

Peran Modal Manusia dan Kecerdasan Sosial serta Kepemimpinan terhadap Kinerja Inovasi

Meliza Prawita¹, Kusuma Chandra Kirana², E. Didik Subiyanto³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

melizaprawita@gmail.com

ABSTRACT

This research that I research focuses on knowing the influence of the role of human capital and social intelligence and leadership on innovation performance. The aim is to evaluate that a role for human capital, social intelligence and leadership is needed in the company. The population used in this study also came from the Sumber Mataram Makmur Company which is located in the city of Yogyakarta. This research is quantitative, with the method used is non-probability sampling. The data analysis technique used is the classical assumption test, multiple linear regression test and the research hypothesis test. So as to obtain research results that prove that the role of human capital has a positive effect on innovation performance, social intelligence variables have a positive and significant influence on innovation performance, and leadership has no effect on innovation performance, and the role variables of human capital, social intelligence, and leadership have a positive effect on innovation performance. simultaneous influence on innovation performance.

Keywords: *The role of human capital, social intelligence, leadership, innovation performance*

ABSTRAK.

Penelitian yang saya teliti ini berfokus untuk mengetahui pengaruh peran modal manusia dan kecerdasan sosial serta kepemimpinan terhadap kinerja inovasi. Tujuannya untuk mengevaluasi bahwa suatu peran modal manusia, kecerdasan sosial seta kepemimpinan sangat dibutuhkan didalam perusahaan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini juga berasal dari Perusahaan Sumber Mataram Makmur yang berada di Kota Yogyakarta. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan metode yang digunakan non- probability sampling. Teknik analisi data yang digunakan yaitu Uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda serta uji hipotesis penelitian. Sehingga memperoleh hasil penelitian yang membuktikan bahwa variabel peran modal manusia berpengaruh positif terhadap kinerja inovasi, variabel kecerdasan sosial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi, dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja inovasi, serta variabel peran modal manusia, kecerdasan sosial, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja inovasi.

Kata kunci: *Peran modal manusia, Kecerdasan sosial, Kepemimpinan, Kinerja inovasi*

PENDAHULUAN

Sektor ekonomi kini jadi topik dalam pengembangan bisnis maupun pertumbuhan ekonomi dunia. Berbagai tantangan bermunculan salah satunya globalisasi. Perilaku organisasi ini menyakut sikap seseorang, tanpa diinginkannya sebuah penghalang dengan munculnya perbedaan pendapat. Perlu diketahui bahwa organisasi ini merupakan suatu untuk membentuk tujuan yang sama. Hal ini menjadikan organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan contoh yang kuat bagi karyawannya. Tugas dari seorang pemimpin ini bukan hanya sekedar memimpin saja, namun juga harus mampu dalam menggerakkan perusahaannya kearah yang lebih maju. Sehingga seorang pemimpin harus mampu memahami kelebihan dan kelemahan organisasi baik secara internal maupun eksternal. Perusahaan yang mampu berkembang tergantung pada pemimpin yang mengelola organisasi, dimana terdapat bermacam gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang termasuk diartikan sebagai seorang pemimpin harus mampu menjalin hubungan yang baik kepada bawahannya, sehingga terlaksana program kerja yang telah direncanakan. Tanggung jawab seorang pemimpin tidak semata-mata hanya untuk melaksanakan tugas. Namun, nyatanya lebih dari itu, dan tanggung jawab seorang pemimpin lebih besar untuk kesejahteraan bersama.

Menyadari begitu penting hal tersebut, maka dukungan dari karyawan sangat diperlukan. Sehingga organisasi memiliki penempatan personel dalam struktur organisasi tertentu. Menurut Collins (2015), tingkat keberhasilan hingga kegagalan dalam perusahaan ditentukan dengan tersedianya SDM. Perusahaan modal manusia dalam SDM ini belum banyak diketahui oleh pelaku bisnis, namun untuk mengelola SDM yang handal diperlukan sebuah modal manusia. SDM juga merupakan Capital yang sewaktu-waktu mampu dalam berkembang dan maju tergantung lingkungan bisnis dan ilmu pengetahuannya. Sudut pandang dari organisasi yang positif akan mengacu pada berkembangnya perusahaan. Oleh karenanya modal manusia ini sangat berpengaruh tinggi rendahnya kinerja sebuah organisasi. Modal manusia mendorong setiap individu dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui SDM-nya. Modal manusia juga merupakan sebuah konsep yang kompleks, dimana memiliki banyak dimensi yang dapat diperoleh dalam berbagai cara termasuk dirumah, sekolah, tempat kerja, dan lainnya. Modal manusia juga memiliki peran dalam pembangunan masyarakat, meningkatkan kehidupan, pendapatan, pengetahuan dan keterampilan, juga mengurangi tingkat kemiskinan. Setiap karyawan haru menerapkan modal manusia ini pada setiap pekerjaan mereka, sehingga mereka akan menerima imbalan investasi dari modal manusia melalui gaji, tunjangan, serta kepuasan kerja.

