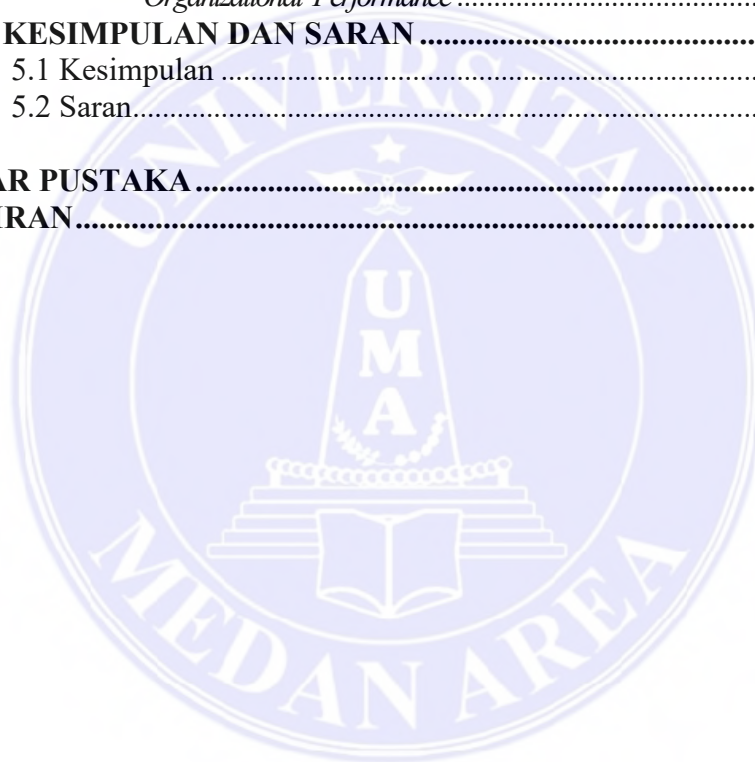
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.5.1 Manfaat Teoritis	6
1.5.2 Manfaat Praktis	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 8
2.1 <i>Organizational Performance</i>	8
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Performance</i>	8
2.1.2 Dimensi <i>Organizational Performance</i>	8
2.1.3 Pengukuran <i>Organizational Performance</i>	9
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Performance</i>	10
2.2 <i>Organizational Creativity</i>	10
2.2.1 Pengertian <i>Organizational Creativity</i>	10
2.2.2 Dimensi <i>Organizational Creativity</i>	11
2.2.3 Pengukuran <i>Organizational Creativity</i>	11
2.2.4 Pengaruh Antara <i>Organizational Creativity Terhadap</i> <i>Organizational Performance</i>	12
2.3 <i>Organizational Innovation</i>	12
2.3.1 Pengertian <i>Organizational Innovation</i>	12
2.3.2 Dimensi <i>Organizational Innovation</i>	13
2.3.3 Pengukuran <i>Organizational Innovation</i>	14
2.3.4 Pengaruh Antara <i>Organizational Innovation Terhadap</i> <i>Organizational Performance</i>	15
2.4 Penelitian Terdahulu	15
2.5 Kerangka Konseptual.....	17
2.6 Hipotesis Penelitian.....	18
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 20
3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian.....	20
3.1.1 Jenis Penelitian.....	20

3.1.2 Lokasi Penelitian.....	20
3.1.3 Waktu Penelitian.....	20
3.2 Populasi dan Sampel	21
3.2.1 Populasi.....	21
3.2.2 Sampel.....	21
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	24
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	25
3.4.1 Jenis Data.....	25
3.4.2 Sumber Data	26
3.5 Skala Pengukuran Data	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data	27
3.7 Uji Instrumen Penelitian	28
3.7.1 Uji Validitas.....	28
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	28
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	29
3.8.1 Uji Normalitas	29
3.8.2 Uji Multikolinearitas	30
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	30
3.9 Teknik Analisis Data	30
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	30
3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	31
3.9.3 Uji Hipotesis.....	31

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 33

4.1 Gambaran umum PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan	33
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan	33
4.1.2 Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.....	34
4.2 Validitas dan Reliabilitas.....	35
4.2.1 Uji Validitas	35
4.2.2 Uji Reliabilitas	37
4.3 Penyajian Data Responden.....	38
4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	40
4.4 Penyajian Data Angket Responden.....	41
4.4.1 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Organizational Creativity (X1)</i>	41
4.4.2 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Organizational Innovation (X2)</i>	41
4.4.3 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Organizational Performance (Y)</i>	48
4.5 Uji Asumsi Klasik	51
4.5.1 Uji Normalitas.....	51
4.5.2 Uji Multikolinearitas	53

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	54
4.6 Uji Statistik.....	55
4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
4.7 Uji Hipotesis	57
4.7.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	57
4.7.2 Uji Simultan (Uji F)	58
4.7.3 Uji Parsial (Uji t)	58
4.8 Pembahasan.....	60
4.8.1 Pengaruh <i>Organizational Creativity</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	60
4.8.2 Pengaruh <i>Organizational Innovation</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	70



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020-2023	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	20
Tabel 3.2 Target Responden/Divisi	23
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	24
Tabel 3.4 Ukuran Skala Likert	26
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Organizational Creativity (X1)	35
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Organizational Innovation (X2)	36
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Organizational Performance (Y)	36
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Organizational Creativity (X1)	37
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Organizational Innovation (X2)	37
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Organizational Performance (Y)	38
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	40
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Creativity</i> (X1).....	41
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Innovation</i> (X2)	44
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Performance</i> (Y).....	48
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	53
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	58
Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji t)	59
Tabel 4.20 Usia Karyawan per Divisi	60
Tabel 4.21 Pengalaman Kerja Karyawan per Divisi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	18
Gambar 4.1 Logo PTPN IV Regional I Medan	34
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas Histogram.....	52
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Normalitas Probability Plot	52
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2 Tabulasi Angket.....	76
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data	89
Lampiran 4 Surat Pengantar Riset.....	99
Lampiran 5 Surat Selesai Riset	100



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organizational performance memainkan peran penting sebagai indikator dari keberhasilan atau kegagalan organisasi (Yousef Obeidat et al., 2017). Misalnya, organisasi yang memiliki kinerja tinggi akan sukses di pasar dan sebaliknya organisasi yang kinerjanya buruk akan gagal di pasar. *Organizational performance* menjadi penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan atau sasarannya baik di negara maju maupun negara berkembang, khususnya di negara-negara kecil, perusahaan menengah maupun organisasi besar (S. Rehman et al., 2019). *Organizational performance* dianggap sebagai faktor paling signifikan bagi organisasi dalam mengukur tujuan mereka dan untuk meraih kesuksesan di pasar yang kompetitif (S. U. Rehman et al., 2018).

Organizational performance secara umum mengacu pada hasil operasi organisasi atau pencapaian tujuan organisasi (Uluskan et al., 2017). Organisasi berupaya meningkatkan kinerja dan proses penciptaan nilai dengan memperoleh dan memanfaatkan sumber daya unggul dengan cara yang kreatif dan inovatif. Selain itu, *organizational performance* dipandang sebagai kapasitas organisasi dalam mengakses dan menangani berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya (Smriti & Das, 2018).

Pada penelitian terdahulu dengan menggunakan data base google scholar dengan rentang tahun 2015-2024, peneliti menemukan banyak penelitian yang meneliti *organizational performance* diberbagai lokasi seperti penelitian yang

dilakukan Rumanti et al (2023), yang melakukan penelitian pada UKM Batik di Lasem, Kabupaten Rembang, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia dan Madura, Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Lebih jauh, penelitian pada perusahaan-perusahaan yang berbasis AI di Amerika Serikat (Mikalef & Gupta, 2021), penelitian pada perusahaan yang beroperasi di Kawasan Industri Terorganisir Sakarya pada Wilayah Marmara Turki (Yildiz & Aykanat, 2021), penelitian pada organisasi pertanian pangan, manufaktur, konstruksi, dan jasa di Pakistan (Shahzad et al., 2016; Soomro et al., 2021), penelitian di sektor perbankan Uni Emirat Arab (Farouk et al., 2016), penelitian pada perusahaan konstruksi Iran (Chan et al., 2024), penelitian pada perusahaan-perusahaan di Pearl River, Tiongkok Delta Sungai (Chen et al., 2021), dan penelitian pada UKM yang aktif secara komersial di Latvia (Baumane-Vītoliņa et al., 2022). Namun pada studi terdahulu, peneliti belum menemukan kajian *organizational performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berdiri pada tanggal 11 Maret 1996, berlokasi di Jalan Sei Batang hari No. 2, Simpang Tanjung, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan menghasilkan beberapa komoditas seperti sawit, karet, teh, dan kopi. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan memiliki 6 Divisi yaitu, Sekretariat dan Hukum, Tanaman, SDM & Sistem Manajemen, Teknik & Pengelolaan, Akuntansi dan Keuangan, dan Pengadaan & Teknik Informasi.

Data yang diperoleh peneliti dari staf divisi SDM & Sistem Manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, diperoleh informasi terkait kinerja karyawan tahunan yang dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020-2023

No	Divisi	2020	2021	2022	2023
1	Sekretariat dan Hukum	89,03	89,87	81	79,04
2	SDM & Sistem Manajemen	92,70	80,54	76,04	71
3	Tanaman	91,18	79,86	71,09	72,31
4	Teknik dan Pengelolaan	87,95	77,84	82,03	75,48
5	Akuntansi & Keuangan	93,09	90,7	90,14	77,90
6	Pengadaan & Teknologi Informasi	92,77	79,93	85,06	78,83
	Rata - rata	91,12	83,12	80	75,76
	Target Perusahaan	91 - 100	91 - 100	91 - 100	91 - 100

Sumber: Divisi SDM & Sistem Manajemen

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dari berbagai divisi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan mengalami penurunan yang mana ini berpengaruh terhadap *organizational performance*. Secara rata-rata dari setiap bagian divisi tahun 2020 hingga tahun 2023 terjadi penurunan, dimulai dari nilai rata-rata pada tahun 2020 untuk semua divisi mencapai angka 91,12, ditahun 2021 terjadi penurunan menjadi 83,12, tahun 2022 juga terjadi penurunan menjadi 80, dan ditahun 2023 kinerja karyawan juga turun menjadi 75.76, hal ini tentunya salah satunya sangat terkait dengan *organizational performance*. Data yang telah dipaparkan diatas mengalami penurunan dan perusahaan memiliki harapan kinerja karyawannya dapat meningkat mencapai target maksimal pada angka 91 hingga 100.

