

**ANALISIS MANAJEMEN PROSES BISNIS TERHADAP
KEMAMPUAN INOVASI KARYAWAN PADA
PT DUTA BUANA MAKASSAR**

Diajukan Oleh

**Muh. Aldriyanto Irwan
45 15 012 094**



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Manajemen Proses Bisnis Terhadap Kemampuan Inovasi Karyawan Pada PT Duta Buana Makassar

Nama Mahasiswa : Muh. Aldriyanto Irwan

Stambuk/NIM : 4515012094

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT Duta Buana Makassar Sulawesi Selatan

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Miah Said.,SE.M.Si


Muh. Kafrawi Yunus.,SE.,MM

Mengetahui dan Mengesahkan :
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH


Indrayani Nur.,S.pd.,SE.M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muh. Aldriyanto Irwan
Nim : 4515012094
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Analisis Manajemen Proses Bisnis Terhadap Kemampuan Inovasi
Karyawan PT Duta Buana Makassar Sulawesi Selatan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 14 Juli 2019

Mahasiswa yang bersangkutan




Muh. Aldriyanto Irwan

**ANALYSIS BUSINESS PROCESS MANAGEMENT OF EMPLOYEE
INNOVATION CAPABILITIES IN PT DUTA BUANA MAKASSAR
SULAWESI SELATAN**

By:

MUH. ALDRIYANTO IRWAN

**Accounting Program Faculty Of Economics
University of Bosowa**

ABSTRACT

Muh. Aldriyanto Irwan.2019. *Description. Business Process Management Analysis of Innovation Capability Employees of PT Duta Buana Makassar South Sulawesi are guided by Dr. Miah Said., SE., M.Sc and Muh. Kafrawi Yunus., SE., MM.*

The purpose of this study was to see the extent to which the innovation ability of employees in carrying out business process management at PT Duta Buana Makassar South Sulawesi to obtain the data needed in this study the author uses interviewing techniques, observation and providing questionnaires. The questionnaire given to respondents contained effectiveness and efficiency, employee responsibilities, and employee discipline. The analytical method used in this study is validity analysis, reliability analysis, respondent profile analysis, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, and t test. The results of the data analysis state that each of the independent variables (effectiveness and efficiency, employee responsibility, and employee discipline) have a positive effect on employee innovation capabilities.

Keywords: *Business process management, innovation capability.*

**ANALISIS MANAJEMEN PROSES BISNIS TERHADAP KEMAMPUAN
INOVASI KARYAWAN PADA PT DUTA BUANA MAKASSAR
SULAWESI SELATAN**

Oleh:

MUH. ALDRIYANTO IRWAN

**Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

Muh. Aldriyanto Irwan.2019.skripsi. Analisis Manajemen Proses Bisnis Terhadap Kemampuan Inovasi Karyawan PT Duta Buana Makassar Sulawesi Selatan dibimbing oleh Dr. Miah Said.,SE.,M.Si dan Muh. Kafrawi Yunus.,SE.,MM.

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana kemampuan inovasi karyawan dalam menjalankan manajemen proses bisnis pada PT Duta Buana Makassar Sulawesi Selatan untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara, observasi dan memberikan kuesioner. Adapun kuesioner yang diberikan kepada responden berisi tentang efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab karyawan, dan disiplin karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis validitas, analisis reliabilitas, analisis profil responden, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, dan uji t. Hasil analisis data menyatakan masing-masing variabel ondependen (efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab karyawan, dan disiplin karyawan) berpengaruh positif terhadap kemampuan inovasi karyawan.

Kata Kunci: Manajemen proses Bisnis, Kemampuan Inovasi.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah robbil'alamin, dengan segala kerendahan hati, penulis panjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, serta terirng salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW, karena atas isin, rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Bosowa, dengan mengambil judul “Pengaruh *Corporate Social Responsibility* Terhadap Kinerja Keuangan PT Djarum Makassar”.

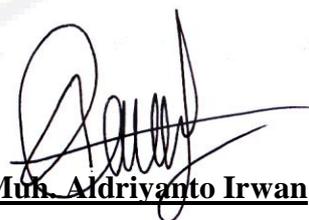
Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. H. Muhammad Saleh Pallu, M. Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Manne,SE.,M.Si.,SH.,MH selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar,SE.,M.M selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Bapak Dr.Lukman Setiawan, S.Si.,S.Psi.,SE.,MM selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
5. Ibu Indrayani Nur.,S.pd.,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.

6. Kepada Ibu Dr. Miah Said.,SE.,M.Si dan Bapak Muh. Kafrawi Yunus.,SE.,M.m sebagai Dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, member motivasi dan member bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan penulis.
7. Kepada Kedua Orang Tua Alm. Irwan L Gaffar dan Mardawiah, saudara-saudara beserta keluarga besar penulis, yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran selama penyusunan Skripsi ini.
8. Kepada teman-teman Manajemen angkatan 2015 khususnya, konsentrasi SDM yang telah memberikan semangat untuk mengerjakan skripsi ini.
9. Serta segala pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan doa serta dukungan.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan paha di sisi Allah SWT, Aamiin Yarrabbal Alamin.

Makassar, 14 Juli 2019



Muh. Aldrivanto Irwan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEORISINILAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR/SKEMA	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	5
2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.3 Pengertian Perilaku Inovatif.....	9
2.3.1 Dimensi Perilaku Inovatif Karyawan.....	10
2.3.2 Aspek Perilaku Inovatif.....	11
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif	12
2.4 Manajemen Bisnis	14
2.4.1 Fungsi Manajemen	15
2.4.2 Proses Bisnis	15
2.5 Manajemen Proses Bisnis.....	18
2.5.1 Manfaat Manajemen Proses Bisnis	19
2.5.2 Hubungannya Dengan Area Fungsional	23
2.6 Jenis Yang Diperlukan Untuk Bisnis	24
2.7 Kerangka Fikir.....	26
2.8 Hipotesis.....	26

BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Tempat dan Waktu	28
3.2 Jenis dan Sumber Data	28
3.2.1 Jenis Data	28
3.2.2 Sumber Data	29
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	29
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30
3.6 Metode Analisis	31
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	36
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	36
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	36
4.1.2 Struktur Organisasi	37
4.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab	38
4.2 Deskripsi Data dan Analisis	40
4.2.1 Deskripsi Data	40
4.2.2 Analisis Data	45
4.3 Hasil Uji dan Pembahasan	48
4.3.1 Analisis Regresi Berganda	48
4.3.2 Pengujian Hipotesis	50
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	53
BAB V PENUTUP.....	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

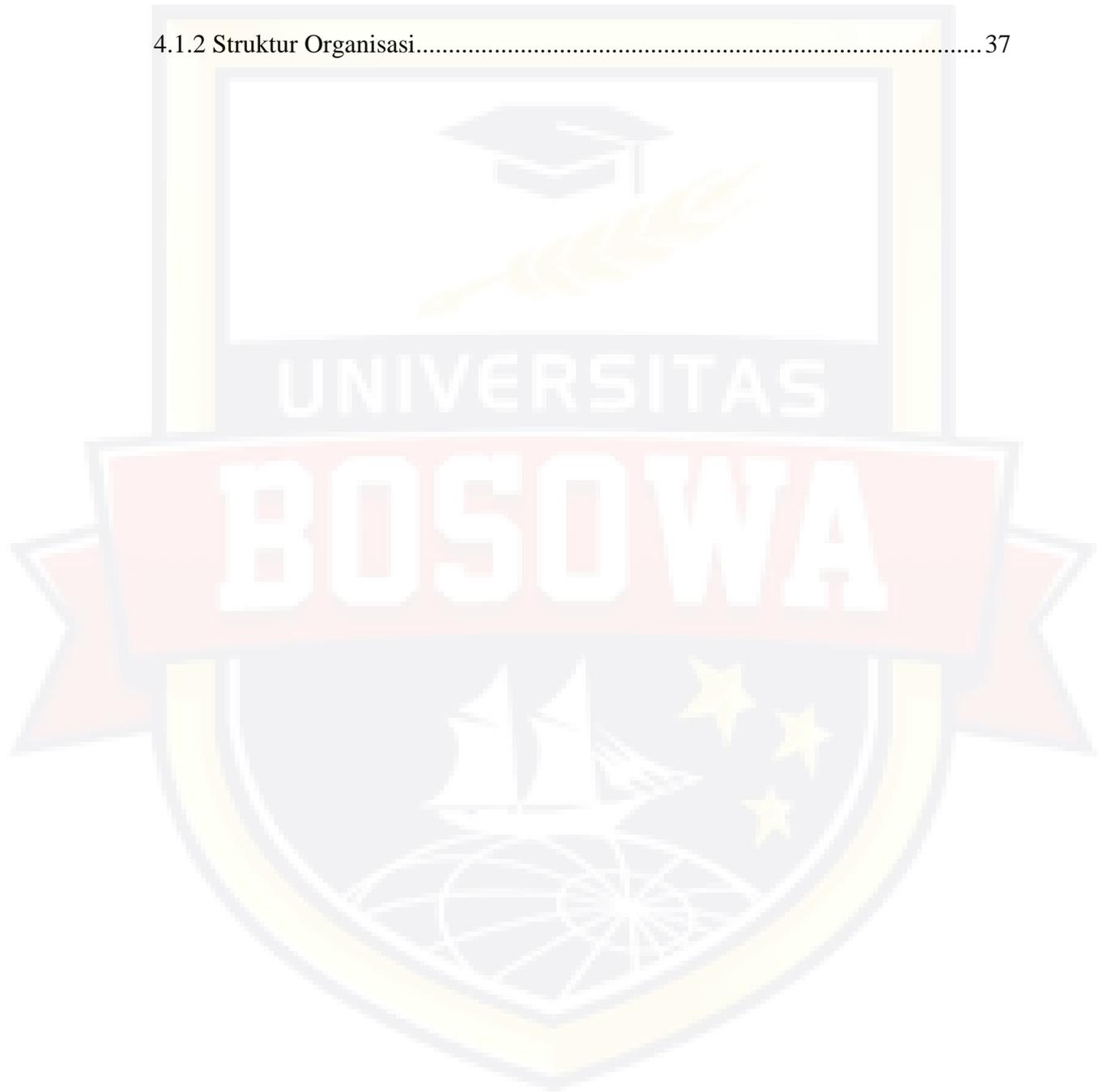
TABEL	HALAMAN
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	40
4.2 Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Penelitian	41
4.3 Hasil Uji Reliabilitas	42
4.4 Klasifikas Responden Usia	43
4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
4.6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	45
4.7 Penilaian Responden Terhadap Variabel X1	46
4.8 Penilaian Responden Terhadap Variabel X2	46
4.9 Penilaian Responden Terhadap Variabel X3	47
4.10 Penilaian Responden Terhadap Variabel Y	48
4.11 Hasil Regresi Berganda OLS	49
4.12 Hasil Uji F.....	50
4.13 Hasil Uji Variabel X1.....	51
4.14 Hasil Uji Variabel X2.....	52
4.15 Hasil Uji Variabel X3.....	52

DAFTAR TABEL

TABEL

HALAMAN

4.1.2 Struktur Organisasi.....	37
--------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini persaingan antara perusahaan dalam merebut pelanggan semakin ketat. Perusahaan saling bersaing untuk menarik pelanggan agar bersedia membeli barang atau jasa yang ditawarkan. Berbagai strategi dilakukan untuk memenangkan persaingan tersebut (Wibowo, 2008). Hal ini mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Salah satu faktornya adalah globalisasi. Persaingan global antar perusahaan dapat menentukan integrasi pasar, di mana jarak dan batas antar Negara semakin hilang dan membuat manusia di seluruh dunia seakan hidup dalam satu atap desa global (*global village*) (Prasetyo, 2001). Persaingan yang ada yaitu berlomba-lomba menguasai pangsa pasar (*market share*) ataupun berusaha mempertahankan posisi mereka sebagai pemimpin pasar (*market leader*).