Kecerdasan sosial, modal manusia dan kepemimpinan, kinerja inovasi juga tidak kalah pentingnya bahkan dalam organisasi perusahaan dengan pekerja diharuskan memiliki kemampuan yang bagus untuk mendorong perusahaan kearah yang lebih maju. Namun terkadang gaya kepemimpinan juga mempengaruhi karyawan terhadap tingkat kinerjanya, sehingga hal tersebut menjadikan individu sulit menerima saran dari orang

lain, dan tidak mampu dalam memahami pekerjaan sendiri, terkadang juga kurang disiplin, pemimpin kurang memberikan motivasi kerja, dan tidak adanya pengawasan. Kinerja mengandung arti suatu kualitas setiap karyawan dalam hal pekerjaannya, bisa juga diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan untuk memenuhi tanggungjawab yang diberikan oleh atasan kepadanya dalam sebuah lingkup organisasi dengan mencakup standar pekerjaan yang telah disepakati. Sedangkan inovasi sendiri ini adalah salah satu faktor yang kompetitif dan penting bagi keberhasilan didalam berbisnis. Inovasi juga didefinisikan sebagai kreativitas seorang karyawan dalam hal membuat, ataupun memperbaiki barang atau produk diperusahaan itu. Sehingga setiap individu diharuskan berpikir kreatif dan inovatif dalam membuat produk agar menarik daya beli konsumen, dan hal ini mampu mendorong kinerja karyawan lebih aktif sehingga perusahaan akan lebih berkembang dengan baik. Sehingga dengan adanya inovasi mampu mendorong terciptanya sebuah Perusahaan yang baru dan menciptakan daya saing diantara Perusahaan yang ada. Bisa juga dengan pemikiran yang baru dari karyawan disebuah perusahaan, maka akan mempengaruhi perusahaan untuk terus berkembang dengan lebih baik an berkualitas. Sehingga sudah terbukti bahwa inovasi ini sangat berperan dalam memproduksi penyediaan barang dan jasa.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan menumbuhkan hingga menentukan model matematika dan teori-teori yang ada. Proses pengukuran dengan cara ini merupakan bagian sentral dari penelitian kuantitatif karena ia menetapkan hubungan dasar antara pengamatan empiris dan representasi matematis dari hubungan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian yang dilakukan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujiannya dengan cara $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir pertanyaan berarti valid.

Rumus r_{tabel} yaitu :

$$\begin{aligned}df &= (N-2) \\ &= (55-2) \\ &= 53\end{aligned}$$

Sehingga, nilai dari r_{tabel} yaitu 0,265

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Peran Moodal Manusia | | | |
|----------------------|---------------------|---------|------------|
| Item | Pearson Correlation | R tabel | Keterangan |
| X1_1 | 0,673 | 0,265 | Valid |
| X1_2 | 0,705 | 0,265 | Valid |
| X1_3 | 0,760 | 0,265 | Valid |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| X1_4 | 0,811 | 0,265 | Valid |
| X1_5 | 0,764 | 0,265 | Valid |

| Kecerdasan Sosial | | | |
|-------------------|----------------------|---------|------------|
| Item | Pearson correclation | R tabel | Keterangan |
| X2_1 | 0,840 | 0,265 | Valid |
| X2_2 | 0,840 | 0,265 | Valid |
| X2_3 | 0,695 | 0,265 | Valid |
| X2_4 | 0,854 | 0,265 | Valid |
| X2_5 | 0,809 | 0,265 | Valid |

