

**LAPORAN AKHIR PENELITIAN HIBAH INTERNAL
STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA, INOVASI, KEUNGGULAN
BERSAING PADA INDUSTRI MANUKFAKTUR**



Tim Peneliti

Ketua	: Ferryal Abadi
Anggota Dosen 1	: Jul Aidil Fadli
Anggota Dosen 2	: Desy Prastyani
Anggota Mahasiswa	: Gita Nurpratiwi

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ESA UNGGUL
2022**

HALAMAN PENGESAHAN
HIBAH INTERNAL

Judul Penelitian : Strategi Sumber Daya Manusia, Inovasi,
Keunggulan Bersaing Pada Industri Manufaktur

Kode /Nama Rumpun Ilmu : 571/Manajemen

Peneliti :

a. Nama Lengkap : Ferryal Abadi

b. NIDN : 0318087805

c. Jabatan Fungsional : Lektor 300

d. Program Studi : Magister Manajemen

e. No HP : 08111049185

f. Telp/Faks/Email : ferryal@esaunggul.ac.id

Anggota Peneliti Dosen (1) :

a. Nama Lengkap : Jul Aidil Fadli

b. NIDN : 03070790003

c. Perguruan Tinggi : Universitas Esa Unggul

Anggota Peneliti (2) :

a. Nama Lengkap : Desy Prastyani

b. NIM : 0310127904

c. Perguruan Tinggi : Universitas Esa Unggul

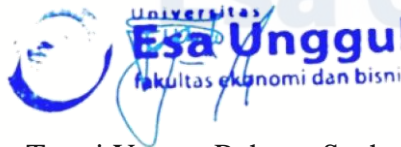
Anggota Mahasiswa (1) :

a. Nama Lengkap : Gita Nurpratiwi

b. NIM : 20170101237

c. Perguruan Tinggi : Universitas Esa Unggul

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Tantri Yanuar Rahmat Syah, MSM
NIK: 209010392

Jakarta, 4 Februari 2022
Ketua Peneliti

Dr. Ferryal Abadi, M.Si
NIK: 221090864

Menyetujui,
Ketua LPPM

Dr. Erry Yudha Mulyadi, M.Sc
NIK: 2091003882

IDENTITAS PENELITIAN

Judul Penelitian :
**STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA, INOVASI, KEUNGGULAN
BERSAING PADA INDUSTRI MANUFAKTUR.**

1. Tim Peneliti

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (jam/minggu)
1	Ferryal Abadi	Ketua	Manajemen	Universitas Esa Unggul	5
2	Jul Aidil Fadli	Anggota	Manajemen	Universitas Esa Unggul	5
3	Desy Prastyani	Anggota	Manajemen	Universitas Esa Unggul	5
4	Gita Nurpratiwi	Anggota	Manajemen	Universitas Esa Unggul	5

2. Objek Penelitian : Perusahaan Manufaktur di Kab Bekasi

3. Masa Pelaksanaan
Mulai : Bulan : Mei Tahun : 2021
Berakhir : Bulan : Maret Tahun : 2022

4. Usulan Biaya : Rp. 7.025.000,-

5. Lokasi Penelitian : Kab Bekasi

6. Instansi lain yang terlibat : -

7. Temuan yang ditargetkan : Mengetahui tentang strategi sumber daya manusia agar perusahaan manufaktur di Indonesia bisa bersaing.

8. Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu

Penelitian ini mengetahui model strategi sumber daya manusia.

9. **Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran** adalah jurnal international di bidang manajemen dan tahun rencana publikasi 2022

10. **Rencana luaran HKI, buku, purwarupa atau luaran lainnya yang ditargetkan, tahun rencana perolehan atau penyelesaiannya.**

Laporan penelitian ini yang disusun dalam karya tulis selanjutnya akan didaftarkan HKI nya pada Kementerian Hukum dan Ham RI dengan pengurusan melalui LPPM Universitas Esa Unggul.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu program kerja yang di canangkan oleh Presiden Joko Widodo. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dari pembangunan suatu negara dan bangsa jika ingin menjadi negara dan bangsa yang besar. Karena itu pemerintah selalu menganggarkan dalam jumlah yang besar dana dalam investasi sumber daya manusia agar sumber daya manusia menjadi manusia yang unggul dan kedepan dapat memenangkan persaingan global dengan negara lainnya.

Dalam perkembangan perusahaan harus menginvestasikan sumber daya manusia agar perusahaan maju dan berkembang. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset yang akan bermanfaat bagi perusahaan di masa akan datang. Sumber daya manusia yang akan melakukan inovasi dan kreatif dalam memajukan perusahaan di dalam persaingan yang sangat cepat. Perusahaan mengharapakan kepada sumber daya manusia untuk mengeluarkan ide-ide inovasi dalam menghadapi perubahan revolusi industri dibidang teknologi dan informasi yang menyebabkan daur hidup perusahaan dan produk sangat cepat.

Semua perusahaan mempunyai visi dan misi perusahaan. Dalam menjalankan perusahaan Departemen SDM harus mempersiapkan SDM dalam mendukung implementasi visi dan misi perusahaan. Di awalin dalam membuat perencanaan SDM, analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi hingga pada akhirnya karyawan tersebut keluar atau pensiun. Perubahan yang terjadi saat ini tentu sangat mempengaruhi pola strategi sumber daya manusia. Perubahan teknologi dan informasi saat ini yang merubah pola perilaku organisasi termasuk perilaku karyawan.

Strategi SDM merupakan bagian dari strategi perusahaan. Strategi biasanya di buat dalam jangka panjang. Perusahaan-perusahaan di Indonesia juga menerapkan strategi perusahaan agar perusahaan nya tetap bertahan. Penulis berpendapat bahwa lebih banyak penelitian perlu berkonsentrasi pada hubungan tidak langsung antara praktik SDM dan inovasi organisasi. Karena pengetahuan

berada dalam individu dan diberi peran praktik SDM dalam mempengaruhi sikap dan perilaku individu, diyakini bahwa praktik SDM memiliki hubungan yang signifikan dan positif pada inovasi organisasi melalui manajemen pengetahuan.

Berdasarkan pra survei peneliti dari berbagai sumber bahwa ada ketimpangan atau gap kompetensi akibat perubahan teknologi dan informasi. Tantangan semakin hari semakin berat akibat dari persaingan usaha maupun perilaku konsumen yang berubah. Dalam tahun-tahun belakangan ini, semakin banyak produsen harus melakukan kustomisasi massal yang menghasilkan produktivitas setara dengan produksi massal, bahkan untuk manufakturing ultra-high-mix, dengan volume rendah. Oleh karena itu, beberapa perusahaan Jepang telah mulai memanfaatkan kekuatan mereka, dengan mengintegrasikan teknologi canggih seperti Internet of Things (IoT), big data, dan kecerdasan buatan (AI).

Hal pertama yang terjadi pada industri manufaktur dalam masa revolusi industri keempat ini adalah meningkatnya efisiensi dalam berbagai aspek di industri manufaktur berkat bantuan teknologi yang semakin maju. Alat-alat baru memungkinkan perusahaan industri manufaktur untuk membuat dan menguji sebuah produk dalam dunia virtual sebelum produk tersebut benar-benar dibuat. Simulasi pembuatan produk ini tentu saja akan mengefisiensikan waktu dalam industri manufaktur.

Sektor industri manufaktur disarankan untuk memperbanyak terobosan di tengah ketatnya persaingan dengan pelaku usaha di kawasan Asia. Inovasi melalui pemanfaatan teknologi dan efisiensi proses produksi menjadi kunci bagi penguatan daya saing industri manufaktur di dalam negeri.

"Kalau mau inovasi ya teknologi walaupun pasti ada disrupsi di situ. Memang akan lebih efisien menggunakan teknologi dan jadi satu-satunya jalan," jelas Ekonom Samuel Asset Management, Lana Soelistianingsih.