Negara Indonesia sendiri masih tertinggal dengan Negara-negara lain dalam percaturan ekonomi dunia yang sudah mengarah ke era informasi dan globalisasi. Tentu saja fenomena tersebut menjadi tantangan besar bagi Indonesia di masa depan, terutama dikaitkan dengan kemampuan, baik di tingkat makro untuk meningkatkan daya saing di masa yang akan datang.

Salah satu pemicu perusahaan tetap tumbuh dan berkembang adalah persaingan. Supaya perusahaan dapat *survive* dalam persaingan, maka setiap pemimpin perusahaan harus dapat melakukan perubahan-perubahan inovasi yang didukung oleh tenaga kerja, perlengkapan dan peralatan, teknologi yang terus

berkembang, serta kondisi eksternal dan internal perusahaan. Salah satu perubahan yang dihadapi perusahaan adalah teknologi (Rahmany, 2006). Hal ini disebabkan perkembangan teknologi merupakan salah satu faktor pendorong persaingan. Perkembangan teknologi dapat memacu perubahan struktur industri dan mendorong terciptanya industri baru.

Manajemen bisnis adalah kegiatan dalam merancang, mengelola, dan mengoperasikan sebuah usaha atau bisnis. Mencakup semua pengaturan baik dari dalam proses pengerjaan suatu bisnis untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh karyawan/perusahaan. Dari usaha besar sampai usaha kecil pun harus menggunakan manajemen bisnis agar laju usaha dapat mempunyai target dan dapat memenuhi target tersebut (Umar, 2010). Manajemen bisnis tentu menjadi poin penting yang sangat berperan dalam kesuksesan untuk para pebisnis. Terlepas dari status sebagai pemula atau senior, manajemen bisnis yang baik akan mampu membawa bisnis kearah yang lebih baik juga. Selain itu ketahanan akan segala jenis tantangan dan hambatan juga bisa menjadi faktor penting dalam berjalannya bisnis. Strategi dalam berbisnis pun harus bisa disusun untuk mengetahui tren di pasaran sehingga bisnis tetap bertahan (Anwar, 2012).

Pentingnya inovasi dalam meningkatkan kemampuan karyawan perusahaan, dalam hal ini kinerja karyawan merupakan hal penting yang akan dibahas dalam penelitian ini. Strategi kemampuan inovasi adalah sebagai suatu cara untuk melakukan perubahan atau pembaharuan-pembaharuan baru dalam rangka mencapai tujuan organisasi perusahaan (Wahyuningsi dan Prasetyo, 2008).

Sangat penting dan kritisnya inovasi ini, maka tidak heran jika banyak yang mengutip pernyataan “*Innovate or Die*”. Inovasi menjadi fokus strategi utama bagi banyak perusahaan. Hal ini tercermin dari hasil survey yang dilakukan *The Boston Consulting Group (The BCG)* tahun 2007 pada 2.468 eksekutif dari 58 negara yang mewakili industri-industri utama yang menyatakan 66% dari para responden menganggap bahwa inovasi merupakan fokus salah satu dari tiga strategi utama kemampuan karyawan (Mulyono, 2008).

Namun di balik semuanya itu, perlu diketahui proses manajemen bisnis agar kemampuan inovasi karyawan lebih meningkat, terdorong akan rasa keingintahuan serta kenyataan seperti yang tersebut itu lah yang membuat penulis memilih topik mengenai cara meningkatkan kemampuan inovasi karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka yang menjadi pokok permasalahan adalah :

1. Apakah efektivitas dan efisiensi berpengaruh terhadap kemampuan inovasi karyawan pada PT Duta Buana ?
2. Apakah tanggung jawab karyawan berpengaruh terhadap kemampuan inovasi karyawan pada PT Duta Buana ?
3. Apakah disiplin karyawan berpengaruh terhadap kemampuan inovasi karyawan pada PT Duta Buana ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk melihat apakah efektivitas dan efisiensi berpengaruh terhadap kemampuan inovasi karyawan pada PT Duta Buana Makassar.
2. Untuk melihat apakah tanggung jawab karyawan berpengaruh terhadap kemampuan inovasi karyawan pada PT Duta Buana Makassar.
3. Untuk melihat apakah disiplin karyawan berpengaruh terhadap kemampuan inovasi karyawan pada PT Duta Buana Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia bisnis tentang proses manajemen bisnis terhadap karyawan.
2. Memberikan gambaran mengenai kondisi proses manajemen bisnis terhadap kemampuan inovasi kerja karyawan, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat mengambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi perusahaan.
3. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua kalimat yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni dalam mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen merupakan seni dan juga ilmu menurut Manullang (1994:186) dalam bukunya manajemen personalia manajemen dapat diartikan sebagai seni atau ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Sumber daya manusia atau personalia adalah tenaga kerja baru atau pegawai yang mengandung arti keseluruhan orang-orang bekerja pada suatu organisasi tertentu. Jadi manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia adalah manajemen terhadap tenaga kerja pegawai yaitu bagaimana mengatur pegawai dalam perusahaan atau lembaga dimana pengaturan ini dalam arti seluas-luasnya.

Menurut Edwin. B.Filippo (1993:5) Manajemen Personalia atau manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengaruh dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dan sumber daya manusia untuk mencapai sesame perorangan, pengorganisasian, dan masyarakat.

Menurut Basir Barthas (1993:1) Berpendapat manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun berusaha sendiri.

Melayu S.P Hasibuan (1994:10) menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan guna meningkatkan produktivitas kerja serta efektivitas dan efisien di dalam penggunaan sumber daya manusia, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan dapat tercapai sebagaimana mestinya. Hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi adalah bagaimana memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan posisi yang akan diduduki., bagaimana mengembangkannya dan memelihara tenaga kerja, menggunakan serta mengevaluasi hasil kerjanya.

Faustina Handoko (1998:4) mendefinisikan bahwa “manajemen sumber daya manusia suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya”.

Sikap dan perilaku ini mempengaruhi biaya, produktivitas laba dengan demikian nilai pasar saham perusahaan, perlakuan yang adil dalam hubungan kepegawaian secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi. Anwar Prabu Mangkunegara (2002:2) berpendapat bahwa “manajemen sumber daya manusia

merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Terhadap empat hal penting yang semakin meningkatkan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia:

1. Penekanan yang lebih dan biasanya pada pengintegrasian berbagai kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan bisnis.
2. Tanggungjawab yang mengelola sumber daya manusia tidak lagi terletak hanya pada manajemen khusus, tetapi sekarang dianggap terletak pada manajemen senior.
3. Perubahan fokus dan hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan dan kolektivisme menjadi individualism.
4. Terdapat penekanan pada komitmen dan melatih inisiatif di mana manager berperan sebagai pendorong fasilitator.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa fokus kajian manajemen sumber daya manusia yang diatur menurut fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan kegiatan tertentu melalui orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen memegang peranan

penting dalam perusahaan. Maju tidaknya suatu perusahaan tergantung kepada manajemen yang diterapkan pada perusahaan tersebut. Fungsi-fungsi manajemen pada perusahaan adalah segala sesuatu yang harus dijalankan guna mencapai maksud dan tujuan perusahaan.

Menurut Melayu Hasibuan (2000:22) fungsi-fungsi manajemen dibedakan atas fungsi manajerial dan fungsi operasional.

1. Fungsi manajerial yang meliputi :

- a. Perencanaan (*Human Resource Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam bagian organisasi. Organisasi yang baik akan membutuhkan tercapainya tujuan secara efektif.
- c. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, meminta bawahan agar mau mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mau mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan mau bekerja sesuai rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan yang diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e. Pengawasan adalah mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana untuk mengoreksinya bila terjadi penyimpangan atau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat. Dengan demikian pengawasan adalah fungsi manajemen menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana personalia, yang dirumuskan sebagai dasar analisis dan tujuan organisasi yang fundamental.

2. Fungsi Operasional yang meliputi:

- a. Pengadaan (*procrument*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*). Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan

layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

- d. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan hasil kerjanya. Pengintegrasian merupakan hal penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- e. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman terhadap internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting demi terwujudnya kepentingan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.
- g. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

Pelepasan hakekatnya fungsi manajemen yang bersifat manajerial maupun operasional dimaksudkan sebagai titik tolak dalam menjalankan tugas-tugas manajemen sumber daya manusia, sehingga akhirnya tercapai tujuan dari organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan dapat menggunakan cara untuk menilai kinerja karyawan yang secara baik sehingga dapat memotivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan tersebut.

2.3 Pengertian Perilaku Inovatif

Menurut Bondan (2004) perilaku inovatif adalah perilaku inovatif sangat berkaitan dengan inovasi. Inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial. Perbedaannya hanya pada penekanan ciri dari perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan, perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau

dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif adalah orang yang bersikap kesehariannya adalah selalu berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau yang belum maju ke sikap yang sudah maju dan diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar melakukan upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dengan biasanya tetapi lebih efektif dan efisien.

Menurut Alex Inkeles dalam Purba (2009) mengartikan proses modernisasi dikaitkan dengan perilaku inovatif sebagai proses perubahan kehidupan masyarakat, ditekankan bahwa perubahan kehidupan akibat perilaku inovatif modernisasi ini diikuti oleh perubahan sikap, sifat, atau gaya hidup individu-individu dalam masyarakat.

George dan Zhuo (2001:513-524) menyatakan tentang karakter dari individu yang memiliki perilaku inovatif adalah: 1) Mencari tahu teknologi baru, proses, teknik, dan ide-ide baru, 2) Menghasilkan ide-ide kreatif, 3) Memajukan dan memperjuangkan ide-ide ke orang lain, 4) Meneliti dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru, 5) Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru tersebut, 6) Kreatif.