| Kepemimpinan | | | |
|--------------|----------------------|---------|------------|
| Item | Pearson correclation | R tabel | Keterangan |
| X3_1 | 0,417 | 0,265 | Valid |
| X3_2 | 0,758 | 0,265 | Valid |
| X3_3 | 0,798 | 0,265 | Valid |
| X3_4 | 0,871 | 0,265 | Valid |
| X3_5 | 0,861 | 0,265 | Valid |

| Kinerja Inovasi | | | |
|-----------------|----------------------|---------|------------|
| Item | Pearson correclation | R tabel | Keterangan |
| Y_1 | 0,816 | 0,265 | Valid |
| Y_2 | 0,868 | 0,265 | Valid |
| Y_3 | 0,881 | 0,265 | Valid |
| Y_4 | 0,843 | 0,265 | Valid |

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2022

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji validitas data pada variabel peran modal manusia, kecerdasan sosial, kepemimpinan, dan kinerja inovasi dinyatakan semuanya valid. Hal ini dikarenakan setiap pernyataan mempunyai nilai *pearson correclation* > 0,265.

b. Uji Reliabilitas

Data dikatakan reliable bila *Cronbach Alpha* ≥ 0,60 sampai dengan 0,80 dianggap baik atau reliable serta dalam kisaran > 0,80 sampai dengan 1.00 dianggap sangat baik

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Item | Nilai Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------|------------------------|------------|
| Peran Modal Manusia (X1) | 0,795 | Reliabel |
| Kecerdasan Sosial (X2) | 0,867 | Reliabel |
| Kepemimpinan (X3) | 0,813 | Reliabel |
| Kinerja Inovasi (Y) | 0,873 | Reliabel |

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2022

Berdasarkan tabel yang tersedia diatas, maka hasil dari uji reliabilitas pada variabel yang digunakan didalam penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06. Sehingga semua variabel ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan satu sampel uji Kolmogorov-Smirnov. Jika data signifikan di atas 0,05, maka syaratnya data tersebut terdistribusi normal. Sebaliknya jika hasil uji sampel Kolmogorovskmirnovwan memberikan skor signifikan kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak memiliki distribusi yang normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test | | |
|-----------------------------------|---------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 55 |
| Normal Parameters | Mean | .0000000 |
| | Std.Deviation | 1.29303553 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .130 |
| | Positive | .101 |
| | Negative | -.130 |
| Test Statistic | | .130 |
| Asymp.Sig (2-tailed) | | .021 |

Sumber: data yang dioleh oleh penulis,2022

Dari tabel yang tersedia diatas, maka dapat disimpulkan berarti dalam penelitian ini nilai residual p value < 0,05 yaitu 0,021 dimana hal tersebut dinyatakan data residual berdistribusi tidak valid.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali,2016).

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistic | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|------------------------|-----|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|------|------|-------|
| 1 (Constant) | -.419 | 1.567 | | -.268 | .790 | | |
| Peran modal Manusia | .405 | .097 | .431 | 4.174 | .000 | .479 | 2.089 |
| Kecerdasan Sosial | .485 | .096 | .561 | 5.029 | .000 | .409 | 2.444 |
| Kepemimpinan | -.083 | .091 | -.089 | -.913 | .366 | .542 | 1.846 |

Sumber: Data yang diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance di dalam setiap variabel > 0,10 maka diartikan tidak terjadi multikoleneartas terhadap data yang diuji. Dan yang kedua dilihat dari VIF, jika nilai > dari 10, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji (Kirana 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual. Jika nilai signifikan > dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa peran modal manusia tidak berpengaruh terhadap kecerdasan sosial, dan kepemimpinan.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients | | | | | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -.146 | 1.050 | | -.139 | .890 |
| Peran Modal Manusia | .072 | .065 | .218 | 1.107 | .274 |
| Kecerdasan Sosial | .034 | .065 | .112 | .525 | .602 |
| Kepemimpinan | -.053 | .061 | -.160 | -.865 | .391 |