Selama dua tahun terakhir, kontribusi sektor industri manufaktur terhadap PDB nasional memang terus menurun. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menyebut di tahun 2018, sektor ini hanya berkontribusi 19,82 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar Rp14.837 triliun. Sementara pada tahun sebelumnya industri manufaktur menyumbang 21,22 persen dari PDB RI sebesar Rp13,588 triliun.



Gambar 1.1 Porsi Industri Manufaktur Dalam PDB (%).

Dalam Penelitian ini peneliti meneliti di perusahaan-perusahaan yang berada kawasan industri MM 2100 yang terletak di Cibitung. Didirikan pada tahun 1990 kawasan industri MM2100 merupakan pusat dari berdirinya perusahaan manufaktur raksasa asal Jepang, sebut saja seperti Honda, Toyota, Mitshubishi, Kawasaki, Hyundai dan lainnya membuka pabriknya disini.

Hingga saat ini MM2100 Industrial Estate tercatat memiliki lebih dari 250 perusahaan dengan lebih dari 300 ribu karyawan didalamnya. Karena sebagian besar perusahaan yang bermukim dikawasan industri ini berasal dari Jepang, menjadikan kawasan industri ini tertata, persis seperti yang diterapkan oleh Jepang dalam melestarian setiap kotanya.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini ada 5 rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Perusahaan manufaktur dengan strategi sumber daya manusia yang kuat akan memiliki inovasi organisasi yang lebih tinggi.
2. Perusahaan manufaktur dengan strategi sumber daya manusia yang kuat akan memiliki inovasi proses yang lebih tinggi.

3. Perusahaan manufaktur dengan inovasi proses yang kuat akan memiliki keunggulan bersaing yang lebih tinggi.
4. Perusahaan manufaktur dengan inovasi organisasi yang kuat akan memiliki keunggulan bersaing yang lebih tinggi
5. Perusahaan manufaktur dengan strategi sumber daya manusia yang kuat akan memiliki keunggulan bersaing yang lebih tinggi.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis perusahaan manufaktur dengan strategi sumber daya manusia yang kuat akan memiliki inovasi organisasi yang lebih tinggi.
2. Mengetahui dan menganalisis perusahaan manufaktur dengan strategi sumber daya manusia yang kuat akan memiliki inovasi proses yang lebih tinggi.
3. Mengetahui dan menganalisis perusahaan manufaktur dengan inovasi proses yang kuat akan memiliki keunggulan bersaing yang lebih tinggi.
4. Mengetahui dan menganalisis perusahaan manufaktur dengan inovasi organisasi yang kuat akan memiliki keunggulan bersaing yang lebih tinggi
5. Mengetahui dan menganalisis perusahaan manufaktur dengan strategi sumber daya manusia yang kuat akan memiliki keunggulan bersaing yang lebih tinggi.

1.4 Rencana Target Capaian Tahunan

Tabel 1.1 Rencana Target Capaian

No	Jenis Luaran				Indikator Capaian			
	Kategori	Sub Kategori	Wajib	Tambahan	TS	TS+1	TS+2	
1	Artikel ilmiah dimuat di jurnal	Internasional bereputasi	v		<i>published</i>			
		Nasional Terakreditasi		v	<i>published</i>			
		Nasional tidak terakreditasi			v	Tidak ada		
		Internasional Terindeks				Tidak ada		
		Nasional				Tidak ada		
		Internasional				Tidak ada		
		Nasional			v	Tidak ada		
		International			v	Tidak ada		
		Paten			v	Tidak ada		
		Hak Cipta		v		Ada		
		Merek dagang				Tidak ada		
		Rahasia dagang				Tidak ada		
		Desain Produk				Tidak ada		
Industri				Tidak ada				
6	Teknologi Tepat Guna				Tidak ada			
7	Model/Purwarupa/Desain/Karya seni/Rekayasa Sosial				Tidak ada			
8	Bahan Ajar				Tidak ada			
9	Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT)				6			

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pola hubungan serta interaksi antara manusia semakin bervariasi dan semakin kompleks, maka hal ini akan menimbulkan masalah-masalah yang semakin kompleks dan intensitas yang semakin tinggi. Pada taraf ini maka penempatan strategi adalah sangat penting sebagai suatu titik awal dalam mengatasi semua masalah-masalah tersebut. Menurut Kenneth (2005:20) mengemukakan strategi merupakan suatu proses pengevaluasian kekuatan dan kelemahan perusahaan/organisasi dibandingkan dengan peluang dan ancaman yang ada dalam lingkungan yang dihadapi dan memutuskan strategi pasar produk yang menyesuaikan kemampuan perusahaan/organisasi dengan peluang lingkungan.

Strategi adalah pola sasaran, maksud atau tujuan dan kebijakan, serta rencana-rencana penting untuk mencapai tujuan itu, yang dinyatakan seperti menetapkan bisnis yang dianut oleh perusahaan/organisasi, dan jenis atau hendak menjadi apa perusahaan/organisasi ini.

Pearce dan Robinson (2011:35) mendefinisikan strategi sebagai suatu rencana yang berskala besar dan berorientasi kepada masa depan untuk berinteraksi dengan lingkungan persaingan guna mencapai sasaran perusahaan/ organisasi. Sedangkan Wheelen dan Hunger mengatakan bahwa strategi merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana mencapai misi dan tujuannya.

Dessler (2015:11) mendefinisikan Strategi Manajemen SDM sebagai berikut: *Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility*. Barney, mengungkapkan bahwa: *A strategic approach to HRM seeks to provide competitive advantage proactively through its human resources. Resources confer enduring competitive advantage to a hrm to the extent that they remain scarce or hard to duplicate, have no direct substitutes and enable companies to pursue opportunities*. Sedangkan Lado and Wilson (1994:699) mengungkapkan bahwa : *The resource-based view posits that human and organizational resources,*

more than physical, technical or financial resources, can provide a firm with sustained competitive advantage because they are particularly difficult to emulate.

Beberapa definisi tentang strategi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa strategi adalah suatu perencanaan yang dimiliki skala yang luas dan terintegrasi dalam rangka pencapaian misi dan tujuan organisasi dengan menciptakan keunggulan bersaing untuk mengatasi perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi dimasa datang. Strategi manajemen sumber daya manusia menjadi suatu keharusan untuk diterapkan perusahaan/organisasi didalam mengimbangi teknik manajemen sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan/organisasi sulit untuk diimitasi oleh Pesaing. Jelaslah bahwa para manajer harus mengaitkan pelaksanaan MSDM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Strategi MSDM memandang fungsi SDM sebagai bagian integral dari semua fungsi perusahaan/ organisasi seperti pemasaran, produksi, pembiayaan, hukum dan sebagainya. Departemen SDM harus mengerti bagian operasional, memahami kompleksitas desain organisasi dan harus bisa menentukan kemampuan tenaga kerjanya dimasa sekarang dan masa depan, termasuk menghadapi perubahan yang terjadi.

2.2 Inovasi

Inovasi merupakan salah satu aspek yang berpengaruh dalam berkembangnya suatu organisasi. Beberapa organisasi baik itu organisasi sektor swasta ataupun sektor publik seperti organisasi pemerintahan berupaya untuk menemukan inovasi-inovasi. Inovasi menurut Said dimaknai sebagai suatu perubahan yang terencana dengan memperkenalkan teknologi dan penggunaan peralatan baru dalam lingkup instansi.