2.3.1 Dimensi Perilaku Inovatif Karyawan

Untuk mengoperasionalkan perilaku inovatif berdasarkan penelitian yang dilakukan (Scott dan Bruce, 1994) dan (Janssen, 2000) dalam (Jong, 2007) dengan menghubungkan perilaku inovatif dengan fase dalam proses inovasi. Maka Jong

mengusulkan bahwa perilaku inovatif berasal dari 13 dimensi yaitu: 1) Pemodelan Peran Inovatif, 2) Stimulasi Intelektual, 3) Stimulasi Penyebrangan Pengetahuan, 4) Memberi Pantangan, 5) Konsultasi, 6) Mendelegasikan, 7) Dukungan Untuk Inovasi, 8) Organisasi, 9) Umpan Balik, 10) Pengakuan, 11) Penghargaan, 12) Penyediaan Sumber Daya, 13) Pemantauan Tugas.

Inkeles *et.al* dalam (Purba, 2009) mengemukakan secara detail tentang ciri-ciri manusia yang berperilaku inovatif berdasarkan penelitiannya yang mengemukakan ada 11 aspek yang menjadi tanda manusia yang berperilaku inovatif modern, yaitu: 1) Bersikap terbuka terhadap inovasi, 2) Mempunyai persepsi positif terhadap potensi inovatif, 3) Menghargai kreatifitas inovasi seseorang, 4) Selalu siap menghadapi perubahan social, 5) Berpandangan yang luas, 6) Memiliki dorongan ingin tahu yang kuat, 7) Berorientasi pada masa sekarang dan masa yang akan datang daripada masa yang lampau, 8) Berodientasi dan percaya pada perencanaan, 9) Lebih percaya pada hasil perhitungan manusia dan pemikiran manusia daripada takdir atau pembawaan, 10) Menghargai keterampilan manusia seutuhnya, 11) Menyadari sepenuhnya dampak keputusan yang dibuatnya.

2.3.2 Aspek Perilaku Inovatif

Menurut Kleysen & Street (dalam Amir 2015), Perilaku inovatif memiliki 5 aspek, yaitu:

a. Opportunity Exploration

Aspek ini mengacu pada mempelajari atau mengetahui lebih banyak mengenai peluang untuk berinovasi.

b. *Generativity*

Aspek ini mengacu pada pemunculan konsep-konsep untuk tujuan pengembangan.

c. *Formative Investigation*

Aspek ini mengacu pada pemberian perhatian untuk menyempurnakan ide, solusi, opini, dan melakukan peninjauan terhadap ide-ide tersebut.

d. *Champion*

Aspek ini mengacu pada adanya praktek-praktek usaha untuk merealisasikan ide-ide.

e. *Application*

Aspek ini mengacu pada mencoba untuk mengembangkan, menguji coba, dan mengkomersialkan ide-ide inovatif.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

Etikariena & Muluk (2014) mengemukakan ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif, yaitu factor internal dan factor eksternal. Faktor tersebut adalah:

a. Faktor Internal

1. Tipe Kepribadian

Menurut Janssen, Van den Vend an West adalah orang yang memiliki tipe kepribadian adalah orang yang mampu dan berani mengambil resiko terhadap perilaku inovatif yang dibuat.

2. Gaya individu dalam memecahkan masalah

Karyawan yang memiliki gaya pemecahan masalah yang intuitif dapat menghasilkan ide-ide sehingga menghasilkan solusi yang baru.

b. Faktor Eksternal

1. Kepemimpinan

Banyak bawahan yang kurang dapat menjaga hubungannya dengan pemimpinnya, dan hal tersebut dapat membuat perilaku inovatif seseorang tidak terlihat, namun karyawan yang memiliki hubungan positif dengan pemimpinnya, cenderung memunculkan perilaku inovatif pada karyawan. Harapan yang tinggi dari pemimpin agar karyawannya menjadi inovatif dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada karyawan (Scott & Bruch, dalam Fajrianthi, 2012).

2. Dukungan untuk berinovasi

Dukungan dari orang-orang di sekitar individu sangat membantu bagi karyawan tersebut dalam menciptakan suatu perilaku inovatif, bukan hanya itu dukungan dari orang dalam organisasi tersebut juga bisa memunculkan perilaku inovatif bagi karyawan tersebut (Scott & Bruce, dalam Fajrianthi, 2012).

3. Tuntutan dalam pekerjaan

Tuntutan dari perusahaan cenderung meningkatkan semangat para karyawan untuk berperilaku inovatif. Tuntutan tersebut menjadi dorongan bagi karyawan tersebut (Koesmono, 2007). Salah satu hal yang muncul akibat adanya tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi

tersebut adalah perilaku inovatif (Shalley & Gilson dalam Etikariena & Muluk, 2014)

4. Iklim Psikologis

Iklim Psikologis menunjukkan kepada bagaimana lingkungan organisasi dipersepsikan dan diinterpretasikan oleh karyawan Brown dan Leight (dalam Yekty, 2006).

2.4 Manajemen Bisnis

Dalam menjalankan bisnis, seseorang perlu mendalami tentang ilmu manajemen. Manajemen Bisnis inilah yang dapat membantu dalam mengelola dan menjalankan bisnis secara benar dan tepat agar dapat mencapai target-target yang ditetapkan. Tanpa adanya hal tersebut maka usaha atau bisnis bias jadi tidak terarah kemana tujuannya. Pada dasarnya, manajemen berfungsi untuk mengatur jalannya usaha atau bisnis sehingga membentuk keteraturan yang dapat memudahkan dalam mencapai tujuan. Menurut Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan Henry Fayol yang mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu yang mengandung lima gagasan atau fungsi utama yaitu merancang, memerintah, mengorganisir, mengendalikan, dan mengkoordinasikan.

2.4.1 Fungsi Manajemen

Fungsi utama yang dimiliki oleh manajemen adalah

1. Perencanaan (*planning*)

Dalam fungsi ini, manajemen berperan untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai oleh organisasi, lalu merencanakan cara terbaik demi mencapai tujuan tersebut. Tergantung dari skala perusahaan, perencanaan ini biasanya dilakukan selama beberapa kali, yakni untuk kepentingan perusahaan secara keseluruhan dan di *break down* lagi secara detail untuk masing-masing divisi. Biasanya manajer akan mengevaluasi berbagai alternatif rencana sebelum memilih rencana apa yang akan dipilih dan paling cocok diterapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan bias dibidang merupakan basis terpenting dari keseluruhan proses manajemen bisnis.

2. Perorganisasian

Setelah melakukan perencanaan secara matang, saatnya mengubah rencana tersebut menjadi sesuatu yang nyata. Namun, untuk itu perlu dipastikan agar tugas atau kegiatan tertentu dikerjakan oleh orang-orang yang tepat dan fungsi pengorganisasian akan sangat membantu orang-orang yang terlibat. Biasanya pengorganisasian di perusahaan dibagi berdasarkan fungsi pokok seperti pemasaran, akuntansi, produksi, administrasi, dan sebagainya. Setiap fungsi pokok tersebut idealnya diketahui oleh masing-masing manajer yang bertanggung jawab kepada direktur utama. Pengorganisasian juga dapat dilakukan dengan menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, hingga pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

Pengarahan (*directing*)

Pada tahap ini, setiap tim idealnya sudah mengetahui apa yang harus mereka kerjakan demi mencapai tujuan perusahaan. Meski begitu, mereka tetap membutuhkan dorongan agar bias terus termotivasi untuk bekerja.

3. Pengendalian

Agar setiap proses dalam manajemen berjalan dengan optimal dan sesuai rencana, maka perlu diberlakukan fungsi pengendalian. Umumnya, fungsi pengendalian meliputi empat kegiatan yaitu untuk menentukan standar prestasi, mengukur prestasi yang telah dicapai, membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan standar prestasi, serta melakukan perbaikan apabila ada penyimpangan dari standar prestasi yang telah ditentukan.

2.4.2 Proses Bisnis

Proses bisnis adalah sekumpulan aktivitas mewujudkan tujuan bisnis mulai dari *input*, kemudian menambahkan nilai (*value*) untuk mendapatkan *output* berupa hasil yang diinginkan konsumen, dengan definisi yang jelas tentang awal proses, akhir proses, *input* dan *output*. Sekumpulan rantai aktivitas untuk

menghasilkan produk barang ataupun jasa dari awal proses masuknya *input*, kemudian proses sampai keluar *output*, dan di setiap mata rantai aktivitas terdapat penambahan nilai (*value chain*). Proses bisnis merupakan gambar detail dari rantai nilai,. Suatu proses bisnis dapat dipecah menjadi beberapa subproses dengan atributnya sendiri yang berkontribusi mencapai tujuan dari prosesprosesnya. Di dalam rantai nilai terdapat aktivitas utama yang merupakan aktivitas yang berkaitan langsung dengan produksi, dan aktivitas pendukung.

Analisis proses bisnis merupakan suatu upaya mempelajari proses bisnis yang ada dalam satu atau beberapa organisasi, baik dalam operasi normal dan dalam situasi yang luar biasa (Djankov dkk, 2006). Tujuan analisis proses bisnis adalah untuk menganalisis dan mendokumentasikan kerja proses yang ada. Dalam kasus tertentu, mungkin akan membuat proses baru, dan tidak akan ada proses yang akan di analisis. Proses analisis terhadap bisnis yang ada, harus menghasilkan gambaran tingkat tinggi untuk memberikan titik awal upaya mendesain ulang. Organisasi melakukan analisis secara rinci terhadap proses yang ada, lalu mengembangkan rincian waktu dan model biaya, dan melakukan simulasi untuk mempelajari efek perubahan yang dibuat terhadap peningkatan efisiensi proses(Harmon, 2007).

Analisis menghasilkan model proses bisnis berupa dokumen yang menggambarkan proses yang ada, draft rencana untuk mendesaain ulang proses, dan dukungan semua manajer senior utama. Harmon (2007) menjabarkan aktivitas utama selama analisis merupakan lanjutan tahap perencanaan dengan hasil

rencana proyek detail untuk suatu proses bisnis dan disetujui oleh komite eksekutif, tim pengelola proses bisnis, sponsor, dan komite pengarah proyek.