Sumber: Data diolah, 2022

Teknik Analisa Data

Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Berganda

| Coefficients | | | | | |
|--------------|-----------------------------|------|---------------------------|---|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. | Beta | | |

| | | Error | | | |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|------|
| 1 (Constant) | -.419 | 1.567 | | -.268 | .790 |
| Peran Modal Manusia | .405 | .097 | .431 | 4.174 | .000 |
| Kecerdasan Sosial | .485 | .096 | .561 | 5.029 | .000 |
| Kepemimpinan | -.083 | .096 | -.089 | -.913 | .366 |

a. Dependent Variable: KINERJA INOVASI Y

Persamaan yang diperoleh:

$$Y = -0,419 + 0,431X_1 + 0,561X_2 + -0,089X_3$$

- Nilai konstanta sebesar -0,419 menyatakan apabila variabel peran modal manusia, kecerdasan sosial, dan kepemimpinan sama dengan nol, sehingga kinerja inovasi memiliki nilai -0,419
- Nilai koefisien peran modal manusia sejumlah 0,431 hingga nilai variabel ini positif yang berarti variabel peran modal manusia meningkat sebanyak 1 kesatuan, dan variabel dependennya kinerja inovasi otomatis akan naik sebanyak 0,431 begitu juga sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi kecerdasan sosial sebesar 0,561 dan bernilai positif yang berarti variabel kecerdasan sosial naik satu, sehingga kinerja inovasi naik sejumlah 0,561 dan sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebanyak -0,089 & bernilai negatif yg berarti variabel kepemimpinan turun sebanyak satu satuan, sehingga kinerja inovasi penemuan akan turun pula sebanyak -0,089 dan sebaliknya.

b. Uji Hipotesis Parsial (T)

Digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Menurut Ghazali (2011:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 7. Uji T 1

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -.419 | 1.567 | | -.268 | .790 |
| Peran Modal Manusia X1 | .405 | .097 | .431 | 4.174 | .000 |
| Kecerdasan Sosial X2 | .485 | 0.96 | .561 | 5.029 | .000 |
| Kepemimpinan X3 | -.083 | 0.91 | -.089 | -.913 | .366 |

a. Dependen Variabel: Kinerja Inovasi Y

$$t_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 55-3-1) = (0,025; 51) = 2,00758$$

1. Pada variabel peran modal manusia terhadap variabel kinerja inovasi berpengaruh positif. Yang terbukti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.174 > 2,00758$), maka H_1 diterima. Sehingga hipotesis satu yang berbunyi terdapat pengaruh peran modal manusia terhadap kecerdasan sosial itu diterima.
2. Pada variabel kecerdasan sosial dengan kinerja inovasi (H_2) memiliki pengaruh positif. Yang terbukti dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima. Sehingga H_2 yang berbunyi pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja inovasi itu dinyatakan diterima.
3. Pada variabel kepemimpinan dengan kinerja inovasi (H_3) tidak memiliki pengaruh yang positif. Yang berarti variabel kepemimpinan tidak terjadi pengaruh secara signifikan dikarenakan nilai yang terbukti dari signifikan ialah $0,366 > 0,05$. Sehingga disimpulkan hipotesis ketiga tidak terdapat pengaruh dan H_3 ditolak.
4. Pada variabel peran modal manusia, kecerdasan sosial, kepemimpinan terhadap kinerja inovasi (H_4) memiliki pengaruh yang positif. Yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan antara peran modal manusia, kecerdasan sosial, kepemimpinan terhadap kinerja inovasi dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang keempat berbunyi pengaruh antara peran modal manusia, kecerdasan sosial, kepemimpinan terhadap kinerja inovasi diterima.

Tabel 8. Uji T 2

| Model | R | R Square | Adjusted Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-----------------|----------------------------|
| 1 | .060 | .740 | .725 | 1331 |

Kriteria:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

c. Uji Simultan F

Untuk menguji apakah semua variabel independen ini mempengaruhi variabel dependen. Membandingkan signifikan nilai dari $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga rumus yang akan terbentuk $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka, akan terlihat bahwa $F_{tabel} = f(k;n-k)$, = (3;550-2) hasil $F_{tabel} = (2.78)$

Tabel 9. Uji Simultan F 1

| Model | Sum of Square | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|---------------|----|-------------|--------|------|
| 1 Regression | 257.061 | 3 | 85.687 | 48.403 | .000 |
| Residual | 90.285 | 51 | 1.770 | | |
| Total | 347.345 | 54 | | | |

d. Koefisien Determinasi (R²)

Digunakan sebagai menjelaskan macam- macam variabel terikat dan mengukur kemampuan model untuk menentukan besarnya kontribusi masing-masing variabel (Sugiyanto, 2012).