Secara etimologis inovatif adalah usaha seseorang dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya. Sedangkan menurut De Jong (2010:23) perilaku inovatif atau Innovative Work Behaviour (IWB) adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau

organisasi. Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut Janssen, (2000:287)

Perkembangan dari inovasi ini membutuhkan kontribusi dari setiap individu. Dalam perspektif psikologi organisasi, aktifitas-aktifitas tersebut dinamakan innovative work behavioral (perilaku inovatif) . Janssen (2000:287) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keuntungan dalam kinerja suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi. Definisi ini membatasi perilaku inovatif sebagai usaha-usaha yang sengaja dilakukan untuk mendatangkan hasil (outcome) baru yang menguntungkan. Perkembangan dari inovasi ini membutuhkan kontribusi dari setiap individu. Oleh karena itu penting untuk memahami tentang aktivitas individu yang mengarah pada inovasi. Dalam perspektif psikologi organisasi, aktivitas - aktivitas tersebut dinamakan innovative work behavior atau perilaku inovatif. Anderson, De Dreu, dan Nijstad (2004:147) menjelaskan bahwa Psikologi Organisasi menekankan inovasi pada perspektif individu, termasuk di dalamnya adalah karakteristik individual dan kontekstual yang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu inovasi. Penelitian-penelitian mengenai perilaku inovatif ini berusaha untuk menjelaskan mengenai perilaku yang individu tunjukkan di lingkungan kerjanya ketika inovasi terjadi

1. Inovasi memiliki pengertian yang tidak hanya sebatas membangun dan memperbaiki namun juga dapat didefinisikan secara luas, memanfaatkan ide-ide baru menciptakan produk, proses, dan layanan.
2. Inovasi dimaknai sebagai peralihan dari prinsip-prinsip, proses, dan praktik-praktik manajemen tradisional atau pergeseran dari bentuk organisasi yang lama dan memberi pengaruh yang signifikan terhadap cara sebuah manajemen yang dijalankan.
3. Berdasarkan penjelasan tersebut inovasi identik tidak hanya pada pembaharuan dalam aspek teknologi atau peralatan yang baru saja, namun juga dalam lingkup yang lebih luas seperti produk, proses, dan bentuk layanan yang

menunjukkan adanya suatu perubahan dalam praktik penyelenggaraan suatu organisasi.

Inovasi diperlukan dalam penyelenggaraan suatu organisasi baik swasta maupun organisasi sektor publik seperti instansi pemerintahan. Inovasi dalam organisasi pemerintahan menjadi suatu tuntutan bagi instansi pemerintahan menyusul semakin meningkatnya desakan dari publik akan adanya peningkatan kinerja dari instansi pemerintahan agar mampu menyelesaikan permasalahan di dalam kehidupan masyarakat melalui suatu program dan pelayanan. Inovasi secara relevan dapat digunakan di sektor publik arena fungsi alternatifnya untuk mencari solusi baru atas persoalan lama yang tak kunjung tuntas. Inovasi pada instansi pemerintahan sangat dibutuhkan dalam proses penyediaan pelayanan publik dengan mengembangkan cara-cara baru dan sumber daya baru. Di samping itu, inovasi di sektor publik bisa dilaksanakan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya mengingat pada dasarnya organisasi sektor publik senantiasa dihadapkan pada kelangkaan sumber daya dan keterbatasan anggaran. Aspek-Aspek Inovasi Suatu inovasi tidak lepas beberapa hal atau aspek penting yang menunjukkan suatu organisasi telah melakukan inovasi. Menurut Suwarno ada lima hal yang perlu ada dalam suatu inovasi sebagaimana berikut ini:

- a). Sebuah Inovasi hadir sebagai pengetahuan baru bagi masyarakat dalam sebuah sistem sosial tertentu. Pengetahuan baru ini merupakan faktor penting penentu perubahan sosial yang terjadi dalam masyarakat .
- b). Cara Baru Inovasi juga dapat berupa cara baru bagi individu atau sekelompok orang untuk memenuhi kebutuhan atau menjawab masalah tertentu. Cara baru ini merupakan ini merupakan pengganti cara lama yang sebelumnya berlaku.
- c). Objek Baru Suatu inovasi merujuk pada adanya objek baru untuk penggunaannya. Objek baru ini dapat berupa fisik (tangible) atau tidak berwujud fisik (intangible).
- d). Teknologi Baru Inovasi sangat identik dengan kemajuan teknologi. Banyak contoh inovasi yang hadir dari hasil kemajuan teknologi. Indikator kemajuan dari suatu produk teknologi yang inovatif biasanya dapat dikenali dari fitur-fitur yang melekat pada produk tersebut.

e) Penemuan Baru Hasil semua inovasi merupakan hasil penemuan baru. Inovasi merupakan produk dari sebuah proses yang sepenuhnya bekerja dengan kesadaran dan kesengajaannya.

Tipologi Inovasi Proses Inovasi merupakan suatu proses yang sifatnya kompleks dan tidak dapat dianggap sederhana hanya dengan menunjukkan adanya suatu hal yang baru. Akan tetapi, hal baru tersebut perlu melibatkan aspek-aspek lain didalam konteks organisasi sektor publik atau organisasi pemerintahan yang meliputi adanya proses politik, kebijakan, kualitas, dan lain sebagainya. Menurut Mulgan & Albury (2004) suatu inovasi dikatakan berhasil apabila inovasi tersebut merupakan kreasi dan implementasi dari proses, produk, layanan, dan metode pelayanan baru yang merupakan hasil pengembangan nyata dalam hal efisiensi dan efektivitas atau kualitas pelayanan. Dengan demikian inovasi meliputi banyak aspek dan sangat kompleks dengan berbagai faktor pendukung serta bukan hanya mengacu pada hal yang baru semata. Inovasi bukan hanya dalam lingkup produk dan pelayanan semata. Inovasi produk dan layanan meliputi perubahan bentuk dan desain produk atau lainnya. Sedangkan proses berasal dari gerakan pembaharuan kualitas yang berkelanjutan dan mengacu pada kombinasi perubahan organisasi, prosedur, dan kebijakan yang terkait dengan inovasi tersebut. adapun jenis-jenis inovasi pada organisasi sektor publik menurut Muluk (2008) sebagai berikut ini:

a) Inovasi Produk Inovasi ini berangkat dari adanya perubahan pada desain dan produk suatu layanan yang mana membedakan dengan produk layanan terdahulu atau sebelumnya.

b). Inovasi Proses Inovasi ini merujuk pada adanya pembaharuan kualitas yang berkelanjutan dan adanya perpaduan antara perubahan, prosedur, kebijakan, dan pengeorganisasian yang diperlukan organisasi dalam melakukan inovasi.

c) Inovasi Metode Pelayanan Inovasi ini merupakan adanya perubahan yang baru dalam aspek interaksi yang dilakukan pelanggan atau adanya cara yang baru dalam menyediakan atau memberikan suatu layanan.

d) Inovasi strategi atau kebijakan Inovasi ini merujuk pada pada aspek visi, misi, tujuan, dan strategi baru dan juga menyangkut realitas yang muncul sehingga diperlukan suatu strategi dan kebijakan baru.

e) Inovasi Sistem Kebaruan dalam konteks interaksi atau hubungan yang dilakukan dengan pihak aktor lain dalam rangka suatu perubahan pengelolaan organisasi. Berdasarkan penjelasan dari Muluk diatas, dapat diketahui bahwasanya ada beberapa jenis inovasi dalam sektor publik yang terdiri dari inovasi produk layanan, inovasi proses, inovasi dalam metode pelayanan, inovasi dalam strategi atau kebijakan, dan inovasi sistem. Hal ini menunjukkan inovasi memiliki tipe-tipe atau jenis-jenis yang beragam. Inovasi bukan hanya mengacau pada suatu produk yang baru semata, apalagi inovasi hanya diidentikkan dengan penggunaan teknologi dalam penyelenggaraan organisasi sektor publik.