Dalam penelitian terdahulu dengan menggunakan data base google scholar dari rentang waktu 2015-2024 banyak faktor yang mempengaruhi *organizational*

performance. *Organizational creativity* (Mikalef & Gupta, 2021; Rajagopal, 2019; Rumanti et al., 2023; Shahzad et al., 2016) dan *Organizational innovation* (Baumane-Vītolīņa et al., 2022; Chan et al., 2024; Chen et al., 2021; Farouk et al., 2016; Soomro et al., 2021; Yildiz & Aykanat, 2021) merupakan variabel yang banyak digunakan para peneliti untuk memprediksi *organizational performance*.

Pada studi terdahulu ditemukan bahwa *organizational creativity* berpengaruh signifikan terhadap *organizational performance* (Mikalef & Gupta, 2021; Rajagopal, 2019; Rumanti et al., 2023; Shahzad et al., 2016). *Organizational creativity* telah dianggap penting karena merupakan prediktor kuat terhadap kemampuan inovatif organisasi dan, sebagai hasilnya, memiliki dampak kuat dalam menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Olszak & Kisielnicki, 2016). Selain itu, *organizational creativity* menjadi lebih penting karena muncul sebagai salah satu karakteristik organisasi terpenting ketika menangani krisis (Thukral, 2021).

Organizational innovation dalam studi lainnya juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *organizational performance* (Baumane-Vītolīņa et al., 2022; Chan et al., 2024; Chen et al., 2021; Farouk et al., 2016; Soomro et al., 2021; Yildiz & Aykanat, 2021). *Organizational innovation* memainkan peran penting sebagai pendorong daya saing dalam lingkungan yang dinamis dan hubungan dekatnya dengan pertumbuhan organisasi mengarahkan untuk berfokus pada konsep inovasi (Azeem et al., 2021). Selain itu, *organizational innovation* telah menjadi penting bagi kelangsungan dan pertumbuhan jangka panjang suatu organisasi, dan kini memainkan peran yang semakin esensial (Edmondson, 2018).

Terakhir, *organizational innovation* merupakan faktor penting dalam keberhasilan jangka panjang organisasi dengan kata lain, *organizational innovation* sangat penting untuk mendapatkan kinerja organisasi yang lebih baik karena memungkinkan SDM menjadi lebih efektif melalui pemikiran yang inovatif (Chen et al., 2021).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul : **"Pengaruh *Organizational Creativity* dan *Organizational Innovation* Terhadap *Organizational Performance* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti kemukakan diatas, ditemukan fenomena penurunan kinerja karyawan tahunan 2020-2023 yang tentunya sangat terkait salah satunya dengan kinerja organisasi. Sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh *organizational creativity* dan *organizational innovation* terhadap *organizational performance* secara parsial pada berbagai negara dan objek penelitian. Hasilnya adalah positif dan signifikan. Oleh karena itu penelitian ini ingin memastikan pengaruh *organizational creativity* dan *organizational innovation* terhadap *organizational performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan secara parsial.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dikemukakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *organizational creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan?
2. Apakah *organizational innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *organizational creativity* terhadap *organizational performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
2. Untuk menguji pengaruh *organizational innovation* terhadap *organizational performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan keterbaruan kajian *organizational performance* dengan variabel independen *organizational creativity* dan *organizational innovation* secara bersama sama dalam satu penelitian.
2. Penelitian ini memperkaya kajian kinerja organisasi dengan variabel independen *organizational creativity* dan *organizational innovation* pada konteks penelitian sektor perkebunan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat Bagi Penulis

Memberi pengetahuan kepada penulis untuk mengkaitkan fenomena yang ditemukan dengan variabel penelitian yang selanjutnya dikembangkan dalam satu kerangka penelitian untuk diteliti.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk meningkatkan *organizational performance* melalui peningkatan *organizational creativity* dan *organizational innovation*.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya untuk memperkaya kajian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.

4. Bagi Akademis

Skripsi ini berfungsi sebagai acuan dan sumber untuk peneliti dimasa yang akan datang sehingga dapat dijadikan sebagai pembanding untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Organizational Performance*

2.1.1 Pengertian *Organizational Performance*

Menurut Masa'deh et al (2016), *Organizational performance* dapat didefinisikan secara sederhana sebagai keluaran kumulatif dari semua aktivitas yang dilakukan organisasi. Uluskan et al (2017), menyatakan bahwa *organizational performance* secara umum mengacu pada hasil operasi organisasi atau pencapaian tujuan organisasi. Dalam definisi lain, *organizational performance* merupakan kapasitas organisasi dalam mengakses dan menangani berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya (Smriti & Das, 2018).

Organizational performance mengacu pada bagaimana misi, tugas, dan aktivitas organisasi dilakukan dan hasil kinerjanya (Hajimohammadi & Vafaei, 2019). Faridi Zingir et al (2020), mendefinisikan *organizational performance* merupakan suatu konsep yang mencakup seluruh kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan, baik yang menghasilkan produk maupun jasa. Terakhir, *Organizational performance* mengacu pada terlaksananya visi, misi, tujuan, dan kegiatan organisasi (Pap et al., 2022).

2.1.2 Dimensi *Organizational Performance*

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 5 dimensi yang diadaptasi dari penelitian (Al-Sa'di et al., 2017; Guan & Ma, 2003; Mafini & Poee, 2013; Yam et al., 2004), sebagai berikut:

1. Produktivitas perusahaan
2. Efisiensi perusahaan
3. Efektivitas proses perusahaan
4. Kepuasan kerja
5. Komitmen atau loyalitas

2.1.3 Pengukuran *Organizational Performance*

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

1. Produktivitas perusahaan

Untuk produktivitas perusahaan diukur menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Migdadi, 2022).

2. Efisiensi perusahaan

Untuk mengukur efisiensi perusahaan, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Ahmad et al., 2023).

3. Efektivitas proses perusahaan

Untuk efektivitas proses perusahaan diukur menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Alosani et al., 2020).

4. Kepuasan kerja

Untuk kepuasan kerja diukur menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (De Vasconcellos et al., 2019).

5. Komitmen atau loyalitas

Untuk mengukur komitmen atau loyalitas, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Khan et al., 2019).

2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Performance*

Pada penelitian terdahulu banyak faktor yang mempengaruhi *organizational performance*, dalam rentang waktu 10 tahun terakhir dengan menggunakan database google scholar ditemukan *organizational creativity* (Mikalef & Gupta, 2021; Rajagopal, 2019; Rumanti et al., 2023; Shahzad et al., 2016) dan *organizational innovation* (Baumane-Vītoliņa et al., 2022; Chan et al., 2024; Chen et al., 2021; Farouk et al., 2016; Soomro et al., 2021; Yildiz & Aykanat, 2021) merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational performance*.

2.2 *Organizational Creativity*

2.2.1 Pengertian *Organizational Creativity*

Organizational creativity dapat didefinisikan sebagai pengembangan ide, produk, layanan, metode, atau proses inovatif yang bernilai dan menguntungkan bagi suatu organisasi (Crema et al., 2014). Menurut Gupta & Banerjee (2016), *organizational creativity* adalah konstruksi multidimensi yaitu kreativitas tidak dibentuk dari satu dimensi, melainkan perpaduan beberapa faktor yang diperlukan untuk memaksimalkan *organizational creativity*. Selain itu, *Organizational creativity* adalah kemampuan organisasi bagi perusahaan untuk mengintegrasikan dan bertukar informasi guna menghasilkan pengetahuan baru (Duan, 2017).

De Vasconcellos et al (2019), mendefinisikan *organizational creativity* sebagai sumber daya yang mencerminkan penciptaan nilai, produk, layanan, ide, rutinitas, dan proses dan juga mencerminkan kemampuan kewirausahaan individu yang bekerja sama dalam sistem sosial yang kompleks untuk menghasilkan kemampuan khusus untuk menghadapi lingkungan yang kompleks. Dalam definisi

lain, *organizational creativity* dapat didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan dan bertukar informasi untuk menghasilkan pengetahuan baru (Xue & Sun, 2019).

2.2.2 Dimensi *Organizational Creativity*

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 5 dimensi yang diadaptasi dari penelitian (Moultrie & Young, 2009; Scheibe & Gupta, 2017), sebagai berikut:

1. Ide-ide baru
2. Lingkungan yang mendukung
3. Pelatihan
4. Otonomi
5. Umpan balik dan dukungan

2.2.3 Pengukuran *Organizational Creativity*

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

1. Ide-ide baru

Untuk ide-ide baru diukur menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (De Vasconcellos et al., 2019).

2. Lingkungan yang mendukung

Untuk lingkungan yang mendukung diukur menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (De Vasconcellos et al., 2019; Mikalef & Gupta, 2021).

3. Pelatihan

Untuk mengukur pelatihan, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Ahmad et al., 2023).

4. Otonomi

Untuk mengukur otonomi, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Ahmad et al., 2023).

5. Umpan balik dan dukungan

Untuk umpan balik dan dukungan diukur menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Mikalef & Gupta, 2021).

2.2.4 Pengaruh Antara *Organizational Creativity* Terhadap *Organizational Performance*

Sejumlah studi telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menguji pengaruh *organizational creativity* terhadap *organizational performance* (Mikalef & Gupta, 2021; Rajagopal, 2019; Rumanti et al., 2023; Shahzad et al., 2016). Hasil penelitian mereka menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *organizational creativity* terhadap *organizational performance*. Hal ini menunjukkan jika *organizational creativity* nya baik maka *organizational performance* juga akan baik. Demikian juga sebaliknya.

2.3 *Organizational Innovation*

2.3.1 Pengertian *Organizational Innovation*

Inovasi mengacu pada pengenalan dan penerapan yang disengaja dari ide-ide, proses, produk dan prosedur baru yang akan menguntungkan pekerjaan, tim kerja atau organisasi (West et al., 2004). Selain itu, *organizational innovation*

adalah mekanisme yang memungkinkan perusahaan memanfaatkan kompetensi inti dan mengubahnya menjadi hasil kinerja yang penting untuk kesuksesan (Rosenbusch et al., 2011). Inovasi secara umum dianggap sebagai alat yang kompetitif untuk kinerja organisasi dan sarana penting untuk memfasilitasi lingkungan organisasi yang berubah (Kostis et al., 2018).