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R²) 1

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .860 | .740 | .725 | 1.331 |

Pembahasan

1. Pengaruh peran modal manusia terhadap kinerja inovasi

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel peran modal manusia memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,174 dengan nilai signifikan 0,000 yang terbukti lebih kecil dari 0,05. Sehingga bisa dilihat bahwa peran modal manusia ini memiliki sifat positif dan signifikan terhadap variabel kinerja inovasi. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ini dinyatakan diterima. Pernyataan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi peran modal manusia yang dimiliki oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja inovasi yang didapatkan. Modal manusia yang ada meningkatkan untuk berinovasi dan mengembangkan kapasitas organisasi untuk berinovasi dan meningkatkan peluang mereka sukses di era yang dinamis ini. H1: Peran modal manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi.

2. Pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja inovasi

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel kecerdasan sosial memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.029 dan nilai signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka ini menunjukkan bahwa kecerdasan sosial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja inovasi. Sehingga hipotesis yang kedua ini dinyatakan diterima. Pernyataan tersebut juga berasumsi bahwa semakin tinggi kecerdasan sosial seseorang maka semakin tinggi pula kinerja inovasi yang dimiliki.

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja inovasi

Berdasarkan dari hasil yang telah dilakukan dalam penelitian ini, didapatkan variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,913 dan nilai signifikan 0,366 yang lebih besar dari 0,05. Maka, hal ini dinyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja inovasi. Disimpulkan bahwa hipotesis yang ketiga ditolak. Pernyataan tersebut memiliki makna bahwa tingkat kepemimpinan yang rendah mengakibatkan kinerja inovasi juga rendah. Maju mundurnya suatu perusahaan tergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi.

4. Pengaruh peran modal manusia, kecerdasan sosial, kepemimpinan terhadap kinerja inovasi

Berdasarkan dari nilai hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa variabel peran modal manusia, kecerdasan sosial, kepemimpinan dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 48,403 dengan nilai F_{tabel} 2,78 dan signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka, H_0 ditolak dan H_4 diterima. Variabel peran modal manusia, kecerdasan sosial, kepemimpinan ini memiliki pengaruh simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel kinerja inovasi. Namun pada penelitian ini bisa diketahui nilai R Square 0,740. Sehingga terdapat variabel terikat sebesar 74%.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Variabel peran modal manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja inovasi
- b. Variabel kecerdasan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja inovasi
- c. Variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja inovasi
- d. Variabel peran modal manusia, kecerdasan sosial, kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja inovasi

2. Saran

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti akan memberikan saran yang bermanfaat untuk PT Sumber Mataram Makmur dalam menjalankan perusahaan kedepannya, sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