2.3 Keunggulan Bersaing (Competitive Advantage)

Teori berbasis sumber daya berpandangan bahwa perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif dan kinerja keuangan yang baik dengan cara memiliki, menguasai dan memanfaatkan aset-aset strategis yang penting. Resource Based Theory membahas mengenai kepemilikan sumber daya perusahaan dan bagaimana perusahaan mengelola sumber daya tersebut. Pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien oleh perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif sehingga dapat menghasilkan nilai perusahaan. Menurut Chen (2005:159), sumber daya yang dimaksud harus memiliki kriteria VRIN (Valuable, Rare, Imperfect Imitability, dan NonSubstitution). Penjelasan dari karakteristik VRIN tersebut adalah sebagai berikut:

- (a) Valuable (berharga) yaitu sumber daya perusahaan dikatakan berharga jika memberikan nilai positif dan nilai strategis bagi perusahaan sehingga dapat dimanfaatkan untuk menjangkau peluang pasar
- (b) Rare (langka) atau unik yang dimaksud adalah sulit ditemukan, dimiliki, dan dimanfaatkan pesaing sehingga memerlukan biaya besar dan waktu yang lama untuk memperolehnya, atau membutuhkan investasi modal yang besar untuk memilikinya,
- (c) Imperfect Imitability (sulit ditiru atau peniruan yang tidak sempurna) artinya sumber daya yang sulit untuk ditiru atau apabila ditiru hasilnya tidak sempurna, sehingga sulit untuk diperbanyak atau diimitasi. Artinya, perusahaan yang memiliki sumber daya tersebut dapat menciptakan inovasi produk maupun jasa yang diperlukan oleh konsumen tanpa pesaing yang mempunyai sumber daya yang sama,

(d) Non-substitution (tidak ada substitusi atau tidak ada pengganti) adalah sumber daya yang tidak dapat digantikan dengan sumber daya lain. Karakteristik dari VRIN dapat digunakan menciptakan value added bagi suatu perusahaan. Menurut resources based theory, intellectual capital sebagai salah satu kunci bagi suatu perusahaan untuk menciptakan value added dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Kuryanto dan Syafruddin (2008).

2.4 Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini harus didukung penelitian yang relevan agar penelitian ini didukung oleh teori-teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya.

Tabel 3.1 Penelitian Terdahulu

No	Pengarang	Judul	Hasil
1.	Noopur Singh	<p><i>Strategic human resource practices for innovation performance An empirical investigation</i></p> <p><i>Benchmarking: An International Journal</i> <i>Vol. 25 No. 9, 2018</i> <i>pp. 3459-3478</i> <i>© Emerald Publishing Limited</i> <i>1463-5771</i> <i>DOI 10.1108/BIJ-08-2017-0215</i></p>	<p>Tujuan paper ini adalah untuk memahami konsepsi praktik sumber daya manusia strategis (SHRPs) untuk membangun kinerja inovasi (IP) di industri hotel turis. Dalam penelitian ini, penulis juga telah mempelajari pengaruh kapasitas manajemen pengetahuan (KMC) sebagai mediator antara keduanya dan peran ketidakpastian lingkungan (UE) dalam memoderasi hubungan antara SHRP dan KMC. Desain / metodologi / pendekatan - Data dikumpulkan melalui metode survei dari karyawan dan manajer hotel wisata di Jharkhand, India. Selanjutnya, 368 pelanggan menghubungi karyawan dan 46 tanggapan manajer dianalisis menggunakan analisis faktor konfirmatori dan SPSS makro bernama PROSES.</p>

			<p>Temuan - Penafsiran hasil empiris menandakan pengaruh SHRP pada IP dan KMC sebagai mediator antara SHRP dan IP. Selain itu, peran UE dalam memitigasi interaksi antara SHRP dan KMC terlihat.</p>
2.	<p>Ursula Gomes Rosa Maruyama, Marco Antonio Barbosa Braga</p>	<p><i>Human Resources Strategic Practices, Innovation Performance & Knowledge Management: Proposal for Brazilian Organizations</i></p> <p><i>Independent Journal of Management & Production (ijm&p)</i> http://www.ijmp.jor.br v. 5, n. 3, june - september 2014 issn: 2236-269x doi: 10.14807/ijmp.v5i3.188</p>	<p>Pengembangan teknologi dan inovasi menghadirkan tantangan baru bagi manajer abad kedua puluh satu. Selain itu, aspek organisasi manajemen budaya dan pengetahuan sama pentingnya bagi perusahaan keberhasilan. Semua area di atas memiliki semakin banyak studi itu berusaha untuk memperdalam refleksi memberikan pemahaman yang lebih besar tentang mereka analisis literatur, mempelajari model integrasi yang diusulkan oleh Chen dan Huang (2009). Peran mediasi manajemen pengetahuan untuk praktik sumber daya manusia strategis dan kinerja inovasi disajikan oleh penulis ini dibandingkan dengan nasional dan sastra internasional. Model konseptual integrasi diusulkan untuk berlaku dalam konteks Brasil, pertimbangkan tiga pilar yang disajikan oleh Penulis timur, ditingkatkan oleh prospek pemeriksaan silang dengan intelektual pendekatan modal,</p>

			mewakili kontribusi penulis Barat. Untuk selanjutnya, kami bertujuan untuk memberikan proposal yang cocok untuk model ini di Konteks organisasi Brasil
3	Emad ali kasasbeh	<p><i>Developing a Conceptual Model for the Relationship Between Human Resource Management, e-business Strategies and Competitive Advantage</i></p> <p><i>Journal of Internet Banking and Commerce</i> <i>An open access internet journal</i> <i>(http://www.icommercecentral.com)</i> <i>Journal of internet banking and commerce, april 2017, vol. 22, no. 1</i></p>	<p>Tinjauan kritis literatur yang ada telah menunjukkan sejumlah besar bukti empiris pada hubungan yang signifikan antara, dan dampak positif dari strategi e-bisnis dan keunggulan kompetitif organisasi. Meskipun beberapa studi pada dasarnya telah menangkap konseptualisasi luas dari strategi e-bisnis untuk mencakup varian elektronik yang muncul dari strategi bisnis tradisional, hubungan yang signifikan masih ditemukan sangat valid. Namun, dan yang paling penting, variabel intervening telah diperkenalkan ke dalam hubungan antara strategi e-bisnis dan keunggulan kompetitif organisasi. Ada beberapa kasus efisiensi organisasi, tetapi tidak ada yang menyelidiki peran moderasi yang mungkin dari strategi manajemen sumber daya manusia, terutama mempertimbangkan kapasitas manajemen pengetahuan, sistem penghargaan dan pengembangan kapasitas karyawan sebagai dimensi, dan khususnya di sektor</p>

			<p>perbankan. Berdasarkan wawasan dari literatur yang ditinjau, penelitian ini mengusulkan model konseptual yang menyelidiki efek moderasi dari strategi manajemen sumber daya manusia pada hubungan antara strategi e-bisnis dan keunggulan kompetitif organisasi. Karya masa depan akan secara valid memvalidasi konstruksi dikonseptualisasikan dan menguji kesesuaian model yang diusulkan.</p>
4	<p>Kuang-Chin CHEN, Yu Jing CHIU</p>	<p><i>correlation between innovation strategy and operational performance in tourism based on competitive advantage</i></p> <p><i>revista de cercetare si interventie sociala - volumul 62/2018</i></p>	<p>Seiring dengan perubahan lingkungan sosial, tuntutan publik untuk bersantai dan rekreasi menjadi lebih kuat sehingga pariwisata perlahan-lahan menjadi penting industri. Dalam operasi pariwisata, manajemen berbasis hasil berkelanjutan Konsep juga membutuhkan pengejaran terus menerus. Karena alasan inilah, inovasi menjadi bagian tak terhindarkan dari operasi bisnis. Pariwisata menghadapi banyak ujian, dan operasi semakin sulit. Di bawah situasi yang sulit seperti itu, peningkatan keunggulan kompetitif melalui strategi inovasi akan menjadi metode yang praktis. Bertujuan pariwisata, pengawas dan karyawan di pariwisata di Kota Taichung, sebagai objek penelitian, didistribusikan 420 salinan kuesioner. Total 317 valid</p>

			salinan diambil, dengan tingkat pengambilan 75%. Hasil penelitian menunjukkan positif hubungan antara 1. strategi inovasi dan keunggulan kompetitif, 2. kompetitif keuntungan dan kinerja operasional, dan 3. strategi inovasi dan operasional kinerja. Menurut hasil, saran diusulkan, mengharapkan membantu pariwisata domestik dalam meningkatkan keunggulan kompetitif dan operasional kinerja dengan strategi inovasi untuk mencapai pembangunan berkelanjutan.
5	Cheng Ling Tan and Aizzat Mohd Nasurdin	<p><i>Human Resource Management Practices and Organizational Innovation: Assessing the Mediating Role of Knowledge Management Effectiveness</i></p> <p><i>Electronic Journal of Knowledge Management Volume 9 Issue 2 (pp155-167),</i></p>	Inovasi organisasi telah dipandang sebagai senjata penting bagi organisasi untuk bersaing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif ini. Khususnya, perusahaan manufaktur Malaysia berusaha mengubah model bisnis mereka dari padat karya menjadi padat pengetahuan, yang bertujuan untuk membenamkan diri dalam kegiatan bernilai tambah lebih tinggi seperti, mengembangkan produk, proses, dan layanan baru, untuk terus mempertahankan daya saing dalam persaingan. . Salah satu cara untuk meningkatkan inovasi organisasi adalah melalui praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan manajemen pengetahuan yang efektif.