Definisi *organizational innovation* menurut Ali et al (2019), adalah proses membuat perubahan besar, kecil, radikal, dan terus meningkat pada produk, proses, dan layanan yang mengarah pada promosi sesuatu yang baru bagi organisasi yang memberikan nilai tambah bagi pelanggan dan memberikan kontribusi terhadap informasi. Terakhir, *Organizational innovation* mengacu pada penerapan dan pengadopsian strategi dan praktik organisasi baru untuk transformasi di dalam organisasi atau hubungan eksternal (Zeb et al., 2021).

2.3.2 Dimensi *Organizational Innovation*

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 5 dimensi yang diadaptasi dari penelitian (Donbesuur et al., 2020; Oecd, 2005; Prasad & Junni, 2016), sebagai berikut:

1. Sistem manajemen mutu
2. Struktur organisasi
3. Struktur komunikasi
4. Pengelolaan SDM
5. Desentralisasi pengambilan keputusan

2.3.3 Pengukuran *Organizational Innovation*

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

1. Sistem manajemen mutu

Untuk mengukur sistem manajemen mutu, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Alosani et al., 2020).

2. Struktur organisasi

Untuk struktur organisasi diukur menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Ahmad et al., 2023; Jia et al., 2022).

3. Struktur komunikasi

Untuk struktur komunikasi diukur menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Ahmad et al., 2023; Jia et al., 2022).

4. Pengelolaan SDM

Untuk mengukur pengelolaan SDM, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Chen et al., 2021).

5. Desentralisasi pengambilan keputusan

Untuk mengukur desentralisasi pengambilan keputusan, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Jia et al., 2022).

2.3.4 Pengaruh Antara *Organizational Innovation* Terhadap *Organizational Performance*

Sejumlah studi telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menguji pengaruh *organizational innovation* terhadap *organizational performance* (Baumane-Vitolina et al., 2022; Chan et al., 2024; Chen et al., 2021; Farouk et al., 2016; Soomro et al., 2021; Yildiz & Aykanat, 2021). Hasil penelitian mereka menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *organizational innovation* terhadap *organizational performance*. Hal ini menunjukkan jika *organizational innovation* nya baik maka *organizational performance* juga akan baik. Demikian juga sebaliknya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, penulis menemukan beberapa penelitian sebelumnya yang membahas topik relevan dengan judul penelitian penulis. Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan hubungan antar variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul/Peneliti/ Tahun	Variable Independen	Variable Dependen	Hasil Penelitian
1.	<i>The mediating role of organizational innovation on the impact of strategic agility on firm performance</i> (Yildiz & Aykanat, 2021)	• <i>Strategic Agility (SA)</i> • <i>Organizational Innovation (OI)</i>	<i>Organizational Performance (OP)</i>	• SA – OP = Positif dan Signifikan • OI – OP = Positif dan Signifikan
2.	<i>Strategic factors and significance of organizational innovation and organizational</i>	• <i>Organizational Innovation (OI)</i> • <i>Organizational Learning (OL)</i>	<i>Organizational Performance (OP)</i>	• OI – OP = Positif dan Signifikan

No.	Judul/Peneliti/ Tahun	Variable Independen	Variable Dependen	Hasil Penelitian
	<i>learning in organizational performance</i> (Soomro et al., 2021)			OL – OP = Positif dan Signifikan
3.	<i>Integrating knowledge management (KM) strategies and processes to enhance organizational creativity and performance An empirical investigation</i> (Shahzad et al., 2016)	Organizational Creativity (OC)	Organizational Performance (OP)	OC – OP = Positif dan Signifikan
4.	<i>HRM Practices and Organizational Performance in the UAE Banking Sector: the Mediating Role of Organizational Innovation</i> (Farouk et al., 2016)	- HRM Practices (HP) - Organizational Innovation (OI)	Organizational Performance (OP)	- HP – OP = Positif dan Signifikan - OI – OP = Positif dan Signifikan
5.	<i>Evaluating the impact of organizational learning on organizational performance through organizational innovation as a mediating variable: evidence from Iranian construction companies</i> (Chan et al., 2024)	- Organizational Learning (OL) - Organizational Innovation (OI)	Organizational Performance (OP)	- OL – OP = Positif dan Signifikan - OI – OP = Positif dan Signifikan
6.	<i>Effects of organizational innovation and technological innovation capabilities on firm performance: evidence from firms in China's Pearl River Delta</i> (Chen et al., 2021)	- Organizational Innovation (OI) - Technological Innovation Capabilities (TIC)	Organizational Performance (OP)	- OI – OP = Positif dan Signifikan - TIC – OP = Positif dan Signifikan

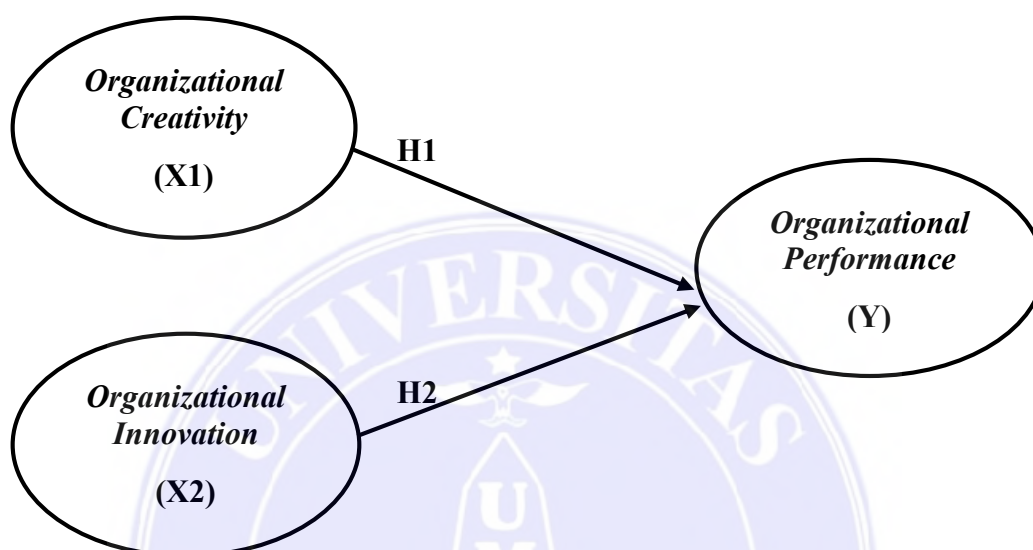
No.	Judul/Peneliti/ Tahun	Variable Independen	Variable Dependen	Hasil Penelitian
7.	<i>Relationship between Employee Mobility and Organizational Creativity to Improve Organizational Performance: A Strategic Analysis</i> (Rajagopal, 2019)	<i>Organizational Creativity (OC)</i>	<i>Organizational Performance (OP)</i>	OC – OP = Positif dan Signifikan
8.	<i>Exploring the role of organizational creativity and open innovation in enhancing SMEs performance</i> (Rumanti et al., 2023)	• <i>Organizational Creativity (OC)</i> • <i>Open Innovation (OPI)</i>	<i>Organizational Performance (OP)</i>	• OC – OP = Positif dan Signifikan • OPI – OP = Positif dan Signifikan
9.	<i>Organizational Innovation Implications for Manufacturing SMEs: Findings from an Empirical Study</i> (Baumane-Vītoliņa et al., 2022)	<i>Organizational Innovation (OI)</i>	<i>Organizational Performance (OP)</i>	OI – OP = Positif dan Signifikan
10.	<i>Artificial intelligence capability: Conceptualization, measurement calibration, and empirical study on its impact on organizational creativity and firm performance</i> (Mikalef & Gupta, 2021)	• <i>Organizational Creativity (OC)</i> • <i>AI Capability (AC)</i>	<i>Organizational Performance (OP)</i>	• OC – OP = Positif dan Signifikan • AC – OP = Positif dan Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

2.5 Kerangka Konseptual

Penelitian ini memiliki dua variabel bebas, yaitu *Organizational Creativity* (X1) dan *Organizational Innovation* (X2), serta variabel terikat, yaitu *Organizational Performance* (Y). Model Penelitian dirancang berdasarkan studi terdahulu bahwa *Organizational Creativity* dan *Organizational Innovation*

berpengaruh terhadap *Organizational Performance* (Mikalef & Gupta, 2021; Yildiz & Aykanat, 2021). Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu pada hubungan *organizational creativity* terhadap *organizational performance* (Mikalef & Gupta, 2021; Rajagopal, 2019; Rumanti et al., 2023; Shahzad et al., 2016) dan *organizational innovation* terhadap *organizational performance* (Baumane-Vītoliņa et al., 2022; Chan et al., 2024; Chen et al., 2021; Farouk et al., 2016; Soomro et al., 2021; Yildiz & Aykanat, 2021), maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Organizational Creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

H2 : *Organizational Innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data numerik secara obyektif untuk menggambarkan, memprediksi, atau mengontrol variabel yang menarik. Penelitian ini diekspresikan dalam angka dan grafik dan digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi. Penelitian kuantitatif akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang terletak di Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara, 20122.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dirancang akan dilaksanakan pada September 2024 hingga Maret 2025. Adapun rincian waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2024 - 2025							
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Pengajuan Judul								
2	Penyusunan Proposal								
3	Seminar Proposal								
4	Pengumpulan Data								
5	Analisis Data								

No	Kegiatan	2024 - 2025							
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
6	Seminar Hasil								
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau								
8	Sidang Meja Hijau								

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang berjumlah 280 karyawan pada divisi-divisi yang ada (data kinerja karyawan tahun 2020-2023).

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016).