1. Peran modal manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi. Sehingga dengan adanya peran modal manusia ini sebaiknya ditingkatkan agar memperoleh hasil yang lebih maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Misalnya meningkatkan peran modal manusia dengan background memiliki pengalaman kerja yang berkualitas, sehingga hal itu nantinya akan mendorong perusahaan kearah yang lebih maju.
2. Kecerdasan sosial memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja inovasi. Agar kecerdasan sosial ini semakin meningkat, sebaiknya perusahaan sering melakukan pelatihan yang bisa membuat karyawan berpikir secara kreatif, inovatif, dan mampu dalam bersosialisasi yang baik dengan sesamanya maupun atasan, bahkan partner kerja.
3. Kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja inovasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan di perusahaan ini kurang berpengaruh terhadap kinerja inovasi yang ada. Sehingga sebaiknya gaya kepemimpinan harus lebih ditingkatkan agar mampu mempengaruhi kinerja inovasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, jika ingin melakukan penelitian lanjutan atau yang sama, agar dapat menambah wawasannya, peneliti bisa menggunakan variabel yang lain. Seperti kompetensi, pelatihan, atau lingkungan pekerjaan agar dapat melihat pengaruh yang ada didalam kinerja inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., & Musa, S. M. (2019). Sains KECERDASAN SOSIAL : SEBUAH PRIMER 1 Teknik. 7(September), 213-217. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i9.2019.603>
- Andriani, A., & Listiyandini, R. A. (2017). Peran Kecerdasan Sosial terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Tingkat Awal. 4, 67-90. <https://doi.org/10.15575/psy.v4i1.1261>
- Bakti, C., & Putra, U. (2012). Educational Psychology Journal. 1(1), 37-43.
- Bramantyo, R. Y., Fakultas, D., & Universitas, H. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA. 31-44.
- Chandra, L. (2014). No Title. 433-444.
- Day, D. V, Antonakis, I. I., Day, K. I., & David, V. (n.d.). Dicitak di Amerika Serikat Library of Congress Katalogisasi-dalam-Publikasi Data.
- Ekonomi, F., Lancang, U., & Pekanbaru, K. (2017). PERAN MODAL MANUSIA DAN MODAL INVESTASI TERHADAP. 2(September 2016), 1-9.
- Empati, J., Putra, E. D., & Nurtjahjanti, H. (2017). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT . TELKOM INDONESIA REGIONAL IV JAWA TENGAH DAN DI YOGYAKARTA. 6(Nomor 4), 209-230.
- Fahmi, M., & Agung, S. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 90-109.
- Garvin. (2017). Dengan Kesepian Pada Remaja. Hubungan Kecerdasan Sosial Dengan Kesepian Pada Remaja, 1(2), 93-99.
- Gede Riana, I. et al. 2020. "Human Resource Management in Promoting Innovation and Organizational Performance." Problems and Perspectives in Management 18(1): 107-18.
- Herzig, A., Lorini, E., & Pearce, D. (2019). Social Intelligence. AI & SOCIETY, 34(4), 689. <https://doi.org/10.1007/s00146-017-0782-8>
- Inspirasi, J., & Madya, W. A. (2019). Pentingnya Kecerdasan Emosi bagi Kepemimpinan yang Efektif di The Importance of Emotional Intelligence for Millennium Leadership in the Era of Revolution 4 . 0 . 10(April), 78-97.
- Jakarta, U. N. (2020). Hubungan Kecerdasan Sosial dan Hasil Belajar Siswa Kelas IV

Sekolah Dasar LINDA ZAKIAH

Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., Gerhardt, M. W., Durue, D. S., Nahrgang, J.D., Wellman, N. & Humphrey, S. E., Zaccaro, S. J., & Day, D. V. and J. A. (2002). Copyright © 2011 by SAGE Publications . Not for sale , reproduction , or distribution . Copyright © 2011 by SAGE Publications . Not for sale , reproduction , or distribution . *Resonnel Psychology*, 4(1),752.<http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0003066X.62.1.6%5Cnhttp://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0021-9010.87.4.765>

Jurnal. (n.d.).

Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>

Kirana, K. C. (2018). Hilyati. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Di Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal, 217–225.

Mahasiswa, E., Iain, D., & Studi, P. (2019). No Title.

Mamangkey, L. A. G., Tewal, B., Trang, I., Sam, U., & Manado, R. (2018). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), KECERDASAN EMOSIONAL (EQ), DAN KECERDASAN SOSIAL (SQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR WILAYAH BANK BRI MANADO THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE (IQ), EMOTIONAL INTELLIGENCE (EQ), AND SOCIAL INTELLIGENCE (SQ) ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL OFFICE OF THE BRI MANADO. 6(4), 3208–3217.

Pasban, M., & Nojedeh, S. H. (2016). A Review of the Role of Human Capital in the Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(May), 249–253. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.032>

Putu, N., Nanda, A., Pertiwi, D., & Indrawati, R. (2018). Peran kecerdasan sosial dan orientasi masa depan terhadap kesiapan kerja siswa SMK di Bali. 000, 123–133.

Sattayaraksa, M. T. (2014). the Roles of Ceo Transformational Leadership and Organizational Factors on Product Innovation Performance a Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy (Business Administration) Faculty of Comme.

Soejanto, L. T., Soekarman, F. I., Ilmu, F., Universitas, P., & Malang, K. (2015). Tingkat Kecerdasan Sosial Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Kanjuruhan Malang. 1(1), 14–22.

Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk. 4(2), 397–407.

Tinggi, D. I. P. (n.d.). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN.

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 4 No 6 (2022) 1567-1579 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691

DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1168

XIX(01), 47-58.