Langkah-langkah dalam analisis proses bisnis adalah Harmon (2007):

1. Mengulas rencana proyek dan mewawancarai *stakeholder* untuk mengetahui secara cepat proses dan masalah-masalah yang menuntut desain ulang.
2. Mendokumentasikan proses *as-is* dalam bentuk diagram relasi proses *as-is* dan diagram *as-is* untuk subproses.
3. Membuat kesepakatan terhadap nama proses, subproses, input, output, dan kegiatan.
4. Mengidentifikasi kekurangan dan proses yang terputus dan mencatatnya dalam dokumen *process analysis and improvement worksheet*.
5. Membuat bagan hubungan antara kegiatan dalam garis-garis (*flow*) yang menunjukkan asal input suatu kegiatan datang dan tujuan output suatu kegiatan.
6. Menentukan karakteristik yang diperlukan masing-masing kegiatan.
7. Mewawancarai orang, individu atau kelompok untuk mendapatkan informasi tentang proses *as-is* dan masalah-masalahnya.
8. Mendokumentasikan biaya dan waktu *activity cost worksheet*.
9. Melakukan focus kembali terhadap tujuan proyek dan memeriksa model lama serta asumsi-asumsi yang digunakan.
10. Merekomendasikan perubahan sesuai keperluan.
11. Meringkas semua hal yang ditemukan dalam rencana desain ulang.

12. Mempresentasikan dan mempertahankan rencana desain ulang kepada komite yang lebih tinggi untuk memperoleh persetujuan mereka.

2.5 Manajemen Proses Bisnis

Manajemen proses bisnis bersifat menganalisis proses yang ada, merancang proses yang baru serta mengoptimalkan proses yang disediakan oleh berbagai alat dan metodologi. Menurut Mulyadi (2001) manajemen proses bisnis adalah bagian dari manajemen operasional yang mengkaji peningkatan kinerja perusahaan mencapai proses bisnis yang telah dikelola dengan maksimal atau dengan kata lain sebagai proses optimasi proses. *Bussines Process Management* (BPM) akan memungkinkan organisasi dapat berjalan secara lebih efisien, efektif, serta mampu berubah dan mempengaruhi biaya dan pendapatan sebuah organisasi. Hal ini tentu bertolak belakang dengan pendekatan manajemen hirarki versi lama yang berfokus secara fungsional.

Proses merupakan asset penting dalam *Bussines Procces Management* (BPM) agar sebuah organisasi dapat dipahami, dikelola, dan dikembangkan untuk memberitahukan produk dan layanan bernilai tambah kepada klien atau pelanggan dalam pendekatan pembuatan kebijakan. Pendekatan ini sangat mirip dengan manajemen kualitas total lainnya atau sebagai metodologi proses perbaikan berkelanjutan dan pendukungan juga meyakini jika pendekatan ini dapat didukung oleh teknologi. Selain itu, banyak pihak yang membahas *Bussines Procces Management* (BPM) dari beberapa sudut pandang orang ataupun teknologi.

2.5.1 Manfaat Manajemen Proses Bisnis

Menurut Kaswan (2011) berbagai perusahaan menerapkan *Bussines Procces Management* (BPM) untuk berbagai alasan, Namun, alasan utamanya agar mereka menjadi lebih kompetitif dalam persaingan bisnis yang ketat di masa mendatang. Sebagian besar pemimpin perusahaan mendapatkan tuntutan untuk mampu bertahan bahkan lebih unggul dalam persaingan melalui penambahan nilai, peningkatan produktivitas, pengurangan berbagai biaya dan meningkatkan kualitas proses bisnis.

Menghadapi tantangan ini perusahaan besar menaruh harapan tinggi terhadap manfaat yang mungkin mereka dapatkan melalui *Bussines Procces Management* (BPM). Berikut manfaatnya yang akan membantu sebuah perusahaan dalam mengurangi sebuah kompetensi bisnis yaitu:

1. Meningkatkan Kemampuan Bisnis

Perusahaan memiliki keharusan untuk mengembangkan proses bisnis mereka dapat mengimbangi perubahan kondisi pasar. Sebuah *Bussines Procces Management* (BPM) yang efisien memungkinkan perusahaan untuk melakukan jeda dalam proses bisnis, melakukan perubahan serta menjalankannya kembali. Cara ini dipilih agar perusahaan dapat memastikan bahwa proses bisnis yang dilakukan tetap berada pada jalur yang benar serta mampu beradaptasi dengan situasi yang berubah. Sebuah perusahaan juga akan memiliki kemampuan untuk membaca berbagai kemungkinan pengembangan terhadap proses bisnis yang

dijalankan sehingga dapat bekerja lebih maksimal dan menghasilkan keuntungan yang lebih besar melalui pemanfaatan BPM.

2. Mengurangi Biaya Dan Meningkatkan Keuntungan

Penggunaan BPM dalam perusahaan dapat mendatangkan berbagai dampak positif terhadap perusahaan seperti terpengkasnya biaya yang terkait dengan proses bisnis serta meningkatkan kualitas kinerja serta produktivitas para karyawan seperti efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab karyawan, dan disiplin karyawan. Menurut Ali Muhidin (2009) menjelaskan bahwa efektivitas juga berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen, tingkat efektivitas karyawan dalam mencapai tujuannya seperti kemampuan inovasi karyawan, serta masalah tingkat kepasan pengguna/*client*. Sedangkan, efisiensi menurut Arif Suadi (2009) merupakan tindakan memaksimalkan hasil dengan menggunakan modal (tenaga kerja, material, dan alat) yang minimal. Tanggung jawab menurut Fitri (2012) merupakan nilai moral penting dalam kehidupan masyarakat yang juga perlu ditanamkan pada diri semua orang termasuk karyawan perusahaan dalam proses kemampuan inovasi karyawan. Seorang karyawan harus bertanggung jawab terhadap kewajiban pekerjaannya seperti menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai tujuan yang maksimal. Dan disiplin karyawan menurut Hasibuan (2009) merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan

yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud adalah absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen dan sangat berpengaruh bagi kemampuan inovasi karyawan perusahaan. Pendekatan yang digunakan dalam penilaian efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, serta disiplin karyawan yaitu pendekatan yang responsif. Pendekatan ini menekankan bahwa evaluasi yang berarti adalah evaluasi yang mencari pengertian suatu isu dari berbagai sudut pandang semua orang yang terlibat, berminat, dan berkepentingan dengan program (*stakeholder program*). Evaluatur menghindari satu jawaban untuk suatu evaluasi program yang diperoleh dengan membagikan kuesioner terhadap karyawan perusahaan sehingga dapat melihat kemampuan inovasi karyawan. Dampak positif dari BPM mungkin tidak akan terlihat langsung setelah diterapkan, namun cepat atau lambat akan meningkatkan pendapatan perusahaan.

3. Meningkatkan Efisiensi

Pengimplementasian BPM akan meningkatkan efisiensi proses bisnis secara pesat. Hal ini dapat terjadi karena proses bisnis perusahaan terintegrasi mulai dari awal hingga akhir prosesnya. Perusahaan akan secara otomatis mendapatkan informasi tentang pihak-pihak yang bertanggung jawab pada setiap proses, sehingga tugas pemantauan dan pengendalian dapat dijalankan dengan lebih mudah. Perusahaan akan

cepat lebih mudah mendeteksi jika terjadi potensi keterlambatan dalam sebuah proses sehingga tindakan antisipasinya dapat dilakukan. Oleh sebab itu, perusahaan akan dapat mengurangi *lead time* dalam proses bisnis mereka serta membantu meningkatkan level yang lebih baik dengan bantuan BPM.

4. Visibilitas Yang Lebih Baik

Pada dasarnya system BPM memanfaatkan program perangkat lunak untuk membuat proses bisnis dapat di otomatisasi. Cara ini dapat membuat perusahaan dapat melihat dan menilai kinerja proses bisnis secara *real time*. Proses bisnis memungkinkan sebuah proses bekerja tanpa perlu banyak tenaga sekaligus pengawasan yang intensif. Manajemen transparansi bisnis yang terus meningkatkan akan membuat manajemen lebih paham dengan proses bisnis yang dilakukan. Hal ini juga memungkinkan adanya modifikasi struktur dan proses secara efisien sambil memastikan semuanya berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

5. Meningkatkan Ketaata, Keselamatan, dan Keamanan

BPM membantu perusahaan menyajikan berbagai informasi terkait kewajiban seperti penyajian laporan keuangan, undang-undang perburuhan serta berbagai aturan pemerintah lainnya yang harus ditaati. Sistem BPM yang lengkap akan memastikan perusahaan selalu berada dalam standard dan koridor hukum yang berlaku. BPM juga didukung dengan penerapan standar keamanan dan keselamatan bagi seluruh

karyawannya. Diperkuat dengan kebijakan perusahaan serta pengawasan internal yang mendorong staf untuk menjaga aset perusahaan, menghindari penyalahgunaan ataupun pencurian informasi pribadi dan sumber daya.

2.5.2 Hubungannya Dengan Area Fungsional Ilmu Administrasi Bisnis

Menurut Miah Said (2016) Area fungsional tersebut meliputi akuntansi, keuangan, pemasaran, manajemen sumber daya manusia atau personalia, dan produksi. Berbagai disiplin ilmu ini mempelajari lingkungan bisnis dimana perusahaan beroperasi dan dengan demikian menyediakan latar belakang bagi pengambilan keputusan manajerial. Jadi, Ekonomi manajerial dapat dianggap sebagai pelajaran yang ruang lingkungannya luas yang mengintegrasikan teori ekonomi, ilmu pengambilan keputusan, dan area fungsional ilmu administrasi bisnis, dan membahas bagaimana hal tersebut berinteraksi satu sama lain pada saat perusahaan berusaha untuk mencapai tujuannya dengan cara paling efisien.

Proses-proses yang terkait dengan pengambilan keputusan manajerial pada dasarnya adalah sama. Proses itu pada umumnya terdiri atas lima tahap:

1. Menetapkan tujuan perusahaan.
2. Mendefinisikan permasalahan yang dihadapi perusahaan atau organisasi dalam usaha mencapai tujuan tersebut.
3. Mengidentifikasi berbagai solusi-solusi.
4. Memilih solusi terbaik dari solusi-solusi yang tersedia.
5. Mengimplementasikan keputusan tersebut.

2.6 Jenis Manajemen Yang Diperlukan Untuk Bisnis

Agar bisnis dapat berjalan dengan optimal dan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, diperlukan beberapa jenis manajemen lain untuk diterapkan, yaitu:

1. Manajemen Keuangan

Sesuai namanya, manajemen keuangan berfungsi untuk mengatur keuangan perusahaan agar arus kas berjalan stabil sehingga pengeluaran tidak lebih besar daripada pemasukan bisnis. Dengan adanya pengelolaan keuangan, seluruh komponen keuangan bisnis juga akan data secara rapi, memudahkan untuk melakukan analisis dan meningkatkan peluang untuk pengambilan keputusan yang lebih akurat dan strategis.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Ada banyak unsur yang berperan dalam kesuksesan bisnis salah satu yang terpenting adalah sumber daya manusia (SDM). Manusia lah yang menjadi pemegang control terhadap unsure-unsur lainnya seperti uang, material, atau mesin. Karena perannya yang amat krusial, diperlukan penanganan khusus yang disebut juga dengan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dengan adanya pengelolaan yang tepat SDM diharapkan bias saling bekerja sama secara baik, efektif, dan efisien sehingga tujuan dapat terjadi.