Menurut Sugiyono (2016), untuk mencari sampel dalam penelitian dapat menggunakan rumus slovin untuk menentukan besarnya sampel yang dicari dengan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Penjelasan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e^2 = kelonggaran ketaktelitian dikarenakan salah melakukan pengambilan sampel yang bisa ditolerir hingga 5%

1 = konstanta

Berdasarkan total populasi responden sebanyak 280 karyawan yang bekerja di dalam 6 divisi. Lalu perolehan sampelnya akan mempergunakan perhitungan dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{280}{1 + 280 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{280}{1 + 280 (0,0025)}$$

$$n = \frac{280}{1,7}$$

$$n = 164,7 (165)$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin diperoleh hasil sebesar 164,7 yang kemudian dibulatkan menjadi 165 responden, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 165 orang responden. Sampel tersebut akan dibagi ke beberapa divisi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah karyawan per divisi}}{\text{Jumlah populasi}} \times \text{Jumlah sampel}$$

Setelah dihitung menggunakan rumus diatas, maka pembagian jumlah sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Target Responden/Divisi

No	Divisi	Target Responden per Divisi
1	Sekretariat dan Hukum	39
2	SDM & Sistem Manajemen	37
3	Tanaman	13
4	Teknik dan Pengelolaan	19
5	Akuntansi & Keuangan	12
6	Pengadaan dan Teknologi Informasi	45
	Total Sampel	165

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik pengambilan sampelnya yaitu, *stratified proportional sampling* dan *non-probability sampling* dengan teknik pengambilan sampelnya yaitu, *convenience sampling*.

Menurut Sugiyono (2016), *stratified sampling* (pengambilan sampel bertingkat) adalah teknik pengambilan sampel dimana populasi target dibagi menjadi segmen (strata) yang unik dan homogen, dan dari setiap segmen (strata) dipilih sampel acak sederhana. Menurut Agustianti et al (2022), *convenience sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang bersifat kebetulan dalam artian bahwa pengambilan sampel meliputi siapa saja yang tersedia pada saat itu untuk dipelajari. Dua contoh yang paling sering menjadi target sampel adalah siapa pun yang tersedia atau siapa pun yang berkeinginan menjadi sukarelawan untuk berpartisipasi dalam penelitian tersebut.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu peneliti yang akan menggunakan variabel yang sama (Sugiyono, 2016).

Di bawah ini definisi operasional dari variabel penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Item Pengukuran	Skala Ukur
1.	<i>Organizational Creativity</i> (X1)	Kreativitas Organisasi dapat didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan dan bertukar informasi untuk menghasilkan pengetahuan baru (Xue & Sun, 2019)	1. Ide-ide baru. 2. Lingkungan yang mendukung. 3. Pelatihan. 4. Otonomi. 5. Umpan balik dan dukungan. Masing-masing diukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan yang diadaptasi dari (Ahmad et al., 2023; De Vasconcellos et al., 2019; Mikalef & Gupta, 2021).	Likert
2.	<i>Organizational Innovation</i> (X2)	Inovasi Organisasi mengacu pada penerapan dan pengadopsian strategi dan praktik organisasi baru untuk likert transformasi di dalam organisasi atau hubungan eksternal (Zeb et al., 2021)	1. Sistem manajemen mutu. 2. Struktur organisasi. 3. Struktur komunikasi. 4. Pengelolaan SDM. 5. Desentralisasi pengambilan keputusan. Masing-masing diukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan yang diadaptasi dari (Ahmad et al., 2023; Alosani et al., 2020;	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Item Pengukuran	Skala Ukur
			Chen et al., 2021; Jia et al., 2022).	
3.	<i>Organizational Performance</i> (Y)	Kinerja Organisasi secara umum mengacu pada hasil operasi organisasi atau pencapaian tujuan organisasi. Organisasi berupaya meningkatkan kinerja dan proses penciptaan nilai dengan memperoleh dan memanfaatkan sumber daya unggul dengan cara yang kreatif dan inovatif (Uluskan et al., 2017)	1. Produktivitas perusahaan. 2. Efisiensi perusahaan. 3. Efektivitas proses perusahaan. 4. Kepuasan kerja. 5. Komitmen atau loyalitas. Masing-masing diukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan yang diadaptasi dari (Ahmad et al., 2023; Alosani et al., 2020; De Vasconcellos et al., 2019; Khan et al., 2019; Migdadi, 2022).	Likert

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan ditabulasi ke dalam bentuk angka-angka dan diolah menggunakan SPSS versi 23. Jenis data kuantitatif merupakan hasil pengukuran variabel yang dioperasionalkan dengan menggunakan instrumen (Sugiyono, 2016). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah *organizational creativity*, *organizational innovation*, dan *organizational performance*.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini berupa data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh seseorang langsung dari sumbernya tanpa perantara pihak lain (langsung dari objeknya), lalu dikumpulkan dan diolah sendiri (Pakpahan et al., 2021). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari lokasi penelitian PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Menurut Pakpahan et al (2021), data sekunder yaitu data yang diperoleh seseorang penelitian secara tidak langsung dari sumbernya (objek penelitian), tetapi melalui sumber lain. Misalnya, dari buku-buku, jurnal, majalah, koran, dokumen, peraturan, perundangan, dan sebagainya.

3.5 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan *Skala likert*. Menurut Sugiyono (2016), *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dipaparkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut adalah *skala likert* yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.4
Ukuran Skala Likert

Opsi	Ukuran
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Peneliti, 2025

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain yaitu:

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu kegiatan mengamati suatu fenomena secara sistematis demi tujuan tertentu (Sugiyono, 2016).
2. Wawancara, merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2016).
3. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016).

Penyerahan kuesioner kepada responden dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan memberikan link google form kepada responden secara langsung ataupun diberikan kepada pimpinan perusahaan dan kuesioner dalam bentuk kertas fisik. Hal ini diantisipasi oleh peneliti dengan memberikan opsi pada responden untuk menjawab kuesioner yang diberikan sesuai keinginan responden.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Abdullah et al (2021), uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian.

Validnya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai r hitung $> r$ tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka dapat dikatakan item pertanyaan atau pernyataan tersebut valid. Apabila nilai r hitung $< r$ tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka dapat dikatakan item pertanyaan atau pernyataan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan atau pernyataan adalah valid (Abdullah et al., 2021). Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 23.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Morissan (2016), reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran disebut reliabel atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama. Pengukuran yang tidak memiliki reliabilitas tidak dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel.

Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Menurut Morissan (2016), metode ini diukur berdasarkan skala Cronbach's Alpha 0 sampai

1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemandapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Cronbach's Alpha 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai Cronbach's Alpha 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai Cronbach's Alpha 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai Cronbach's Alpha 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai Cronbach's Alpha 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.8 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2016), uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan standar error, jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016), Uji normalitas bertujuan untuk mengenali apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Untuk mengukur uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan uji histogram, uji normal *probability plot*, dan uji *kolmogorov-smirnov*. Pada uji normalitas pendekatan histogram, suatu data dikatakan normal apabila berbentuk seperti sebuah lonceng dan tidak condong ke kiri ataupun ke kanan. Kemudian, pada uji normalitas pendekatan *probability plot* suatu data dikatakan normal apabila titik-titik data searah dengan garis diagonal.

Terakhir, untuk uji *kolmogorov smirnov* apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinearitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel independen. Metode pengujian yang biasa digunakan yaitu dengan melihat *inflation factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Uji heteroskedastisitas juga dilakukan dengan uji glejser maksudnya adalah glejser ini mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi (Ghozali, 2016).

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Abdullah et al (2021), metode analisis data yang digunakan kuantitatif merupakan data berupa angka-angka. Proses penyederhanaan data

kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini akan dimulai dengan memilah data ke dalam variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini. Dari hasil operasionalisasi variabel yang akan diuji, nilai variabel tersebut akan dimasukkan dalam uji SPSS (*statistical program for social science*) versi 23.

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Abdullah et al (2021), analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linear berganda dengan memakai software SPSS versi 23 yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

a = Konstanta

X_1 = *Organizational Creativity*

X_2 = *Organizational Innovation*

Y = *Organizational Performance*

e = *Standart error* (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

3.9.3 Uji Hipotesis

3.9.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016), menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Dari sini

dapat diketahui seberapa besar variabel dependen akan mampu dijelaskan oleh variabel independennya, sedangkan sisanya akan dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

3.9.3.2 Uji Simultan (uji F)

Menurut Morissan (2016) Morissan (2016), menyatakan bahwa uji F pada dasarnya merupakan perluasan dari uji t. Uji F memiliki kelebihan dari uji t karena dapat digunakan untuk meneliti beberapa variabel independen secara bersamaan. Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi $< 0,05$.

3.9.3.3 Uji Parsial (uji t)

Menurut Morissan (2016), uji t merupakan instrumen statistik yang digunakan untuk meneliti seberapa sering hasil pengamatan dapat terjadi semata-mata karena faktor kebetulan. Uji t membuat asumsi mengenai populasi dari data yang diperoleh dari sampel. Uji t didasarkan pada seberapa jauh pengaruh dari pada variabel independen secara hubungan satu arah atau individu di dalam menerangkan variabel dari variabel dependen.

1. Bila $\text{sig} < 0,05$ artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
2. Bila $\text{sig} > 0,05$ dengan artian variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan oleh peneliti diatas maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

1. *Organizational Creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
2. *Organizational Innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

5.2 Saran

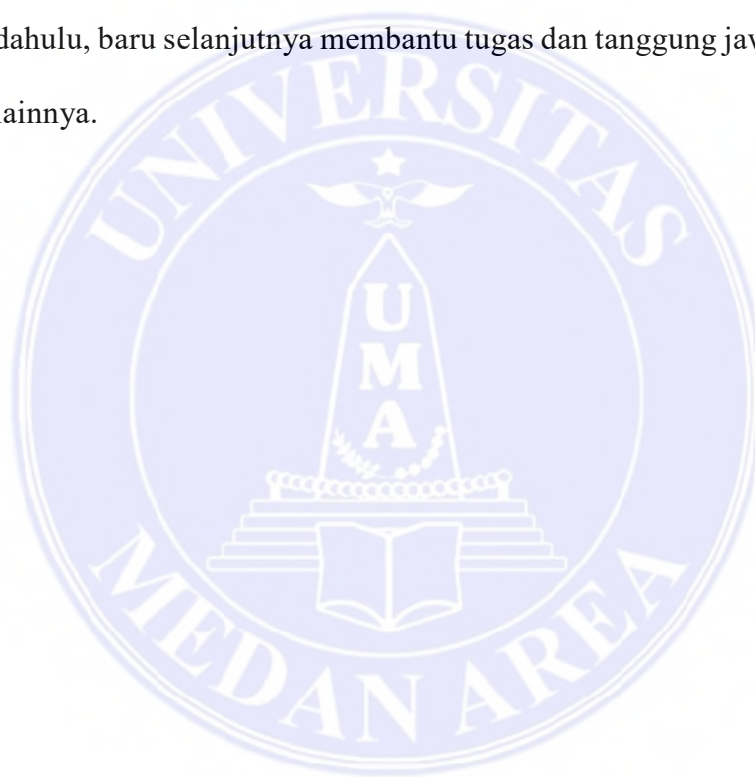
Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. *Organizational Creativity* (X1)

Pada variabel *Organizational Creativity* terdapat pernyataan yaitu “Perusahaan mendorong saya untuk bereksperimen dengan ide-ide baru dan cara memecahkan masalah”, mendapat jawaban tidak setuju sebesar 1,8%. Disarankan kepada pimpinan perusahaan untuk mendorong karyawan agar bereksperimen dan memunculkan ide-ide baru dalam memecahkan masalah.