		<p>Studi ini menguji hubungan langsung antara praktik HRM (penilaian kinerja, manajemen karir, pelatihan, sistem penghargaan, dan rekrutmen) dan inovasi organisasi (inovasi produk, inovasi proses, dan inovasi administrasi). Selain itu, ia juga memeriksa peran mediasi efektivitas KM pada hubungan langsung. Data diambil dari sampel 171 perusahaan manufaktur besar di Malaysia. Hasil regresi menunjukkan bahwa praktik HRM umumnya memiliki efek positif pada inovasi organisasi. Secara khusus, temuan menunjukkan bahwa pelatihan berhubungan positif dengan tiga dimensi inovasi organisasi (inovasi produk, inovasi proses, dan inovasi administrasi). Penilaian kinerja juga ditemukan memiliki efek positif pada inovasi administrasi. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan dan penilaian kinerja, secara positif terkait dengan efektivitas manajemen pengetahuan.</p>
--	--	--

2.5. Hipotesis

1. Strategi MSDM berpengaruh berpengaruh terhadap Proses Inovasi.
2. Strategi MSDM berpengaruh berpengaruh terhadap Inovasi Organisasi.
3. Proses Inovasi berpengaruh terhadap keunggulan bersaing.
4. Inovasi Organisasi berpengaruh terhadap keunggulan bersaing.
5. Strategi MSDM berpengaruh terhadap keunggulan bersaing.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode statistik deskripsi digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini.

3.2 Definisi Konseptual & Operasional Variabel

- 3.2.1 Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan yang dimiliki skala yang luas dan terintegrasi dalam rangka pencapaian misi dan tujuan organisasi dengan menciptakan keunggulan bersaing untuk mengatasi perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi dimasyarakat
- 3.2.2 Inovasi adalah kinerja pegawai yang meningkat dapat dilihat dari peningkatan prestasi atas keberhasilan organisasi yang dapat mencapai tujuan organisasi yang telah.
- 3.2.3 Keunggulan Bersaing adalah bagaimana output perusahaan/organisasi dapat tetap eksis di pasar dan mampu menghadapi pertempuran dalam persaingan, dan mencapai tujuan akhir, serta mempunyai perusahaan untuk dapat bertahan hidup. Definisi operasional variabel penelitian, dimensi dan indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Variabel, Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Indikator
1	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	1. High Performance Management (Manajemen Kinerja Tinggi)
		2. High Commitment Management (Manajemen Komitmen Tingkat Tinggi)
		3. High Involvement Management, (Manajemen Keterlibatan Tinggi)
		4. Globalisasi
2	Inovasi Process	1. Distribusi
		2. Value Creation
		3. Pemasaran
3	Inovasi Organisasi	1. Perubahan pasar
		2. Pengelolaan karyawan
		3. Koordinasi
4	Keunggulan Bersaing	1. Valuable (berharga)
		2. Rare (langka)
		3. Imperfect Imitability (sulit ditiru atau peniruan yang tidak sempurna)
		4. Non-substitution (tidak ada substitusi atau tidak ada pengganti)

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur di Kawasan MM 2100 Cibitung berjumlah 150 perusahaan.

Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Tetapi dalam penelitian ini semua populasi digunakan untuk sampling berjumlah 150 perusahaan yang akan mewakili perusahaan adalah manajer produksi atau manajer HRD.

3.4 Metode Pengumpulan Data

- 3.4.1 Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan komunikasi secara langsung ataupun tidak langsung melalui media komunikasi dengan pihak-pihak yang kompeten.
- 3.4.2 Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah disiapkan.

3.5 Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas berguna untuk menentukan seberapa cermat suatu alat melakukan fungsi ukurannya. Alat ukur validitas yang tinggi berarti mempunyai varian kesalahan yang kecil, sehingga memberikan keyakinan bahwa data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur didalam mengukur gejala yang sama.

3. Uji Hipotesis

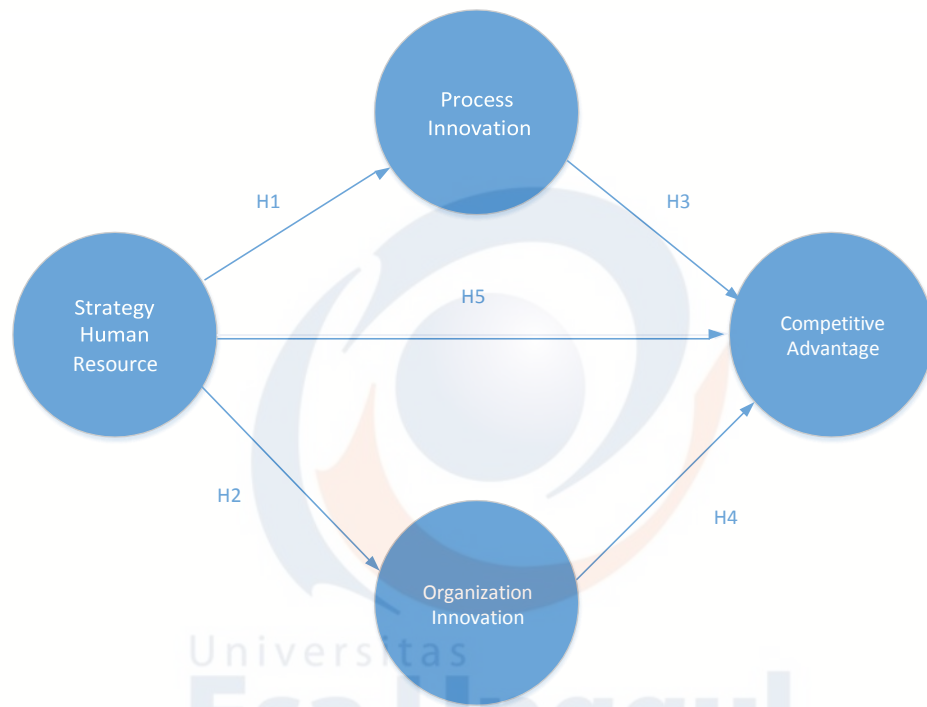
Berdasarkan perhitungan melalui analisis konfirmatori dan uji model structural equation model

4. Analisis SEM

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan The Structural Equation Modelling (SEM) dari LISREL Model ini merupakan sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit. Keunggulan aplikasi SEM dalam penelitian manajemen adalah kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konsep atau faktor serta kemampuannya untuk mengukur hubungan-hubungan yang secara teoritis ada. Setelah model dianalisis melalui faktor konfirmatori, maka masing-masing indikator dalam model yang fit tersebut dapat digunakan untuk mendefinisikan konstruk laten, sehingga full model Structural Equation Model (SEM) dapat dianalisis.

4.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya



Gambar 4.1. Model Penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS untuk uji validitas terhadap pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun dalam kuisisioner. Berikut adalah penjelasan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap setiap variabel penelitian.

Tabel.4.1 Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	t tabel	Hasil
X1.1	0.554	0,361	Valid
X1.2	0.554	0,361	Valid

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai korelasi person lebih besar daripada nilai r tabel $N = 30$, yaitu sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa untuk variabel strategi manajemen sumber daya manusia dengan 2 indikator pertanyaan menunjukkan valid.

Tabel 4.2 Inovasi Process

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	t tabel	Hasil
X2.1	0.407	0,361	Valid
X2.2	0.558	0,361	Valid
X2.3	0.441	0,361	Valid

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai korelasi person lebih besar daripada nilai r tabel $N = 30$, yaitu sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa untuk variabel proses inovasi dengan 3 indikator pertanyaan menunjukkan valid.