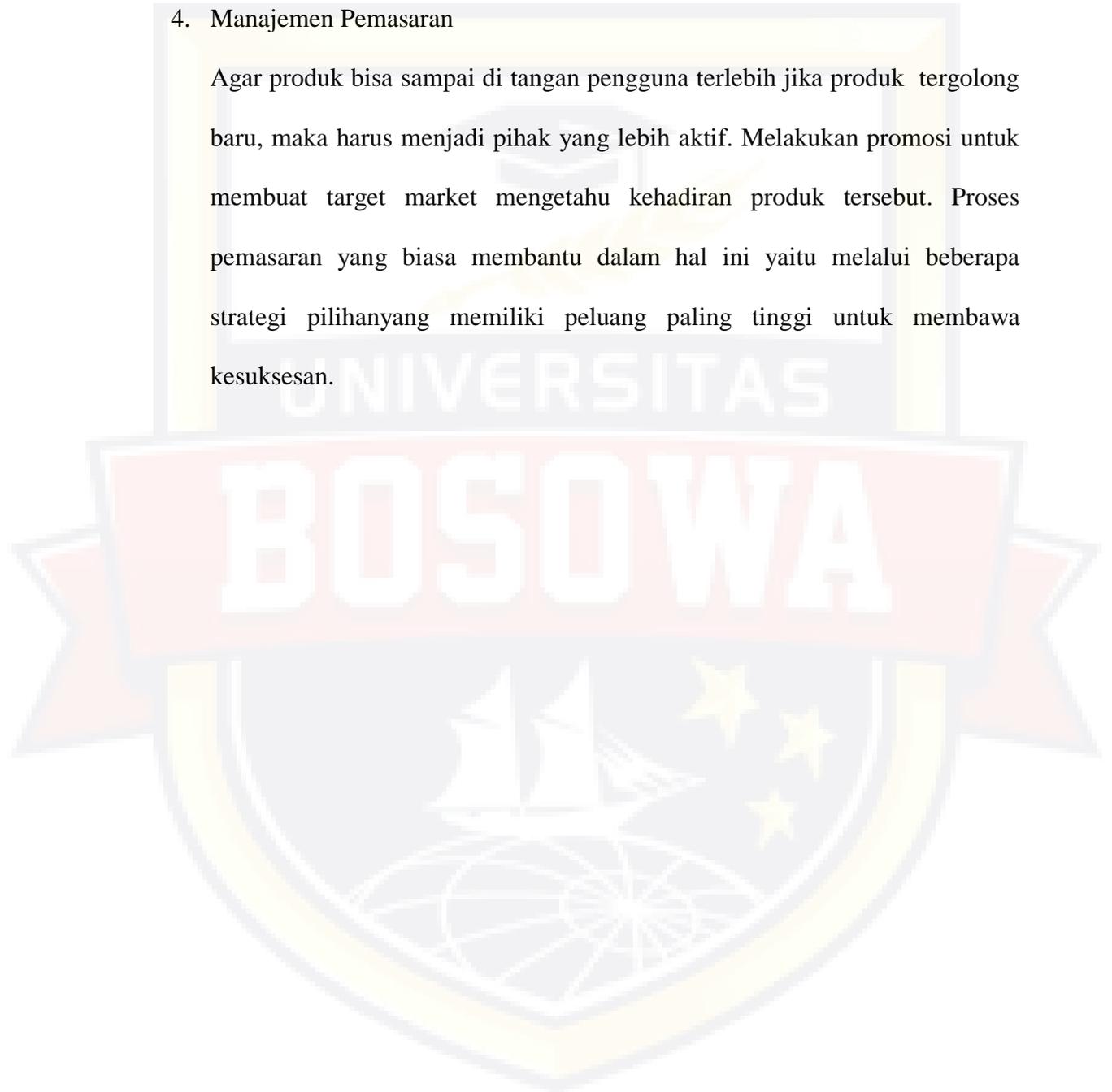
3. Manajemen Operasioanl

Dalam bisnis manajemen operasional dapat membantu memastian bahwa kegiatan operasional sehari-hari berjalan sesuai rencana dan kebijakan yang berlaku. Kegiatan operasional ini mencakup segala hal yang berhubungan

dengan produksi, mulai dari bahan baku, mesin, teknologi hingga metode yang diterapkan dalam mengubah bahan baku menjadi produk tertentu.

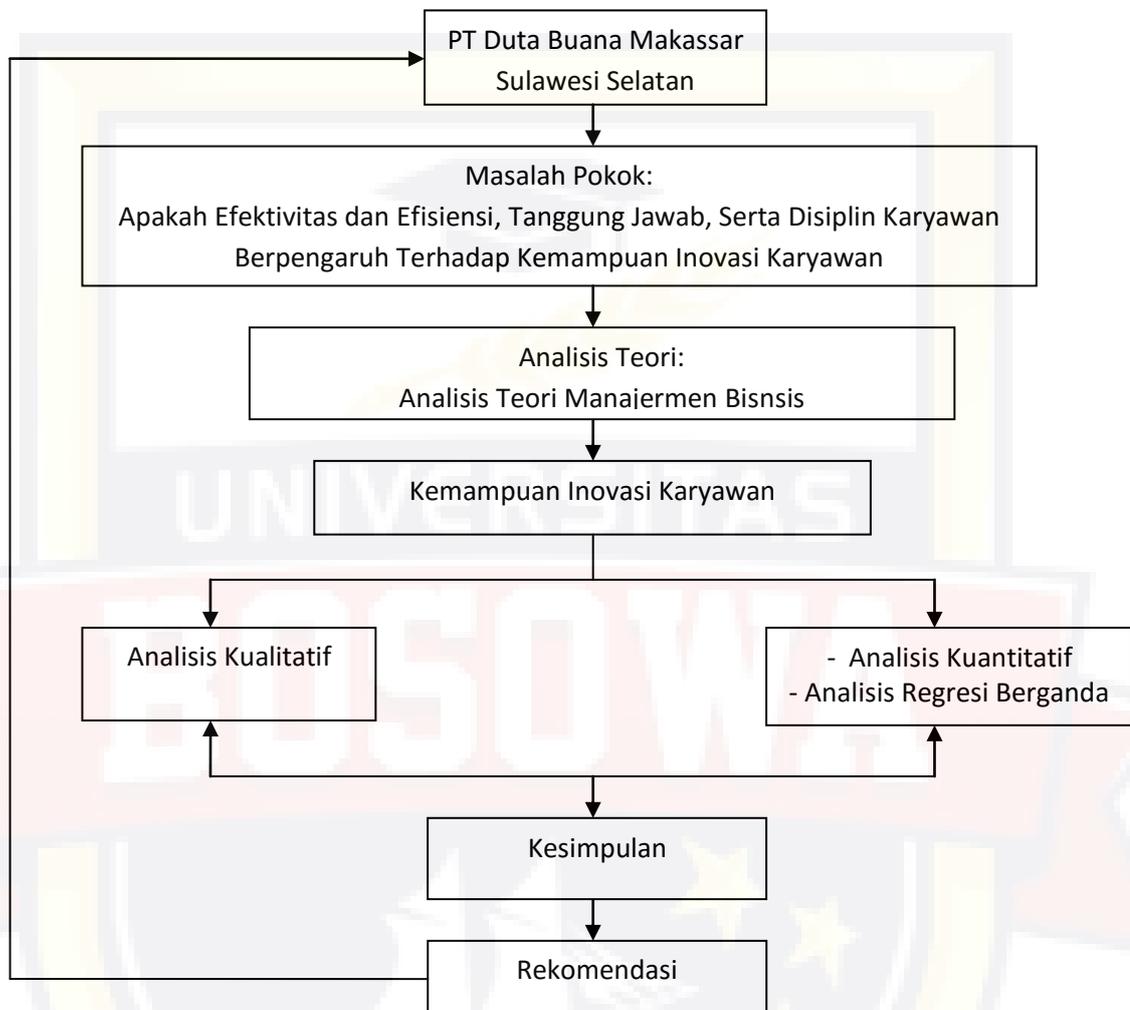
4. Manajemen Pemasaran

Agar produk bisa sampai di tangan pengguna terlebih jika produk tergolong baru, maka harus menjadi pihak yang lebih aktif. Melakukan promosi untuk membuat target market mengetahui kehadiran produk tersebut. Proses pemasaran yang biasa membantu dalam hal ini yaitu melalui beberapa strategi pilihanyang memiliki peluang paling tinggi untuk membawa kesuksesan.



2.7 Kerangka Pikir

Gambar 2.1



2.8 Hipotesis

Kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan operasional sebuah perusahaan yang biasa disebut manajemen bisnis mencakup pengaturan semua *lini* dalam proses kemampuan inovasi karyawan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Manfaatnya seperti mengetahui sampai mana kemampuan inovasi setiap

karyawan, inovasi karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan dalam meningkatkan kinerja laba perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan sehubungan dengan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya adalah:

1. Efektivitas dan Efisiensi berpengaruh terhadap inovasi karyawan pada PT Duta Buana Makassar.
2. Tanggung Jawab karyawan berpengaruh terhadap kemampuan inovasi karyawan pada PT Duta Buana Makassar.
3. Disiplin karyawan berpengaruh terhadap kemampuan inovasi karyawan pada PT Duta Buana Makassar.

BOSOWA

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu

Dalam penelitian, peneliti memilih objek penelitian pada PT Duta Buana Makassar Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian yang digunakan kurang lebih dua bulan dari April sampai dengan bulan Juni 2019.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung melainkan dengan kata-kata. Data yang digunakan berasal dari buku, artikel jurnal, dan halaman web serta berasal dari hasil wawancara dengan pemimpin perusahaan dan karyawan dalam perusahaan agar gambaran tentang konsep proses manajemen bisnis yang dilakukan oleh PT Duta Buana Makassar Sulawesi Selatan dapat dilihat dari perspektif akademisi dan praktisi. Kemudian ditambah dengan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain berkaitan dengan masalah yang diteliti serta dari beberapa referensi yang dapat mendukung terselesaikannya tulisan ini.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap objek penelitian ini, baik wawancara maupun pengamatan.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan mempelajari berbagai literatur-literatur seperti: buku-buku, maupun artikel ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.3 Populasi Dan Sampel

Menurut Umar (2008:107-108) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Berdasarkan jumlah sampel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memproses data yang dibutuhkan dalam penelitian, maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu, penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

Data dari lapangan dapat diperoleh dari:

- a. Observasi (*Observation*) yaitu, melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan, dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.
 - b. Wawancara dilakukan dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung dari pihak yang terlibat dalam proses manajemen bisnis pada PT Duta Buana Makassar Sulawesi Selatan.
2. Tinjauan pustaka (*library research*) yaitu, penelitian ini dilakukan dengan cara pengumpulan data *literature* yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini menggunakan satu variable dependen dan satu variable independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kemampuan inovasi karyawan. Sedangkan, variable independen adalah proses manajemen bisnis.