2. *Organizational Innovation* (X2)

Pada variabel *Organizational Innovation* terdapat pernyataan yaitu “Selama prosedur kerja, saya hanya menjalankan tugas dan tanggung jawab saya sendiri”, mendapat jawaban tidak setuju sebesar 6,6%. Disarankan kepada pimpinan perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan agar fokus memprioritaskan tugas dan tanggung jawabnya terlebih dahulu, baru selanjutnya membantu tugas dan tanggung jawab rekan kerja lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, M., Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (N. Saputra (ed.)). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.*
- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., & Ikhrum, F. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif.* Tohar Media.
- Ahmad, M., Wu, Q., & Khattak, M. S. (2023). Intellectual capital, corporate social responsibility and sustainable competitive performance of small and medium-sized enterprises: mediating effects of organizational innovation. *Kybernetes*, 52(10), 4014–4040.
- Al-Sa'di, A.F., Abdallah, A.B. and Dahiyat, S. E. (2017). “The mediating role of product and process innovations on the relationship between knowledge management and operational performance in manufacturing companies in Jordan.” *Business Process Management Journal*, Vol. 23 No, 349-376.
- Ali, Z., Zwetsloot, I. M., & Nada, N. (2019). An empirical study to explore the interplay of Managerial and Operational capabilities to infuse organizational innovation in SMEs. *Procedia Computer Science*, 158, 260–269.
- Alosani, M. S., Yusoff, R., & Al-Dhaafri, H. (2020). The effect of innovation and strategic planning on enhancing organizational performance of Dubai Police. *Innovation & Management Review*, 17(1), 2–24.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635.
- Baumane-Vītoliņa, I., Woschank, M., Apsalone, M., Šumilo, Ē., & Pacher, C. (2022). Organizational innovation implications for manufacturing SMEs: Findings from an empirical study. *Procedia Computer Science*, 200, 738–747.
- Chan, D. W. M., Sarvari, H., Golestanizadeh, M., & Saka, A. (2024). Evaluating the impact of organizational learning on organizational performance through organizational innovation as a mediating variable: evidence from Iranian construction companies. *International Journal of Construction Management*, 24(9), 921–934.
- Chen, Q., Wang, C.-H., & Huang, S.-Z. (2021). Effects of organizational innovation and technological innovation capabilities on firm performance: evidence from firms in China's Pearl River Delta. In *Inside the Changing Business of China* (pp. 72–96). Routledge.
- Crema, M., Verbano, C., & Venturini, K. (2014). Linking strategy with open innovation and performance in SMEs. *Measuring Business Excellence*, 18(2), 14–27.

- De Vasconcellos, S. L., Garrido, I. L., & Parente, R. C. (2019). Organizational creativity as a crucial resource for building international business competence. *International Business Review*, 28(3), 438–449.
- Donbesuur, F., Ampong, G. O. A., Owusu-Yirenkyi, D., & Chu, I. (2020). Technological innovation, organizational innovation and international performance of SMEs: The moderating role of domestic institutional environment. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120252.
- Duan, Q. (2017). A study of the influence of learning organization on organizational creativity and organizational communication in high tech technology. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(6), 1817–1830.
- Edmondson, A. C. (2018). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. John Wiley & Sons.
- Faridi Zingir, A., Moharamzadeh, M., & Imanzadeh, M. (2020). Designing a Model Organizational Inertia Based on employees Empowerment of Sport and youth general Offices in north west of the country. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 7(1), 53–64.
- Farouk, S., Abu Elanain, H. M., Obeidat, S. M., & Al-Nahyan, M. (2016). HRM practices and organizational performance in the UAE banking sector: The mediating role of organizational innovation. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 773–791.
- Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*. Universitas Diponegoro.
- Guan, J., & Ma, N. (2003). Innovative capability and export performance of Chinese firms. *Technovation*, 23(9), 737–747.
- Gupta, R., & Banerjee, P. (2016). Antecedents of organisational creativity: a multi-level approach. *Business: Theory and Practice*, 17, 167.
- Hajimohammadi, M., & Vafaei, S. (2019). Creating a sustainable competitive advantage for organizations through the implementation of knowledge management with the help of modern information technology. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 12, 203–216.
- Jia, R., Hu, W., & Li, S. (2022). Ambidextrous leadership and organizational innovation: The importance of knowledge search and strategic flexibility. *Journal of Knowledge Management*, 26(3), 781–801.
- Khan, S. N., Hussain, R. I., Maqbool, M. Q., Ali, E. I. E., & Numan, M. (2019). The mediating role of innovation between corporate governance and organizational performance: Moderating role of innovative culture in Pakistan textile sector. *Cogent Business & Management*.
- Kostis, P. C., Kafka, K. I., & Petrakis, P. E. (2018). Cultural change and innovation

- performance. *Journal of Business Research*, 88, 306–313.
- Mafini, C., & Poee, D. R. I. (2013). Performance measurement in a South African government social services department: A balanced scorecard approach. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(14), 23–36.
- Masa'deh, R., Obeidat, B. Y., & Tarhini, A. (2016). A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: A structural equation modelling approach. *Journal of Management Development*, 35(5), 681–705.
- Migdadi, M. M. (2022). Knowledge management processes, innovation capability and organizational performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(1), 182–210.
- Mikalef, P., & Gupta, M. (2021). Artificial intelligence capability: Conceptualization, measurement calibration, and empirical study on its impact on organizational creativity and firm performance. *Information & Management*, 58(3), 103434.
- Morissan, M. . (2016). *RESENSI BUKU “Metode Penelitian Survei”* (cet. 4). KENCANA.
- Moultrie, J., & Young, A. (2009). Exploratory study of organizational creativity in creative organizations. *Creativity and Innovation Management*, 18(4), 299–314.
- Oecd. (2005). *Oslo manual: guidelines for collecting and interpreting innovation data*. OECD Paris, France.
- Olszak, C. M., & Kisielnicki, J. A. (2016). Organizational creativity and IT-based support. *Informing Science*, 19, 103.
- Pakpahan, A. F., Prasetyo, A., Negara, E. S., Gurning, K., Situmorang, R. F. R., Tasnim, T., Sipayung, P. D., Sesilia, A. P., Rahayu, P. P., & Purba, B. (2021). *Metodologi penelitian ilmiah*. Yayasan Kita Menulis.
- Pap, J., Mako, C., Illesy, M., Kis, N., & Mosavi, A. (2022). Modeling organizational performance with machine learning. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(4), 177.
- Papagiannidis, E., Enholm, I. M., Mikalef, P., & Krogstie, J. (2021). Structuring AI Resources to Build an AI Capability: a Conceptual Framework. *ECIS*.
- Prasad, B., & Junni, P. (2016). CEO transformational and transactional leadership and organizational innovation: The moderating role of environmental dynamism. *Management Decision*, 54(7), 1542–1568.
- PTPN. (2025). *PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan*. <https://www.ptpn4.co.id/>

- Rajagopal, A. (2019). Relationship between employee mobility and organizational creativity to improve organizational performance: A strategic analysis. *Business Governance and Society: Analyzing Shifts, Conflicts, and Challenges*, 237–250.
- Rehman, S., Mohamed, R., & Ayoup, H. (2019). The mediating role of organizational capabilities between organizational performance and its determinants. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 1–23.
- Rehman, S. U., Mohamed, R., & Ayoup, H. (2018). Cybernetic controls, and rewards and compensation controls influence on organizational performance. Mediating role of organizational capabilities in Pakistan. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)*, 2(8), 1–10.
- Rosenbusch, N., Brinckmann, J., & Bausch, A. (2011). Is innovation always beneficial? A meta-analysis of the relationship between innovation and performance in SMEs. *Journal of Business Venturing*, 26(4), 441–457.
- Rumanti, A. A., Rizana, A. F., & Achmad, F. (2023). Exploring the role of organizational creativity and open innovation in enhancing SMEs performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100045.
- Scheibe, K. P., & Gupta, M. (2017). The effect of socializing via computer-mediated communication on the relationship between organizational culture and organizational creativity. *Communications of the Association for Information Systems*, 40(1), 13.
- Shahzad, K., Bajwa, S. U., Siddiqi, A. F. I., Ahmid, F., & Raza Sultani, A. (2016). Integrating knowledge management (KM) strategies and processes to enhance organizational creativity and performance: An empirical investigation. *Journal of Modelling in Management*, 11(1), 154–179.
- Singh, K., & Misra, M. (2021). Linking corporate social responsibility (CSR) and organizational performance: The moderating effect of corporate reputation. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100139.
- Smriti, N., & Das, N. (2018). The impact of intellectual capital on firm performance: a study of Indian firms listed in COSPI. *Journal of Intellectual Capital*, 19(5), 935–964.
- Soomro, B. A., Mangi, S., & Shah, N. (2021). Strategic factors and significance of organizational innovation and organizational learning in organizational performance. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 481–506.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (cet. 23, Issue April). ALFABETA.
- Thukral, E. (2021). COVID-19: Small and medium enterprises challenges and responses with creativity, innovation, and entrepreneurship. *Strategic Change*, 30(2), 153–158.