Tabel 4.3 Inovasi Organisasi

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	t tabel	Hasil
X3.1	0.462	0.361	Valid
X3.2	0.453	0.361	Valid
X3.3	0.541	0.361	Valid

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai korelasi person lebih besar daripada nilai r tabel $N = 30$, yaitu sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa untuk variabel Inovasi

Organisasi dengan 3 indikator pertanyaan menunjukkan valid.

Tabel 4.4 Keunggulan Bersaing

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	t tabel	Hasil
X4.1	0.649	0.361	Valid
X4.2	0.649	0.361	Valid

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai korelasi person lebih besar daripada nilai r tabel $N = 30$, yaitu sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa untuk variabel keunggulan bersaing dengan 2 indikator pertanyaan menunjukkan valid.

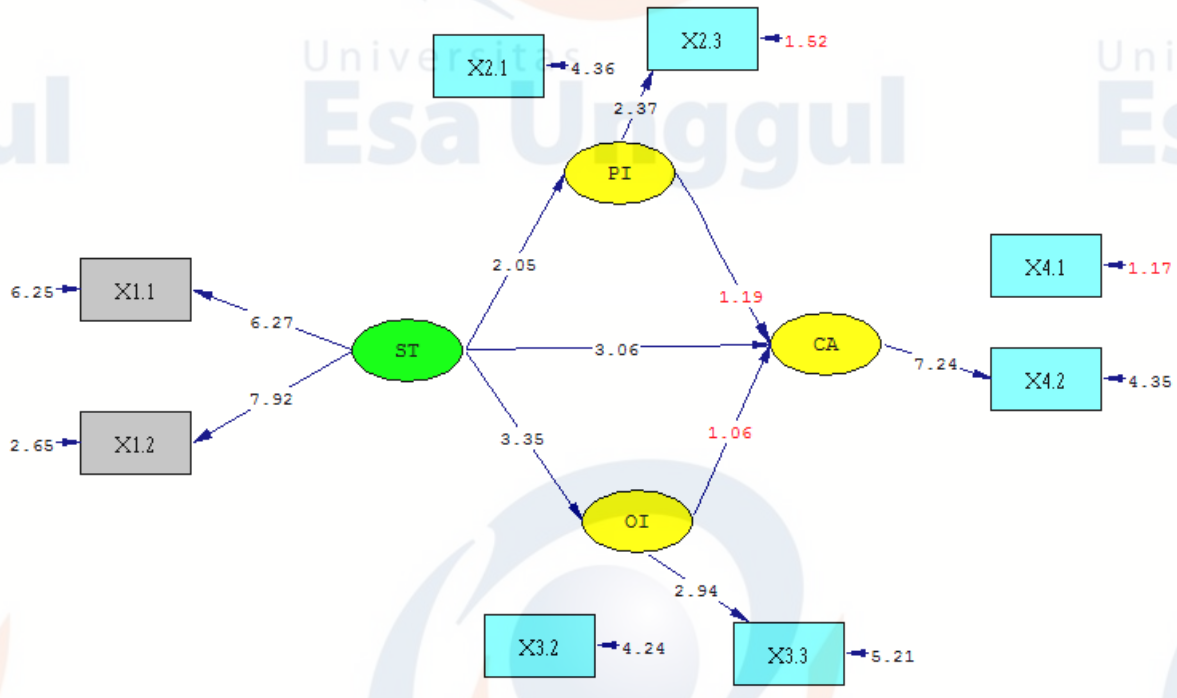
4.2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini mendapatkan hasil uji reabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	0,713	Reliabel
Inovasi Process	0,638	Reliabel
Inovasi Organisasi	0,628	Reliabel
Keunggulan Bersaing	0,777	Reliabel

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa hasil pengujian terhadap 30 responden, koefisien Cronbach Alpha variabel strategi sumber daya manusia sebesar 0,713 ; variabel proses inovasi sebesar 0,638; variabel inovasi organisasi sebesar 0,628 dan keunggulan bersaing 0,777. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian pre-test ini dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha di atas 0,6 yang merupakan syarat suatu data dikatakan reliabel.



Chi-Square=35.01, df=15, P-value=0.00245, RMSEA=0.099

Table 4.5 Hasil Hipotesis

Hypothesis	t statistics	t value	Hasil
H1 : Strategi MSDM berpengaruh terhadap proses inovasi	2.05	1.96	Diterima
H2 : Strategi MSDM berpengaruh terhadap inovasi organisasi	3.35	1.96	Diterima
H3 : Proses inovasi berpengaruh terhadap keunggulan bersaing	1.19	1.96	Ditolak
H4 : Inovasi Organisasi berpengaruh terhadap keunggulan bersaing.	1.09	1.96	Ditolak
H5 : Strategi berpengaruh terhadap keunggulan bersaing.	3.06	1.96	Diterima

Strategi MSDM berpengaruh terhadap Proses Inovasi. Strategi SDM yang tepat akan menghasilkan kualitas karyawan yang baik. Dari mulai rekrutmen hingga karyawan tersebut berkerja didalam perusahaan atau organisasi. Karyawan yang mempunyai manajemen kinerja yang tinggi, manajemen komitmen yang tinggi dan manajemen keterlibatan yang tinggi akan melakukan proses inovasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Strategi MSDM berpengaruh terhadap Inovasi Organisasi. Inovasi organisasi bisa terjadi jika seluruh karyawannya memahami pentingnya inovasi. Jika seluruh karyawan mampu menjalankan inovasi dan diberikan ruang untuk inovasi maka organisasi akan melakukan inovasi terhadap banyak hal khususnya dalam menghadapi perubahan pasar dan pengelolaan karyawan.

Proses Inovasi dan Inovasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap keunggulan bersaing. Dibanyak literatur bahwa proses inovasi berpengaruh terhadap keunggulan bersaing. Namun pada penelitian ini tidak berpengaruh dikarenakan inovasi dipengaruhi banyak faktor dan perusahaan pada manufaktur biasanya hanya merakit dan pekerjaan yang diperintahkan sesuai aturan atau standar operasional. Inovasi dilakukan paling banyak dilakukan pada perusahaan induknya.

Strategi MSDM berpengaruh terhadap keunggulan bersaing. Perusahaan harus mempunyai strategi MSDM yang baik agar perusahaan mampu bersaing dan mempunyai keunggulan dibanding perusahaan lain. Karyawan-karyawan yang mempunyai kompetensi didalam perusahaan atau organisasi akan mampu membuat perusahaan lebih

maju. Karyawan adalah asset yang berharga untuk memajukan perusahaan atau organisasi.



gggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Un



gggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Un



gggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Un

BAB V
KESIMPULAN

1. Strategi MSDM berpengaruh berpengaruh terhadap Proses Inovasi.
2. Strategi MSDM berpengaruh berpengaruh terhadap Inovasi Organisasi.
3. Proses Inovasi tidak berpengaruh terhadap keunggulan bersaing.
4. Inovasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap keunggulan bersaing.
5. Strategi MSDM berpengaruh terhadap keunggulan bersaing.

DAFTAR PUSTAKA

- Albury, David. (2003). *Inovasi di Sektor Publik*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Andrews, Kenneth R. 2005. *Konsep Strategi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Anderson, N., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2004). *The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science*. *Journal of Organizational Behavior*, 25: 147- 173
- Chen, Ming-Chin, Shu Ju Cheng, Yuhchang Hwang. (2005). "An Empirical Investigation of The Relationship Between Intellectual Capital and Firm's Market Value and Financial Performance." *Journal of Intellectual Capital*. Vol 6, No.2, pp. 159-176.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba
- Empatde Jong, J., & den Hartog, D. (2010). *Measuring innovative work behavior*. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36
- Pearce II, John A., dan Robinson, Richard B. (2011). *Strategic Management : Formulation, Implementation and Control*, Twelfth Edition. New York : Mc Graw Hill
- Janssen, O. (2000). *Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2000), 73: 287–302.
- Lado, Augustine A. & Mary C. Wilson, (1994), "Human Resources Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency – Based Perspective", *Academy of Management Review*, 19 p. 699 – 727.
- Kuryanto, B., dan Syafruddin, M. (2008). Pengaruh modal Intelektual terhadap kinerja perusahaan.
- Mulgan, G. & Albury, D, (2003), *Innovation in the Public Sector*, Working Paper Version 1.9, October, Strategy Unit, UK Cabinet Office
- Muluk, Khairul . (2008). *Knowledge Management Kunci Sukses Inovasi Pemerintahan Daerah*. Jatim: Bayumedia Publising.