Manajemen proses bisnis merupakan topik yang selalu aktual karena sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi para karyawan PT Duta Buana Makassar dalam mengkaji peningkatan kemampuan inovasi karyawan. *Bussines Procces Management* (BPM) bukan sebuah sistem yang kaku sehingga membutuhkan perbaikan proses secara terus menerus. Beberapa diantaranya dikaitkan dengan sistem mutu, isu terkini dalam kehidupan ekonomi dan banyak perusahaan di seluruh Indonesia berinvestasi dengan sistem seperti ini jadi perusahaan menekankan kemampuan inovasi karyawan pada manajemen proses bisnis.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis validitas, analisis reliabilitas, analisis profil responden, analisis linear berganda, korelasi ganda, uji f, dan uji t.

1. Analisis Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Santoso, 2005: 269). Pengukuran validitas dilakukan dengan metode korelasi yaitu dengan melihat angka koefisien korelasi (r_{xy}) pada item korelasi yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total. Apabila nilai $r_{xy} \geq 0,361$ (r_{tabel}) maka dapat dinyatakan item tersebut valid. Selanjutnya kuesioner tersebut akan digunakan dalam penelitian. Formula untuk menghitung koefisien korelasi (r_{xy}) sebagai berikut (Santoso, 2002: 268):

$$R_{xy} = \frac{n(\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y))}{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi antara skor butir (X) dengan skor butir (Y)

N = Jumlah responden yang diuji coba

ΣX = Jumlah skor butir (X)

ΣY = Jumlah skor butir (Y)

ΣX^2 = Jumlah skor butir (X) kuadrat

ΣY^2 = Jumlah skor butir (Y) kuadrat

2. Analisis Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran (Umar, 2008: 126).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan metode *Alfa Cronbach*.

Apabila nilai $r_{\text{alfa}} \geq 0,60$ (nilai kritis) maka dapat dinyatakan item

tersebut reliabel. Selanjutnya kuesioner tersebut akan digunakan

dalam penelitian. Formula untuk menghitung *Alfa Cronbach*

sebagai berikut (Sugiyono, 2007: 365):

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

k = Mean kuadran antara subyek

$\sum S_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = Varians total

Rumus untuk variabel total dan variabel item:

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Keterangan:

JK_i = Jumlah kuadrat seluruh skor *item*

JK_s = Jumlah kuadrat subyek

3. Analisis Profil Responden

Analisis ini digunakan untuk mengetahui profil responden. Dalam penelitian ini akan menunjukkan karakteristik dari responden, yaitu: berdasarkan usia, lama bekerja, dan pendidikan.

4. Analisis Kuesioner

a. Regresi Linear Berganda

Untuk menjawab hipotesis yaitu ada hubungan positif antara strategi inovasi dengan kemampuan inovasi karyawan, maka rumusnya adalah regresi tiga prediktor (Sugiyono, 2007: 283):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kemampuan inovasi karyawan

a = Konstanta regresi

b₁ = Angka arah atau koefisien regresi variabel efektivitas dan efisiensi

X₁ = Variabel efektivitas dan efisiensi

b₂ = Angka arah atau koefisien regresi variabel tanggung jawab karyawan

X₂ = Variabel tanggung jawab karyawan

b₃ = Angka arah atau koefisien regresi variabel disiplin karyawan

X₃ = Variabel disiplin karyawan

b. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Berganda

Untuk membuktikan bahwa hipotesis tersebut diterima atau ditolak maka perlu uji signifikansi koefisien korelasi ganda dengan menggunakan uji F. Rumus (Sugiyono, 2007: 286):

$$F = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F = Signifikansi koefisien korelasi ganda

R = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

m = Jumlah variabel bebas

Dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, lalu disesuaikan dengan F_{tabel} dan jika nilai:

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini untuk menguji apakah masing-masing variabel efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab karyawan. dan disiplin karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Rumus (Sugiyono, 2007: 230):

$$t = \frac{R\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - R^2}}$$

$$\sqrt{1 - R^2}$$

Keterangan:

t = Signifikasi koefisien korelasi ganda

R = Koefisien determinasi

n = Sampel

Dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, lalu disesuaikan dengan t_{tabel} dan

jika nilai:

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BOSOWA

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Duta Buana Makassar adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualan umum salah satu diantaranya adalah pabrik roti. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 1 Februari 2000 sesuai dengan akte pendirian No. 10 dan Kantor Notaris Ny. Pudji No.118 tanggal 22 September 2000, dimana perubahan berbentuk usaha Perseroan Terbatas (PT) yang dipimpin oleh Bapak Hadi Gunawan sekaligus pemilik saham.

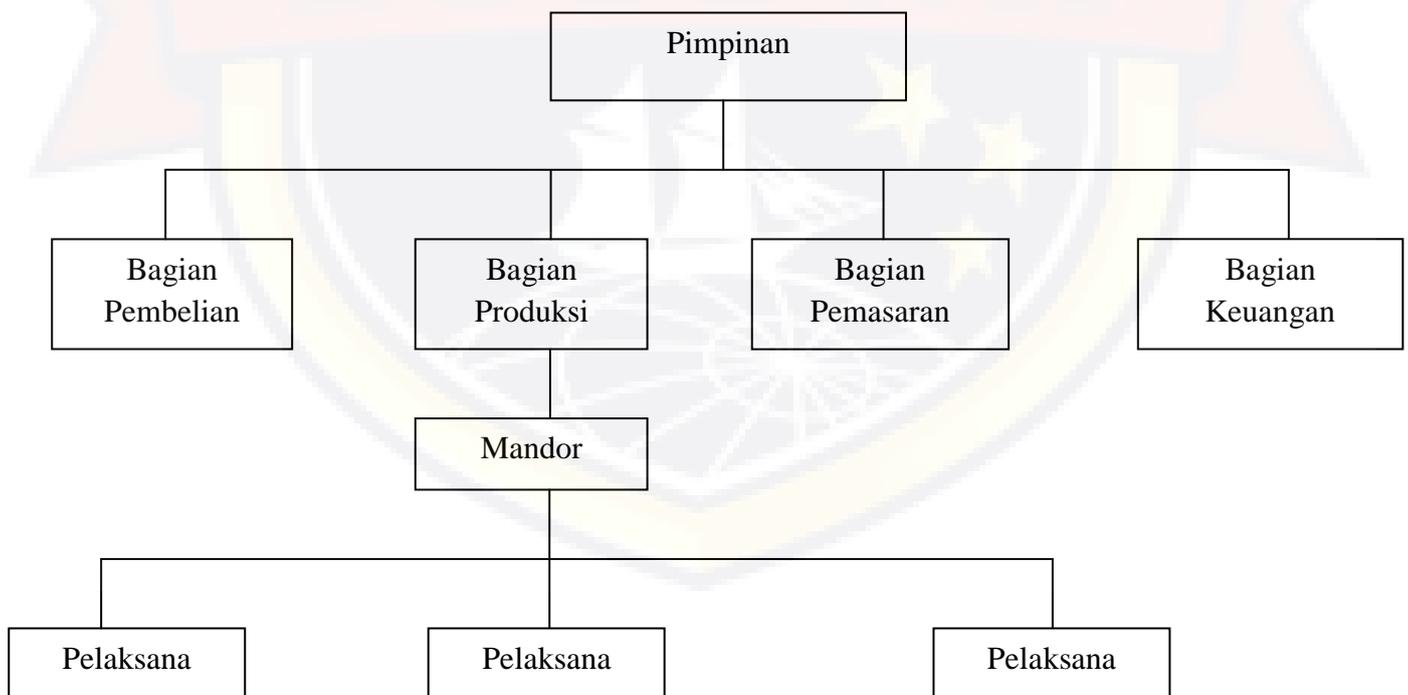
PT Duta Buana Makassar berlokasi di Jl. Tentara Pelajar No.125 Makassar pada tahun 2003 kantor tersebut telah resmi menjadi kantor pusat dan pada tahun itu pula PT Duta Buana Makassar menempati kantor, dimana kantor tersebut berfungsi sebagai kantor pusat sekaligus pabrik roti dan usaha penjualan umum. Dasar dan terbentuknya cabang/perwakilan ini merupakan realisasi dan kebijaksanaan pimpinan yang disesuaikan dengan kegiatan dan kebutuhan konsumen setelah dipertimbangkan sematang mungkin oleh manager perusahaan demi perluasan operasi perusahaan.

Suatu perusahaan akan berhasil dan dapat mencapai prestasi kerja yang efek dan efisiensi dari karyawan apabila terdapat suatu sistem kerja yang baik dan fungsi-fungsi yang ada harus jelas dan dalam melaksanakan tugas masing-masing dimana terdapat tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari karyawan

perusahaan. Didalam menjalankan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah direncanakan maka PT Duta Buana Makassar sebagai distributor penjualan umum telah mengembangkan jaringan kerja antara unit lainnya untuk mendukung terselenggaranya tujuan perusahaan dalam bentuk pencapaian keuntungan atau laba perusahaan yang maksimal melalui peningkatan omset penjualan kepada setiap konsumen di wilayah Sulawesi.

Untuk mendukung sistem jaringan kerja tersebut PT Duta Buana Makassar telah menetapkan pembagian tugas dan tanggung jawab atau struktur organisasi, struktur organisasinya berbentuk *line staff* dengan menetapkan *asset manager* dari tiap manajer yang ada. Dari struktur organisasi yang tersusun tersebut dibuat tugas dan tanggung jawab masing-masing unit.

4.1.2 Struktur Organisasi



Sumber: PT Duta Buana Makassar, 2010

4.1.3 Tugas Dan Tanggung Jawab

Uraian terhadap masing-masing jabatan dituangkan dalam sebuah Buku Pedoman Perusahaan (BPP). Dalam BPP tersebut telah dijelaskan secara rinci mengenai ikhtisar jabatan dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan. Untuk lebih jelasnya tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pimpinan

Pada umumnya pimpinan memiliki tugas dan tanggung jawabnya yaitu pemegang kekuasaan tertinggi dalam perusahaan, bertanggung jawab secara keseluruhan, mengontrol kegiatan rutin perusahaan, serta menjaga dan mengawasi hubungan antar karyawan sehingga terjalin hubungan yang sehat.