- Uluskan, M., Godfrey, A. B., & Joines, J. A. (2017). Integration of Six Sigma to traditional quality management theory: an empirical study on organisational performance. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(13–14), 1526–1543.
- West, M. A., Hirst, G., Richter, A., & Shipton, H. (2004). Twelve steps to heaven: Successfully managing change through developing innovative teams. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(2), 269–299.
- Xue, W., & Sun, S. (2019). Relationship between organizational improvisation and organizational creativity under multiple regression analysis. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 65, 206–229.
- Yam, R. C. M., Guan, J. C., Pun, K. F., & Tang, E. P. Y. (2004). An audit of technological innovation capabilities in Chinese firms: some empirical findings in Beijing, China. *Research Policy*, 33(8), 1123–1140.
- Yildiz, T., & Aykanat, Z. (2021). The mediating role of organizational innovation on the impact of strategic agility on firm performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(4), 765–786.
- Yousef Obeidat, B., Bahjat Abdallah, A., Osama Aqqad, N., Akhoershiedah, A. H. O. M., & Maqableh, M. (2017). The effect of intellectual capital on organizational performance: the mediating role of knowledge sharing. *Communications and Network*, 9(01), 1–27.
- Zeb, A., Akbar, F., Hussain, K., Safi, A., Rabnawaz, M., & Zeb, F. (2021). The competing value framework model of organizational culture, innovation and performance. *Business Process Management Journal*, 27(2), 658–683.



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Assalammu'alaikum Warohmatullahi Wabarokaatuh.

Selamat pagi, salam sejahtera bagi kita semua.

Bapak/Ibu yang saya hormati, saya Isma Nanda Saputri NPM 218320019, mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan studi dengan judul: **Pengaruh Organizational Creativity dan Organizational Innovation Terhadap Organizational Performance Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.**

Saya sangat berharap bantuan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu sejenak mengisi angket penelitian ini. Data isian angket yang Bapak/Ibu berikan sangat berharga bagi saya dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian, serta akan saya jaga kerahasiaannya.

Besar harapan saya Bapak/Ibu berkenan mengisi angket penelitian ini. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih, semoga Allah SWT membalas kebaikan yang Bapak/Ibu berikan.....aamiin YRA.

Hormat Saya,

Isma Nanda Saputri
218320019

A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju : (STS) : dengan Skor 1
- b. Tidak Setuju : (TS) : dengan Skor 2
- c. Kurang Setuju : (KS) : dengan Skor 3
- d. Setuju : (S) : dengan Skor 4
- e. Sangat Setuju : (SS) : dengan Skor 5

B. Profil Responden

1. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
2. Umur : ☐ 25 – 34 tahun
☐ 35 – 44 tahun
☐ Diatas 45 tahun
3. Pendidikan : ☐ SMA/ sederajat
☐ Diploma (D1, D2, D3, D4)
☐ Sarjana
☐ Magister
☐ Doktor
4. Pengalaman kerja : ☐ Dibawah 5 tahun
☐ 5 – 10 tahun
☐ 11 – 15 tahun
☐ 16 – 20 tahun
☐ Diatas 20 tahun

Kuesioner

1. Variabel *Organizational Creativity* (X1)

<i>Organizational Creativity</i> (X1)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Ide-ide baru					
1	Saya termotivasi untuk menghasilkan ide baru.					
2	Perusahaan mendorong saya untuk bereksperimen dengan ide-ide baru dan cara memecahkan masalah.					
	Lingkungan yang mendukung					
3	Pemimpin saya memastikan suasana kerja yang kondusif sehingga saya dapat bekerja dengan nyaman.					
4	Perusahaan saya memupuk lingkungan yang mendukung kemampuan saya untuk menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat.					
	Pelatihan					
5	Saya senang berpartisipasi dalam kegiatan yang membantu meningkatkan keterampilan saya.					
6	Saya memiliki kesempatan pelatihan yang luas.					
	Otonomi					
7	Saya memiliki otoritas untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					
8	Saya diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses penetapan tujuan di tempat kerja.					
	Umpan balik dan Dukungan					
9	Saya senang ketika pimpinan memberi masukan dan dukungan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
10	Pimpinan mendorong saya untuk mengembangkan keterampilan dan karier saya.					

2. Variabel *Organizational Innovation* (X2)

<i>Organizational Innovation</i> (X2)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Sistem manajemen mutu					
1	Pimpinan saya memberi data yang akurat dan dapat diandalkan untuk membuat keputusan yang tepat, sehingga memungkinkan perusahaan untuk terus berkembang.					
2	Ketika divisi saya mengembangkan rencana, kebijakan dan tujuan, divisi saya selalu menggabungkan persyaratan pelanggan dan kebutuhan semua pemangku kepentingan, termasuk masyarakat.					
	Struktur organisasi					

<i>Organizational Innovation (X2)</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
3	Selama prosedur kerja, saya hanya menjalankan tugas dan tanggung jawab saya sendiri.					
4	Perusahaan senantiasa memperbarui struktur organisasi untuk mempermudah kegiatan perusahaan.					
	Struktur komunikasi					
5	Pimpinan selalu memberikan instruksi kerja dan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja saya.					
6	Perusahaan memperbarui struktur komunikasi untuk memudahkan saya berkoordinasi antar fungsi yang berbeda.					
	Pengelolaan SDM					
7	Perusahaan memberikan hak saya berupa bonus dan cuti untuk mempertahankan kinerja saya.					
8	Perusahaan menerapkan kebijakan yang fleksibel untuk menyediakan pekerjaan yang baik dan keseimbangan hidup saya.					
	Desentralisasi pengambilan keputusan					
9	Saya sering dilibatkan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan.					
10	Saya memiliki kesempatan untuk membuat keputusan secara independen.					

3. Variabel *Organizational Performance* (Y)

<i>Organizational Performance (Y)</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Produktivitas perusahaan					
1	Saya merasa pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.					
2	Divisi kami mengembangkan strategi untuk memanfaatkan sumber daya dan kemampuan secara optimal.					
	Efisiensi perusahaan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.					
4	Penggunaan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari membantu saya untuk bekerja lebih efisien.					
	Efektivitas proses perusahaan					
5	Saya berusaha melakukan pekerjaan secara optimal untuk pencapaian target perusahaan.					
6	Divisi kami memiliki proses perencanaan yang komprehensif untuk menetapkan dan meninjau tujuan jangka pendek dan jangka panjang.					
	Kepuasan kerja					
7	Saya merasa perusahaan sudah memberikan hak saya sesuai dengan standar yang berlaku.					

<i>Organizational Performance (Y)</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
8	Perusahaan memenuhi kebutuhan dan keinginan saya dalam bekerja.					
	Komitmen atau loyalitas					
9	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan					
10	Saya berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan, bahkan di saat-saat sulit.					



Lampiran 2 Tabulasi Angket

<i>Organizational Creativity (X1)</i>										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45
5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	41
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	45
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
5	4	5	2	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	43
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	42
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

- Access From (repository.uma.ac.id)24/6/25

<i>Organizational Creativity (X1)</i>										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

<i>Organizational Creativity (X1)</i>										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	42
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	46
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	41
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	43
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	40
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	42
4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	42
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	43
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37

<i>Organizational Creativity (X1)</i>										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	43
4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	43
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	43
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43

<i>Organizational Innovation (X2)</i>										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	44
5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	43
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	42
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	41
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43

<i>Organizational Innovation (X2)</i>										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	44
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	42
5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	42
4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	41
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	41
4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
3	5	3	4	3	4	5	5	4	4	40
4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	40
4	4	2	4	4	4	5	5	4	2	38

<i>Organizational Innovation (X2)</i>										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	41
4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	41
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	44
4	3	4	4	2	4	5	5	2	4	37
4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
4	5	2	4	4	4	4	4	3	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	5	4	4	4	5	5	4	4	41
3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	41
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	5	3	3	5	5	5	4	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	41
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

<i>Organizational Innovation (X2)</i>										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	39
4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	38
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	40
4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	41
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
4	5	5	3	4	4	3	5	4	2	39
4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	41
4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	5	3	5	3	5	5	4	4	42
4	4	2	4	4	5	5	5	3	4	40
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	44

<i>Organizational Innovation (X2)</i>										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	43
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	42
4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	41
4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	42
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	45
5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	43
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45

<i>Organizational Performance (Y)</i>										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44

<i>Organizational Performance (Y)</i>										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	44
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	46
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	42
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	46
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41

<i>Organizational Performance (Y)</i>										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	42
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	43
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	41
5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	44
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	45
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

<i>Organizational Performance (Y)</i>										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	44
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	44
5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	46
4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	41
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	45
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	43
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45
4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	43
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44

<i>Organizational Performance (Y)</i>										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	42
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	42
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	44
5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44
5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	44
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	42
3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	43
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	44
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	44
3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	45
5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	45
5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	44
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	43
5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	44
4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	43
4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	43
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44

Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
X1.1 Pearson Correlation	1	.085	.534**	.370*	.131	-.051	.227	-.051	.451*	-.087	.479**
Sig. (2-tailed)		.653	.002	.044	.490	.790	.227	.790	.012	.647	.007
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson Correlation	.085	1	.364*	.483**	.349	.401*	.164	.401*	.450*	.368*	.666**
Sig. (2-tailed)	.653		.048	.007	.059	.028	.385	.028	.013	.046	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson Correlation	.534**	.364*	1	.489**	.420*	.000	.198	.000	.577**	.177	.649**
Sig. (2-tailed)	.002	.048		.006	.021	1.000	.295	1.000	.001	.350	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson Correlation	.370*	.483**	.489**	1	.107	.106	-.077	.106	.932**	.138	.608**
Sig. (2-tailed)	.044	.007	.006		.575	.578	.685	.578	.000	.466	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson Correlation	.131	.349	.420*	.107	1	.492*	.531**	.492*	.048	.326	.676**
Sig. (2-tailed)	.490	.059	.021	.575		.006	.003	.006	.799	.078	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6 Pearson Correlation	-.051	.401*	.000	.106	.492**	1	.366*	1.000**	.059	.400*	.621**
Sig. (2-tailed)	.790	.028	1.000	.578	.006		.047	0.000	.755	.028	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7 Pearson Correlation	.227	.164	.198	-.077	.531**	.366*	1	.366*	-.114	.140	.513**
Sig. (2-tailed)	.227	.385	.295	.685	.003	.047		.047	.548	.461	.004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
X1.8	Pearson Correlation	1	.401*	.000	.106	.492**	1.000**	.366*	1	.059	.400*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.790	.028	1.000	.578	.006	0.000	.047		.755	.028	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.451*	.450*	.577**	.932**	.048	.059	.114	.059	1	.102	.595**
	Sig. (2-tailed)	.012	.013	.001	.000	.799	.755	.548	.755		.591	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.087	.368*	.177	.138	.326	.400*	.140	.400*	.102	1	.464**
	Sig. (2-tailed)	.647	.046	.350	.466	.078	.028	.461	.028	.591		.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.479**	.666**	.649**	.608**	.676**	.621**	.513**	.621**	.595**	.464**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.001	.010	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.114	.295	.302	1.000**	.114	.295	.171	.302	.171	.646**
	Sig. (2-tailed)		.549	.113	.105	0.000	.549	.113	.367	.105	.367	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.114	1	.159	.197	.114	1.000**	.159	.250	.197	.250	.598**
	Sig. (2-tailed)	.549		.401	.298	.549	0.000	.401	.183	.298	.183	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	Tot al
X2. 3 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.295 .113 30	.159 .401 30	1 30	.196 .299 30	.295 .113 30	.159 .401 30	1.00 0** 30	.239 .204 30	.196 .299 30	.239 .204 30	.64 1** 30
X2. 4 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.302 .105 30	.197 .298 30	.196 .299 30	1 30	.302 .105 30	.197 .298 30	.196 .299 30	.295 .114 30	1.00 0** 30	.295 .114 30	.58 9** 30
X2. 5 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.00 0** 30	.114 .549 30	.295 .113 30	.302 .105 30	1 30	.114 .549 30	.295 .113 30	.171 .367 30	.302 .105 30	.171 .367 30	.64 6** 30
X2. 6 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.114 .549 30	1.00 0** 30	.159 .401 30	.197 .298 30	.114 .549 30	1 30	.159 .401 30	.250 .183 30	.197 .298 30	.250 .183 30	.59 8** 30
X2. 7 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.295 .113 30	.159 .401 30	1.00 0** 30	.196 .299 30	.295 .113 30	.159 .401 30	1 30	.239 .204 30	.196 .299 30	.239 .204 30	.64 1** 30
X2. 8 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.171 .367 30	.250 .183 30	.239 .204 30	.295 .114 30	.171 .367 30	.250 .183 30	.239 .204 30	1 30	.295 .114 30	1.00 0** 30	.57 7** 30
X2. 9 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.302 .105 30	.197 .298 30	.196 .299 30	1.00 0** 30	.302 .105 30	.197 .298 30	.196 .299 30	.295 .114 30	1 30	.295 .114 30	.58 9** 30

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
X2.10 Pearson Correlation	.171	.250	.239	.295	.171	.250	.239	1.000**	.295	1	.577**
Sig. (2-tailed)	.367	.183	.204	.114	.367	.183	.204	0.000	.114		.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Pearson Correlation	.646**	.598**	.641**	.589**	.646**	.598**	.641**	.577**	.589**	.577**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.001	.001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Total
Y1.1 Pearson Correlation	1	.047	.325	.325	1.000**	.043	.087	.741**	.093	.087	.720**
Sig. (2-tailed)		.806	.080	.080	0.000	.820	.646	.000	.626	.646	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2 Pearson Correlation	.047	1	.295	.295	.047	.405*	.391*	.047	.505**	.391*	.459*
Sig. (2-tailed)	.806		.114	.114	.806	.026	.033	.806	.004	.033	.011
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3 Pearson Correlation	.325	.295	1	1.000**	.325	.134	.269	.325	.583**	.269	.657**
Sig. (2-tailed)	.080	.114		0.000	.080	.481	.150	.080	.001	.150	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4 Pearson Correlation	.325	.295	1.000**	1	.325	.134	.269	.325	.583**	.269	.657**
Sig. (2-tailed)	.080	.114	0.000		.080	.481	.150	.080	.001	.150	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Total
Y1.5	Pearson Correlation	1.000**	.047	.325	.325	1	.043	.087	.741**	.093	.087	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.806	.080	.080		.820	.646	.000	.626	.646	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	.043	.405*	.134	.134	.043	1	.935**	.043	.134	.935**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.820	.026	.481	.481	.820		.000	.820	.481	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7	Pearson Correlation	.087	.391*	.269	.269	.087	.935**	1	.087	.269	1.000**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.646	.033	.150	.150	.646	.000		.646	.150	0.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.8	Pearson Correlation	.741**	.047	.325	.325	.741**	.043	.087	1	.093	.087	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.806	.080	.080	.000	.820	.646		.626	.646	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.9	Pearson Correlation	.093	.505**	.583**	.583**	.093	.134	.269	.093	1	.269	.482**
	Sig. (2-tailed)	.626	.004	.001	.001	.626	.481	.150	.626		.150	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.10	Pearson Correlation	.087	.391*	.269	.269	.087	.935**	1.000**	.087	.269	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.646	.033	.150	.150	.646	.000	0.000	.646	.150		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.720**	.459*	.657**	.657**	.720**	.554**	.639**	.664**	.482**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.007	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Organizational Creativity (X1)	0,958 > 0,6	Reliabel
Organizational Innovation (X2)	0,959 > 0,6	Reliabel
Organizational Performance (Y)	0,959 > 0,6	Reliabel

Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Total	Persentase
1.	Laki-laki	134	81,2%
2.	Perempuan	31	18,7%
	Total	165	100%

Usia

No	Usia	Total	Persentase
1	25 - 34 Tahun	15	9,0%
2	35 - 44 Tahun	48	29,0%
3	Diatas 45 Tahun	102	61,8%
	Total	165	100%

Pendidikan

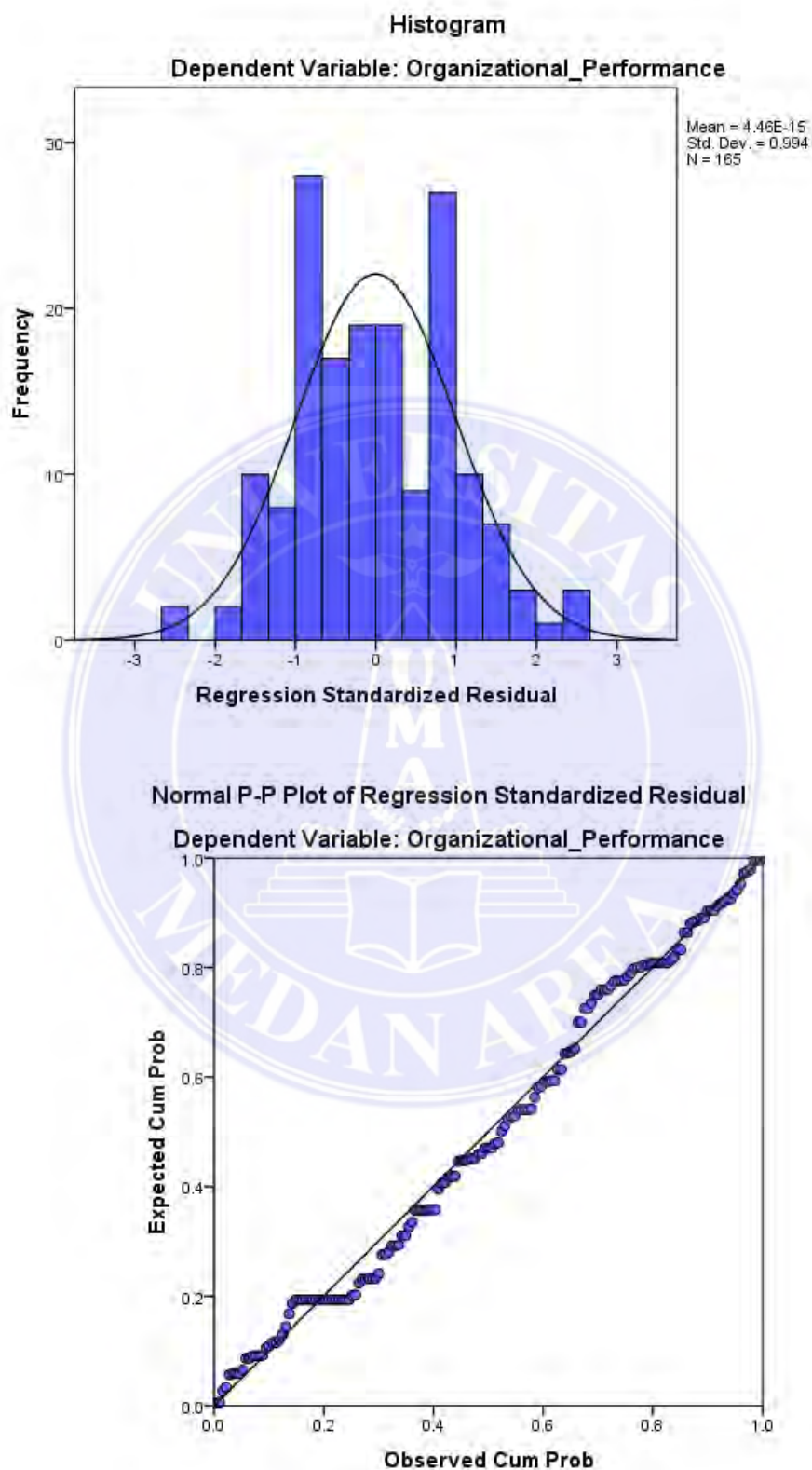
No	Pendidikan	Total	Persentase
1	SMA/ sederajat	49	29,6%
2	Diploma (D1, D2, D3, D4)	20	12,1%
3	Sarjana	81	49,0%
4	Master	15	9,0%
5	Doktor	0	0%
	Total	165	100%

Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja	Total	Persentase
1	Dibawah 5 Tahun	0	0%
2	5 - 10 Tahun	3	1,8%
3	11 - 15 Tahun	52	31,5%
4	16 - 20 Tahun	16	9,6%
5	Diatas 20 Tahun	94	56,9%
	Total	165	100%