Lampiran 1 Susunan Organisasi Tim Peneliti dan Pembagian Tugas

No	Nama/NIDN	Instansi Asal	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (jam/minggu)	Uraian Tugas
----	-----------	---------------	-------------	----------------------------	--------------

1	Dr. FerryalAbadi	Universitas Esa Unggul	Manajemen	5	Mengkoordinasi dalam hal : <ol style="list-style-type: none"> 1. Finalisasi Proposal 2. Pengumpulan Data 3. Pengolahan Data 4. Pembuatan laporan 5. Persiapan Seminar & Pelaksanaan 6. Proses Publikasi
2	Jul AidilFadli	Universitas Esa Unggul		5	Membantu dalam hal : <ol style="list-style-type: none"> 1. Finalisasi Proposal 2. Pengumpulan Data 3. Pengolahan Data 4. Pembuatan laporan 5. Persiapan Seminar & Pelaksanaan 6. Proses Publikasi
3	Desy Prastyani	Universitas Esa Unggul		5	Membantu dalam hal : <ol style="list-style-type: none"> 1. Finalisasi Proposal 2. Pengumpulan Data 3. Pengolahan Data 4. Pembuatan laporan 5. Persiapan Seminar & Pelaksanaan Proses Publikasi
4	Gita Nurpratiwi	Universitas Esa Unggul	Manajemen	5	Membantu dalam hal : <ol style="list-style-type: none"> 1. Finalisasi Proposal

					<ol style="list-style-type: none">2. Pengumpulan Data3. Pengolahan Data4. Pembuatan laporan5. Persiapan Seminar & Pelaksanaan6. Proses Publikasi
--	--	--	--	--	--

Lampiran 2 Biodata Ketua dan Anggota Tim Peneliti

1. Biodata Ketua Tim Peneliti

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Dr. Ferryal Abadi, M.Si
2	Jenis Kelamin	Laki-laki
3	Jabatan Fungsional	Lektor
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	220073865
5	NIDN	0318087805
6	Tempat, Tanggal Lahir	Jakarta, 18 Agustus 1978
7	E-mail	ferryal@esaunggul.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	08111049185
9	Alamat Kantor	Jl. Arjuna Utara No 9, Tol Tomang, KebonJeruk, Jakarta Barat
10	Nomor Telepon/Faks	021. 5674223
11	Lulusan yang Telah Dihilkan	S-1 = ... orang; S-2 = ... orang; S-3 = ... orang
12	Nomor Telepon/Faks	
13	Mata Kuliah yang Diampu	1. Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Perilaku Organisasi 3. Manajemen Pemasaran 4. Perilaku Konsumen

B. Riwayat Pendidikan Ketua Tim

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Islam Indonesia	Universitas Indonesia	Universitas Pasundan
Bidang Ilmu	Manajemen	Ilmu Manajemen	Ilmu Manajemen
Tahun Masuk-Lulus	1996-2001	2002-2004	2012 - 2017
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bernas	Pengaruh Customer Club Terhadap Retention Propan Member Card	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Berimplikasi Kepada Kinerja Karyawan Dengan Variabel Moderasi
Nama Pembimbing/Promotor	Dr. Trias Setiawati, Msi	Dr. Bambang Wiharto	Prof. Azhar Affandi

C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

(Bukan Skripsi, Tesis, maupun Disertasi)

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1	2019	Efektivitas Gaya Kepemimpinan Lokal Dan Asing	Internal	4.500.000
2	2018	Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Dokter Dalam Pengisian Rekam Medis Pasien Rawat Jalan Dengan Karakteristik Individu Sebagai Variabel Kontrol	Internal	2.500.000
3	2017	Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Beras Organik di Jakarta.	Hibah Dikti PDP	14.500.000
4	2016	Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan wisatawan berdampak kepada perilaku masa depan wisatawan nusantara Kraton Jogyakarta	Internal	5.000.000
5	2015	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berimplikasi terhadap prestasi kerja karyawan	Internal	1.280.000

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1	2020	Memimpin Daerah di Era Pandemic Pasca Pilkada Serentak“	Internal	250.000
2	2019	Pengembangan Wirausaha Budi Daya dan Pemasaran Jahe Merah di Dusun Sendang, Desa Watugung, Kecamatan Baturetno, Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah	Internal & PT. Bintang Toejoe	10.500.000
3	2018	Kebersihan Lingkungan dan Pemantafaatn Pengelolaan Sampah Di Rengasdengklok, Karawang, Jawa Barat	Internal	2.450.000
4	2018	Industri Kreatif Warung Kopi, Desa Baru, Belitung Timur	Internal & L2Dikti 3	14.550.000
5	2016	Pelatihan dan Kegiatan Karya Ilmiah Bagi Siswa SMAK Tunas Bangsa Sunter Jakarta Utara	Internal	1.945.000

E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun
1	The Influence of Communication and Competence on the Commitment Which Has Impacts on the Organizational Citizenship Behaviour	Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis	Vol 4, No. 1, 2021,pp. 35 - 42
2	Model Hubungan Entrepreneurial Leadership, Entrepreneurial Culture Dan Entrepreneurial Mind-Set Terhadap Organizational Performance Melalui Innovation Sebagai Variabel Mediasi	Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT	Vol 5 No 2, Maret-Juni 2020, 15-28
3	The local and expatriate leadership styles in the in Indonesian companies : a qualitative finding	Journal of Leadership in Organizations	Vol.2, No. 1 (2020) 30-40
4	Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Beras Organik di Jakarta	Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT	Vol 4 No 1 (2019)
5	Factors Affecting Job Satisfaction in the Garment Company	European Journal of Business Management	Vol.10, No.33, 2018 111-117

F. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Nama Pertemuan Ilmiah / Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	Call for Papers Forum Manajemen Indonesia 2019	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdampak Pada <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	Samarinda, 11 November 2019
2	The 10th International Conference on Information and Multimedia Technology (ICIMT2018)	<i>Mobile Multimedia-Based Tourism Promotion Development</i>	Shenzhen University, China 8-10 December 2018.
3	2nd International Conference on Innovative Research in Science, Technology and Management ICIRSTM-18)	<i>The effect of organizational culture and leadership on achievement motivation impact on employees' loyalty</i>	National University Singapore, 29-30 September 2018
4	International Conference Research Approaches in Business Management, Humanities & Social Sciences Discipline (RBHS).	<i>"Analysis of Business Strategy for the Existence And Popularity of Wooden Batik Craftsmen Through Brand Development</i>	Manila-Philippines, 19-20 July 2018.
5	The International Conference Of Organizational Innovation (ICOI)	"Analysis on the Influence of Compensation and Leadership on Job Satisfaction and Its Effect on Job Performance".	Harbin Institute of Technology, Weihai Campus, China 18-20 July 2017

G. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1	Pengembangan Organisasi	2019	194	Pohon Cahaya Yogyakarta