2. Bagian Pemasaran

Tugas dan tanggung jawab bagian pemasaran adalah bertanggung jawab terhadap pemasaran produk, mencari alternatif baru bagi pemasaran produknya, mengadakan promosi guna meningkatkan pemasaran, dan mencari kemungkinan pengembangan pasar. adalah melaksanakan sebagian tugas pokok Direktur Utama.

3. Bagian Pembelian

Tugas dan tanggung jawabnya adalah bertanggung jawab atas kelancaran proses produksi, mengendalikan kualitas atau mutu produk, mengendalikan jalannya produksi, dan memberikan pelatihan secara

langsung kepadakaryawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

4. Bagian Pembelian

Tugas dan tanggung jawab nya adalah bertanggung jawab terhadap administrasi perusahaan, melakukan pencatatan pembelian bahan baku, membuat surat order pembelian, dan mencari pemasok yang dapat memenuhi standar dari perusahaan.

5. Bagian Keuangan

Tugas dan tanggung jawabnya adalah bertanggung jawab terhadap keuangan perusahaan, mengelola pemasukan dan pengeluaran keuangan perusahaan, dan melaporkan data keuangan kepada pemimpin perusahaan.

6. Mandor

Mengawasi jalannya proses produksi dibawah bagian produksi

7. Pelaksana/Karyawan

Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugasnya, dan melakukan proses produksi dibawah pengawasan mandor.

4.2 Deskripsi Data dan Analisis

4.2.1 Deskripsi Data

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berikut ini hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Penelitian

Indikator	Rxy	r-tabel	Keterangan
X _{1,1}	0,861	0,361	Valid
X _{1,2}	0,771	0,361	Valid
X _{1,3}	0,773	0,361	Valid
X _{1,4}	0,761	0,361	Valid
X _{1,5}	0,611	0,361	Valid
X _{2,1}	0,734	0,361	Valid
X _{2,2}	0,751	0,361	Valid
X _{2,3}	0,781	0,361	Valid
X _{2,4}	0,877	0,361	Valid
X _{2,5}	0,884	0,361	Valid
X _{3,1}	0,691	0,361	Valid
X _{3,2}	0,862	0,361	Valid
X _{3,3}	0,816	0,361	Valid
X _{3,4}	0,818	0,361	Valid
X _{3,5}	0,818	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 20, 2019

Dari tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > 0,361$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel efektifitas dan efisiensi, tanggung jawab kerja karyawan, disiplin, dan inovasi karyawan adalah valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Penelitian

Indikator	Rxy	r-tabel	Keterangan
Y _{1.1}	0,817	0,361	Valid
Y _{1.2}	0,708	0,361	Valid
Y _{1.3}	0,683	0,361	Valid
Y _{1.4}	0,775	0,361	Valid
Y _{1.5}	0,700	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 20, 2019

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > 0,361$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Efektifitas dan Efisiensi	0,806	0,60	Reliabel
Tanggung Jawab Kerja Karyawan	0,860	0,60	Reliabel
Disiplin	0,880	0,60	Reliabel
Inovasi Karyawan	0,771	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 20, 2019

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel efektifitas dan efisiensi, tanggung jawab kerja karyawan, disiplin. Dan inovasi karyawan adalah reliabel.

b. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 responden maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

1. Usia

Berdasarkan usia, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasi sebagai berikut:

Tabel 4.4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	15 s/d 20 th	11	31,4%
2.	21 s/d 25 th	5	14,3%
3.	26 s/d 30 th	5	14,3%
4.	> 30 th	14	40,0%
Total		35	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden yang berumur > 30 tahun sebanyak 14 karyawan atau 40,0%. Responden yang berumur 21 dan 26 sampai dengan 30 tahun masing-masing sebanyak 5 karyawan atau 14,3%. Sedangkan responden yang berusia 15 sampai dengan 20 tahun sebanyak 11 karyawan atau 31,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan PT Duta Buana Makassar Sulawesi Selatan masih produktif dalam bekerja

2. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, maka respondendalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SD	14	40,0%
2.	SLTP	3	08,6%
3.	SMA	18	51,4%
Total		35	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penulisan ini adalah sebagian besar berpendidikan SMA sebanyak 18 karyawan atau 51.4% dan sebagian kecil berpendidikan SLTP sebanyak 3 karyawan atau 08,6%. Lainnya berpendidikan SD sebanyak 14 karyawan atau 40%. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan, karyawan perusahaan PT Duta Buana Makassar Sulawesi Selatan sebagian besar mempunyai pendidikan SMA.

3. Lama Kerja

Berdasarkan lama kerja, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1 Th	13	37,14%
2.	2 s/d 5 Th	12	34,29%
3.	>5 Th	10	28,57%
Jumlah		35	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa 13 karyawan atau 37,14% dalam penelitian ini telah bekerja selama satu tahun, telah bekerja selama 2 sampai dengan 5 tahun sebanyak 12 karyawan atau 34,29%, dan hanya bekerja > 5 tahun sebanyak 10 karyawan atau 28,57%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan PT Duta Buana Makassar Sulawesi Selatan sudah cukup lama dan berpengalaman di bidangnya.

4.2.2 Analisis Data

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh orientasi efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, dan disiplin terhadap kemampuan inovasi karyawan. Analisis data ini melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

a. Deskriptif Variabel Efektivitas dan Efisiensi

Tabel 4.7**Penilaian Responden Terhadap Efektivitas dan Efisiensi**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	45,7%
Setuju	19	54,3%
Netral	0	05,7%
Tidak Setuju	0	00,0%
Sangat Tidak Setuju	00	00,0%
Total	35	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 20, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 dari 35 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui 19 atau 54,3% perusahaan menilai efektivitas dan efisiensi karyawan memilih setuju. Dari 16 atau 45,7% perusahaan menilai efektivitas dan efisiensi karyawan memilih sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar perusahaan menilai efektivitas dan efisiensi karyawan pada PT Duta Buana Makassar memilih setuju.

b. Deskriptif Variabel Inovasi Produk

Tabel 4.8**Penilaian Responden Terhadap Tanggung Jawab**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	17	48,5%
Setuju	18	51,5%
Netral	0	00,0%
Tidak Setuju	0	00,0%
Sangat Tidak Setuju	0	00,0%
Total	35	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 20, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 dari 35 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui 17 atau 48,5% perusahaan menilai tanggung jawab karyawan di perusahaan memilih sangat setuju. Dan 18 atau 51,5% karyawan menilai tanggung jawab karyawan di perusahaan memilih setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar perusahaan menilai tanggung jawab karyawan pada PT Duta Buana Makassar memilih setuju.

c. Deskripsi Variabel Disiplin

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Disiplin

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	10	28,6%
Setuju	25	71,4%
Netral	0	00,0%
Setuju	0	00,0%
Sangat Setuju	0	00,0%
Total	35	100,0%

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 dari 35 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui 25 atau 71,4% perusahaan menilai kemampuan inovasi karyawan memilih setuju. Dan 10 atau 28,6% perusahaan menilai kemampuan inovasi karyawan memilih sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menilai kemampuan inovasi karyawan pada PT Duta Buana Makassar memilih setuju.

d. Deskripsi Variabel Kemampuan Inovasi Karyawan

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Kemampuan Inovasi Karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	45,7%
Setuju	15	42,8%
Netral	4	11,5%
Setuju	0	00,0%
Sangat Setuju	0	00,0%
Total	35	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari 35 responden, diketahui 16 atau 45,7% perusahaan memiliki kemampuan inovasi karyawan yang sangat tinggi atau sangat setuju. 15 atau 42,8% perusahaan memiliki kemampuan inovasi yang tinggi atau setuju. Sedangkan 4 atau 11,5% perusahaan memiliki kemampuan inovasi karyawan yang cukup tinggi atau netral, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar kemampuan inovasi karyawan pada PT Duta Buana Makassar.

4.3 Hasil Uji Statistik dan Pembahasan

4.3.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel efektivitas dan efisiensi (X1), tanggung jawab karyawan (X2), dan disiplin karyawan (X3) terhadap kemampuan inovasi karyawan (Y). Berikut ini tabel hasil regresi berganda metode OLS (*Ordinary Least Square*).

Tabel 4.11
Hasil Regresi Berganda Metode OLS

Coefficients^a

Modal	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,100	,520		-,192	,849		
X1	,008	,003	,005	2,667	,012	,574	1,741
X2	,225	,079	,134	2,848	,009	,513	1,948
X3	,352	,352	,558	3,053	,005	,552	1.810

a. Dependent Variabel Y

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 20, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer SPSS 20 diperoleh hasil persamaan Regresi Berganda sebagai berikut:

$$Y + -0,100 + 0,008X_1 + 1,074X_3$$

Pada persamaan di atas menunjukkan pengaruh efektivitas dan efisiensi (X1), tanggung jawab karyawan (X2), dan disiplin karyawan (X3) terhadap kemampuan inovasi karyawan (Y). Adapun arti dari regresi tersebut adalah:

a. Konstanta (b_0) = -0,100.

Artinya apabila efektivitas dan efisiensi (X1), tanggung jawab karyawan (X2), dan disiplin karyawan (X3) sama dengan nol (tidak ada berubah) maka kemampuan inovasi karyawan (Y) sebesar -0,100.

b. Koefisien regresi efektivitas dan efisiensi (b_1) = 0,008.

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika efektivitas dan efisiensi (X_1) meningkatkan maka kemampuan inovasi karyawan (Y) akan meningkatkan dan sebaliknya.

c. Koefisien regresi tanggung jawab karyawan (b_2) = 0,225.

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika tanggung jawab karyawan (X_2) meningkatkan maka kemampuan inovasi karyawan (Y) akan meningkatkan dan sebaliknya.

d. Koefisien regresi disiplin karyawan (b_3) = 1,074

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika disiplin karyawan (X_3) meningkatkan maka kemampuan inovasi karyawan (Y) akan meningkatkan dan sebaliknya.

4.3.2 Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Pengaruh Secara Bersama-sama

Dengan *level of significant* (α) sebesar 5% dan df pembilang $k-1 = 3-1$ dan penyebut $n-k = 35-3 = 32$, diperoleh $F_{tabel} = 3,23$

Tabel 4.12
Hasil Uji F

Variabel	F _{-hitung}	F _{-tabel}	Sig.	Keterangan
X_1, X_2, X_3	10,337	3,23	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 20,2019

Kesimpulan:

Diperoleh nilai F_{hitung} (10,377) > F_{tabel} (3,23), maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan variabel efektivitas dan efisiensi (X1), tanggung jawab karyawan (X2), dan disiplin karyawan (X3) terhadap kemampuan inovasi karyawan (Y).

b. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian pengaruh variabel efektivitas dan efisiensi (X_1) terhadap kemampuan inovasi karyawan (Y).