Frekuensi Jawaban Responden

No	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0	1	0,6	9	5,4	100	60,6	55	33,3	165	100
X1.2	0	0	3	1,8	5	3,0	104	63,0	53	32,1	165	100
X1.3	0	0	0	0	10	6,0	105	63,6	50	30,3	165	100
X1.4	0	0	0	0	5	3,0	112	67,8	48	29,0	165	100
X1.5	0	0	0	0	12	7,2	92	55,7	61	36,9	165	100
X1.6	0	0	1	0,6	2	1,2	119	72,1	43	26,0	165	100
X1.7	0	0	2	1,2	7	4,2	105	63,6	51	30,9	165	100
X1.8	0	0	0	0	24	14,5	108	65,4	33	20	165	100
X1.9	0	0	1	0,6	4	2,4	116	70,3	44	26,6	165	100
X1.10	0	0	1	0,6	9	5,4	130	78,7	25	15,1	165	100
X2.1	0	0	0	0	11	6,6	106	64,2	48	29,0	165	100
X2.2	0	0	0	0	2	1,2	97	58,7	66	40	165	100
X2.3	0	0	11	6,6	27	16,3	64	38,7	63	38,1	165	100
X2.4	0	0	1	0,6	13	7,8	118	71,5	33	20	165	100
X2.5	0	0	3	1,8	17	10,3	102	61,8	43	26,0	165	100
X2.6	0	0	0	0	2	1,2	123	74,5	40	24,2	165	100
X2.7	0	0	0	0	0	0	77	46,6	88	53,3	165	100
X2.8	0	0	2	1,2	5	3,0	71	43,0	87	52,7	165	100
X2.9	0	0	1	0,6	9	5,4	129	78,1	26	15,7	165	100
X2.10	0	0	6	3,6	15	9,0	109	66,0	35	21,2	165	100
Y.1	0	0	1	0,6	4	2,4	97	58,7	63	38,1	165	100
Y.2	0	0	3	1,8	10	6,0	112	67,8	40	24,2	165	100
Y.3	0	0	0	0	3	1,8	96	58,1	66	40	165	100
Y.4	0	0	0	0	9	5,4	102	61,8	54	32,7	165	100
Y.5	0	0	0	0	0	0	98	59,3	67	40,6	165	100
Y.6	0	0	1	0,6	3	1,8	88	53,3	73	44,2	165	100
Y.7	0	0	0	0	3	1,8	106	64,2	56	33,9	165	100
Y.8	0	0	0	0	7	4,2	100	60,6	58	35,1	165	100
Y.9	0	0	0	0	5	3,0	85	51,5	75	45,4	165	100
Y.10	0	0	0	0	5	3,0	99	60	61	36,9	165	100



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		165
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.02819810
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.060
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

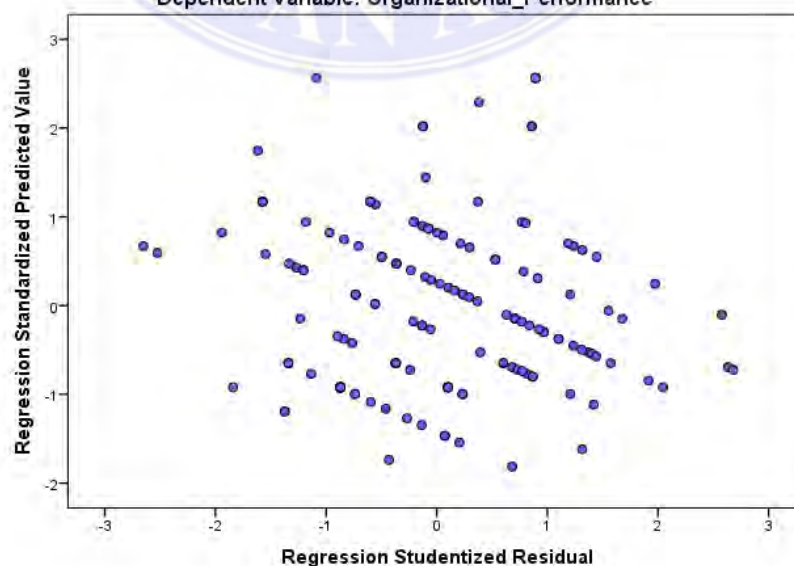
c. Lilliefors Significance Correction.

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.086	1.204		14.189	.000		
	<i>Organizational Creativity</i>	.135	.032	.227	4.275	.000	.550	1.819
	<i>Organizational Innovation</i>	.485	.037	.697	13.159	.000	.550	1.819

a. Dependent Variable: *Organizational Performance*

Scatterplot

Dependent Variable: *Organizational_Performance*

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.086	1.204		14.189	.000
	<i>Organizational Creativity</i>	.135	.032	.227	4.275	.000
	<i>Organizational Innovation</i>	.485	.037	.697	13.159	.000

a. Dependent Variable: *Organizational Performance***Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.747	1.035

a. Predictors: (Constant), *Organizational Innovation*, *Organizational Creativity*b. Dependent Variable: *Organizational Performance***ANOVA^a**

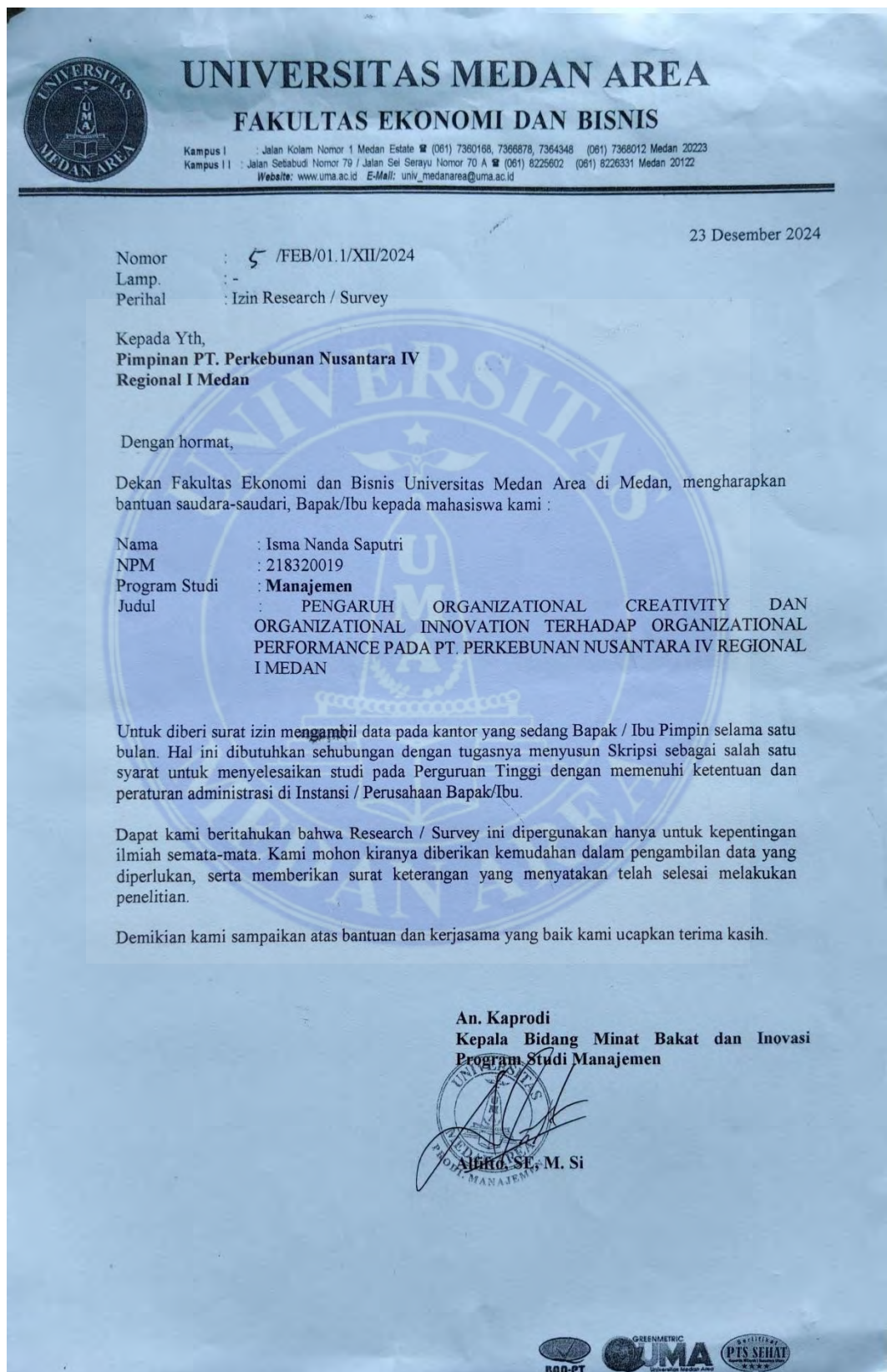
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.687	2	259.844	242.789	.000 ^b
	Residual	173.379	162	1.070		
	Total	693.067	164			

a. Dependent Variable: *Organizational Performance*b. Predictors: (Constant), *Organizational Innovation*, *Organizational Creativity***Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.086	1.204		14.189	.000
	<i>Organizational Creativity</i>	.135	.032	.227	4.275	.000
	<i>Organizational Innovation</i>	.485	.037	.697	13.159	.000

a. Dependent Variable: *Organizational Performance*

Lampiran 4 Surat Pengantar Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolem Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

23 Desember 2024

Nomor : 5 /FEB/01.1/XII/2024
Lamp. : -
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV
Regional I Medan

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Isma Nanda Saputri
NPM : 218320019
Program Studi : **Manajemen**
Judul : **PENGARUH ORGANIZATIONAL CREATIVITY DAN ORGANIZATIONAL INNOVATION TERHADAP ORGANIZATIONAL PERFORMANCE PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN**

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Kaprodi
Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
Program Studi Manajemen


Alfred, ST, M. Si



Lampiran 5 Surat Selesai Riset



Nomor : 1SKH/eX-88/II/2025

Lampiran : -

Hal : **Selesai Penelitian**

Medan, 01 Februari 2025

Kepada Yth:
 Kaprodi Program Studi Manajemen Universitas Medan Area
 Jalan Kolam Nomor 1
 di -
 Medan

Menghunjuk Surat Bagian Sekretariat & Hukum Nomor :1SKH/eX/-41/I/2025 Tanggal 16 Januari 2025 perihal Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Program Studi	Judul
1	Isma Nanda Saputri	218320019	Manajemen	Pengaruh Organizational Creativity Dan Organizational Innovation Terhadap Organizational Performance Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I

telah selesai melaksanakan Penelitian di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan terhitung mulai **tanggal 20 s/d 31 Januari 2025**.

Demikian disampaikan agar maklum.

PTPN IV REGIONAL I

Bagian Sekretariat dan Hukum



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:

Christian Orchard Tharanon

NIK : 3000254

Jabatan : Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum

Email : christianorchard@ptpn3.com

Tembusan :

- Arsip

Tandatangan Elektronik diterbitkan oleh

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Head Office : Gedung Agro Plaza Lantai 8

Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950

+62 21 31119000 +62 21 31119001

Regional I - Medan

Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan 20122

+62 61 8452244