H. Perolehan HKI dalam 5–10 Tahun Terakhir

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1	-			

I. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat
1	-			

J. Penghargaan dalam 10 tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi atau institusi lainnya)

No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1	-		

Demikian data ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya

Ketua Peneliti



Ferryal Abadi

2. Anggota

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap	Jul Aidil Fadli, S.E., B.B.A (Hons), M.Sc.
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	218080770
5	NIDN	0307079003
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Payakumbuh, 7 Juli 1990
7	E-mail	jul.fadli@esaunggul.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	081363962556
9	Alamat Kantor	Jl. Arjuna Utara No.9 Blok I No.2 RT.1 RW.2, Duri Kepa, Kebun Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta
10	Nomor Telepon/Faks	(021) 5674223
11	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S1 = 20 orang S2 = -
12	Mata Kuliah yang Diampu	1. Penganggaran 2. Analisis Keuangan + Lab 3. Manajemen Koperasi dan UKM 4. Manajemen Keuangan 5. Pasar Uang dan Pasar Modal 6. Perilaku Konsumen 7. Studi Kelayakan Bisnis 8. Manajemen Investasi

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Negeri Padang	Universitas Gadjah Mada
Bidang Ilmu	Manajemen	Manajemen
Tahun Masuk-Lulus	Tahun Masuk: 2009 Tahun Lulus : 2013	Tahun Masuk: 2016 Tahun Lulus : 2017
Judul Skripsi/Tesos/Disertasi	Pengaruh Relationship Marketing terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Pada Matahari Department Store)	Pengaruh Diversifikasi terhadap Risiko dan Kinerja Bank dengan Pemoderasi Kepemilikan
Nama Pembimbing/Promotor	1. Prof. Dr. Yasri, M.S. 2. Rini, S.E., M.Si	Dr. Bowo Setiyono, M.Com

C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah (Juta Rp)
1	2020	Kekuatan Pasar dan Risiko Likuiditas Bank: Implementasi Basel III dengan Pendekatan Net Stable Funding Ratio	Internal, Universitas Esa Unggul	3.000.000
2	2019	Pengaruh Tipe Kepemilikan Ultima Keluarga dan Negara terhadap Risiko Likuiditas Bank	Internal, Universitas Esa Unggul	3.000.000

D. Pengalaman Pengabdian Dalam 5 tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah (Juta Rp)
1	-	-	-	-

E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul Artikerl Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun
1	Market Power and Bank Liquidity Risk: Implementations of Basel III Using Net Stable Funding Ratio Approach	Jurnal Keuangan dan Perbankan (Journal of Finance and Banking)	Vol. 25 No.2 (2021)
2	Kepemilikan Pemerintah, Kepemilikan Asing dan Perilaku Pengambilan Risiko Bank dengan Pendekatan Z-Score	Ekonika (Jurnal Ekonomi Universitas Kediri)	Vol. 6 No. 1 (2021)
3	Pengaruh Tipe Kepemilikan Ultima Keluarga dan Negara terhadap Risiko Likuiditas Bank	Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan	Vol 9, No. 2 (2020)
4	Should Bank Diversify Their Income and Credit? Evidence from Indonesia Banking Industry	Kinerja: Journal of Business And Economics	Vol 23, No. 1 (2019)

F. Pemakalahan Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 5 Tahun

Terakhir

No	Nama Temu Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	LPS Call for Papers	Market Power and Bank Liquidity Risk: Implementations of Basel III Using Net Stable Funding Ratio Approach	Jakarta, Oktober 2020
1	BI-APAEA Joint Conference and Call for Papers	The Impact of Diversification on Bank Risk and Performance: Do The Type of Ownership Matter?	30-31 Agustus 2018, Bali
2	International Conference and Doctoral Colloquium in Finance, <i>Indonesian Finance Association</i>	Diversification, Ownership, and Bank Performance (Evidence from Indonesia Banking Industry)	2 – 3 Agustus 2017, Universitas Indonesia

G. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
-	-	-	-	-

H. Perolehan HKI dalam 10 Tahun Terakhir

No	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
-	-	-	-	-

I. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 10 Tahun Terakhir

No	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat
-	-	-	-	-

J. Penghargaan dalam 10 Tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi, atau institusi lainnya)

No	Jenis Penghargaan	Instansi Pemberi penghargaan	Tahun
1	Best Paper Award	LPS	2020

Demikian data ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.



Jul Aidil Fadli

3. Biodata Tim Program Penelitian

A. Identitas Diri

Nama Lengkap	: Desy Prastyani, SE, MM
Jenis Kelamin	: Perempuan
Jabatan Fungsional	: Asisten Ahli
NIP/NIK/Identitas lainnya	: 104120290
NIDN	: 0310127904
Tempat dan Tanggal Lahir	: Pekalongan, 10 Desember 1979
Email	: desy.prastyani@esaunggul.ac.id
No Telepon /HP	: 081319139138
Alamat Kantor	: Jalan Arjuna Utara No 9 Kebon Jeruk Jakarta Barat
No Telp/Faks	: 021-5674223
Mata Kuliah Yang Diampu	: 1. Manajemen Perubahan dan Pengembangan
	: 2. Pembinaan dan Pemberdayaan SDM

B. Riwayat Pendidikan

	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	Universita Pekalongan	Universitas Esa Unggul	
Bidang Ilmu	Ekonomi	Magister Management	
Tahun Masuk-Lulus	1998-2002	2016-2019	
Judul Skripsi-Tesis- Disertasi	Pengaruh Pengawasan Kualitas Produk Terhadap Hasil Penjualan	Membangun Learning Organization Pada Perguruan Tinggi Swasta Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan	

		Organizational Citizenship Behavior	
Nama Pembimbing/Promotor	Drs. Kartono , SE	Dr. Rina Anindita, SE, MM	

a. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul Artikerl Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun
1	mengukur work life balance, stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja	Jurnal Ekonomi : Journal of Economic	Vol 11, No 02 (2020)

Demikian data ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.



Desy Prastyani

LAMPIRAN 3
SURAT TUGAS



SURAT TUGAS PENELITIAN
No. 047/ST/FEB/Esa Unggul/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Tantri Yanuar R S, SE, MSM
Jabatan : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UEU
Alamat : Jl. Arjuna Utara 9, Tol Tomang, Kebon Jeruk, Jakarta Barat 11510

Menerangkan bahwa :

Nama : Ferryal Abadi (Ketua)
Jabatan : Staff Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen / Akuntansi

Adalah benar sebagai staff pengajar Fakultas Ekonomi UEU yang melaksanakan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi Bidang II Penelitian. Adapun judul penelitian adalah sebagai berikut :

**“STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA, INOVASI, KEUNGGULAN
BERSAING PADA INDUSTRI MANUFAKTUR”**

Demikian surat keterangan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 12 April 2021
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Esa Unggul



Dr. Tantri Yanuar RS, SE, MSM

LAMPIRAN IV
SURAT PERNYATAAN KETUA PENGUSUL

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Ferryal Abadi.,S.E.,M.Si

NIDN 0318087805

Jabatan Fungsional : Lektor 300

Dengan ini menyatakan bahwa proposal saya dengan judul:

**STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA, INOVASI, KEUNGGULAN
BERSAING PADA INDUSTRI MANUKFAKTUR**

yang diusulkan dalam skema Hibah Penelitian Internal untuk tahun anggaran 2021

bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber dana lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penugasan yang sudah diterima.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenarnya.

Jakarta, 12 April 2021

Yang Menyatakan



Dr. Ferryal Abadi
220073865

Universitas
Esa Unggul
SURAT TUGAS
No. 014/ST-PEN/LPPM/UEU/VI/2021

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Erry Yudhya Mulyani, M.Sc
Jabatan : Kepala LPPM

Menugaskan nama dibawah ini:

No	Nama	Jabatan	NIDN	Fakultas
1	Ferryal Abadi	Ketua	0318087805	Ekonomi dan Bisnis
2	Jul Aidil Fadli, S.E, B.B.A.(Hons), M.Sc	Anggota	0307079003	Ekonomi dan Bisnis
3	Desy Prastyani S.E, M.M	Anggota	0310127905	Ekonomi dan Bisnis

Untuk melaksanakan kegiatan Penelitian skema Hibah Internal Tahun Pelaksanaan 2021 dengan judul :

“Strategi Sumber Dayamanusia, Inovasi, Keunggulan Bersaing Pada industrimanufaktur”

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 15 Juni 2021

Kepala LPPM

a.n.



Dr. Erry Yudhya Mulyani, M.Sc
NIK. 209100388