Dengan taraf nyata (α) = $5\%/2 = 0,025$, pengujian 2 sisi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) yaitu: $df = (n-k) = 35 - 4 = 31$, diperoleh $t_{tabel} = 1,697$ dan dari hasil regresi berganda diperoleh $t_{hitung} = 2,667$

Tabel 4.13
Hasil Uji Variabel Efektivitas dan Efisiensi

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Efektivitas dan efisiensi	2,667	1,697	0,012	Signifikan

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 20, 2019

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t_{hitung} (2,667) > t_{tabel} (1,697), maka disimpulkan bahwa variabel efektivitas dan efisiensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi karyawan (Y).

2. Pengujian pengaruh variabel tanggung jawab karyawan (X_2) terhadap variabel kemampuan inovasi karyawan (Y).

Dengan taraf nyata (α) = $5\%/2 = 0,025$, pengujian 2 sisi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) yaitu: $df = (n-k) = 35 - 4 = 31$, diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,697$ dan dari hasil regresi berganda diperoleh $t_{\text{hitung}} = 2,848$

Tabel 4.14
Hasil Uji Variabel Tanggung Jawab Karyawan

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Tanggung Jawab Karyawan	2,848	1,697	0,009	Signifikan

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 20, 2019

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} (2,848) > t_{\text{tabel}} (1,697)$, maka disimpulkan bahwa variabel tanggung jawab karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi karyawan (Y).

3. Pengujian pengaruh variabel disiplin karyawan (X_3) terhadap variabel kemampuan inovasi karyawan (Y).

Dengan taraf nyata (α) = $5\%/2 = 0,025$, pengujian 2 sisi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) yaitu: $df = (n-k) = 35 - 4 = 31$, diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,697$ dan dari hasil regresi berganda diperoleh $t_{\text{hitung}} = 3,053$

Tabel 4.15
Hasil Uji Variabel Disiplin Karyawan

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Disiplin Karyawan	3,053	1,697	0,005	Signifikan

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 20, 2019

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil olah data diperoleh $t_{\text{hitung}} (3,053) > t_{\text{tabel}} (1,697)$, maka disimpulkan bahwa variabel disiplin karyawan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi karyawan (Y).

4.4 Pembahasan

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel efektivitas dan efisiensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi karyawan {nilai t_{hitung} (2,667) > t_{tabel} (1,697)}. Hal ini dapat diartikan, jika efektivitas dan efisiensi semakin banyak yang memilih setuju artinya bahwa perusahaan mampu memanfaatkan karyawan dan saran lainnya untuk memperkenalkan inovasi barunya, perusahaan mampu melakukan pengembangan usaha untuk pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri dan dapat menjadi panutan bagi karyawan yang lainnya dalam pencapaian inovasi karyawan, maka kemampuan inovasi karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi karyawan {nilai t_{hitung} (2,848) > t_{tabel} (1,697)}. Hal ini dapat diartikan, jika tanggung jawab karyawan semakin banyak yang memilih setuju artinya bahwa perusahaan mampu membuat para karyawan bertanggung jawab sesuai dengan porsinya masing-masing serta kualitas inovasi karyawan semakin meningkat, maka kemampuan inovasi karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi karyawan { nilai t_{hitung} (3,005) > t_{tabel} (1,697)}. Hal ini dapat diartikan, jika disiplin karyawan semakin banyak yang memilih setuju artinya bahwa perusahaan dapat mengembangkan dan meningkatkan disiplin karyawan dalam proses

pekerjaannya, tepat waktu dalam mengerjakan sesuatu, maka kemampuan inovasi karyawan akan mengalami peningkatan.

Jika efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab karyawan, dan disiplin karyawan semakin banyak yang memilih setuju, maka PT Duta Buana Makassar dapat meningkatkan kemampuan inovasi karyawan yaitu karyawan menghasilkan inovasi baru untuk manajemen proses bisnis yang akan dicapai oleh PT Duta Buana Makassar, dan menyelesaikan manajemen proses bisnis dalam pencapaian tepat waktu.

UNIVERSITAS

BOSOWA



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara keseluruhan hasil analisis yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi pada PT Duta Buana Makassar berpengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi karyawan hal ini menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi karyawan PT Duta Buana Makassar mengalami peningkatan dan akan sangat mempengaruhi manajemen proses bisnis suatu perusahaan sehingga karyawan memiliki inovasi yang bisa diberikan kepada perusahaan.
2. Secara keseluruhan hasil analisis yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan perusahaan pada PT Duta Buana Makassar berpengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi karyawan hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan perusahaan PT Duta Buana Makassar mengalami peningkatan dan akan sangat mempengaruhi manajemen proses bisnis suatu perusahaan sehingga karyawan memiliki inovasi yang bisa diberikan kepada perusahaan.
3. Secara keseluruhan hasil analisis yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan pada PT Duta Buana Makassar berpengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi karyawan hal ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan perusahaan PT Duta Buana

Makassar mengalami peningkatan dan akan sangat mempengaruhi manajemen proses bisnis suatu perusahaan sehingga karyawan memiliki inovasi yang bisa diberikan kepada perusahaan.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. PT Duta Buana Makassar sebaiknya memperhatikan penilaian kinerja karyawan karena penilaian kinerja karyawan yang tidak objektif serta informasi tentang penilaian kinerja yang kurang baik akan membuat karyawan tidak senang dan motivasi dalam bekerja akan menurun.
2. PT Duta Buana Makassar sebaiknya melakukan pemantauan terhadap penilaian kinerja. Bila perusahaan memang melakukan penilaian kinerja dengan sistem terintegrasi dengan komputer ada baiknya perhatikan terlebih dahulu bagaimana penggunaan sistem itu dengan baik. Agar tidak terjadi lagi penilaian kinerja yang tidak objektif serta informasi yang tidak merata. Sehingga karyawan bisa merasa dihargai serta menilai perusahaan adil dalam menilai hasil kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Arief, Suadi. (2009), *Sistem Pengendalian Manajemen Edisi Satu*. Yogyakarta.
- Etikarena, dan Muluk. 2014, *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Filippo, Edwin B. 1993. *Principle Of Personalia Manajemen*, Tokyo: Mc Graw Hill, Fort Edition, Kongokusha.
- Fitriyani (2012). *Keterkaitan Kinerja Lingkungan. Pengungkapan Corporate Social Responsibility(CSR) dan Kinerja Finansial*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- George, J. M. and J. Zhuo. 2001. *When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: an interactional approach. Journal Of Applied Psychology*. 86 (3) 513-534
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajeme: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisis Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inkeles, A. (1983). *Exploring Individual Modernity*. New York: Columbia University Press.
- Kaswan m.m. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Kleysen , R.F., & Street, C.T. (2001). *To ward a multi-dimensional measure of individual innovative bahvior. Journal of intellectual Capital*, 2 (3), 1469-1930
- Manullung. M. Kutipan dari Laurence A. 1994. Appley. *Dasar-dasar Manajemen*, Medan Ghalia Penerbit Ghalia Indonesia.
- Melayu, Hasibuan. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Bada Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Miah, Said. 2016. *Mnanajemen Manajerial*. Makassar

Mulyadi.2001. *Sistem Perancangan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat

Mulyono, Fransiska. 2008. *Inovasi: Sebuah Pengantar*. Jurnal: Administrasi Bisnis Vol. IV No: 2, 2008. FISIP UNPAR: Bandung.

Prasetyo, Christian Andi Prasetyo. 2001. *Analisis Penyusunan Strategi Pemasaran (Studi Kasus Pada PT New Ratna Motor, Semarang)*.FE. Manajemen USD: Yogyakarta.

Purba, Michael. 2007. *Manusia yang berperilaku inovatif*. Jakarta.

Rahmany, Eny. 2006. *Inovasi: Solusi Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Jurnal Utilitas Vol.XIV No: 2 Juli 2006. FE Manajemen UMY: Yogyakarta.

Santoso. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta. 269.

Scott, S.G., & Bruce, R.A. (1994). *Determinants of innovative behavior: A path of individual innovation in the workplace*. *Academy of Management Journal*. Vol. 37, No. 3, 580-607

Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku karyawan, paradigma positif dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wahyuningsih, Tri dan Ari Prasetyo. 2008. *Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Operasional (Studi pada industry perak di Daerah Istimewah Yogyakarta)* Jurnal: Karisma Vol. III No: 1 Desember 2007. FE Manajemen UPN: Yogyakarta.

Wibowo, AJ., Ibnu. 2008. *Migrasi Kepada penyedia Jasa Baru: Studi Intensi Berpindah pelanggan Jasa Telepon Seluler*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. IV No: 2, 2008. FISIP UNPAR: Bandung

<http://sleeker.co/blog/mengenal-manajeme-definisi-fungsi-dan-unsur/>



LAMPIRAN

Lampiran 1:**Judul**

ANALISIS MANAJEMEN PROSES BISNIS TERHADAP KEMAMPUAN
INOVASI KARYAWAN PADA PT DUTA BUANA MAKASSAR SULAWESI

SELATAN

I. Identitas Responden

1. Nama atau Inisial Responden :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan :
5. Jabatan :

II. Persyaratan

Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan-pernyataan yang disediakan dengan cara ceklist (✓) jawaban yang diinginkan. Pilihan jawaban yang tersedia merupakan skala persepsi Bapak/Ibu atas persyaratan-persyaratan yang diberikan. Adapun pilihan jawaban pertanyaan yang tersedia adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)

Setuju (S)

Netral (N)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

I. Efektivitas Dan Efisiensi

NO.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan					
2.	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan					
4	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam bekerja					
5.	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat jarang membuat kesalahan					

II. Tanggung Jawab Kerja Karyawan

NO.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
2.	Saya mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja					
3.	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
4	Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai					
5.	Saya berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan					

III. Disiplin

NO.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kedisiplinan saya dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3.	Saya selalu menaati perintah atau instruksi dari atasan tanpa pernah melanggar					
4.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
5.	Perusahaan memberikan hukuman yang sesuai terhadap karyawan yang indisipliner					

IV. Inovasi Karyawan

NO.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya suka melakukan hal-hal yang baru yang lebih bervariasi					

2.	Saya bertindak cepat dan efektif di semua situasi					
3.	Cara berpikir saya selalu berorientasi terhadap masa depan karir					
4	Dalam pekerjaan ini, saya lebih memilih tugas/pekerjaan yang benar-benar menantang saya sehingga bisa mengetahui hal yang baru					
5.	Saya merasa bahwa saya dapat menghasilkan ide-ide yang kreatif					

Lampiran 2: Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1 Pearson Correlatic	1	,895**	,490**	,456**	,369**	,861**
Sig. (2-tiled)		,000	,003	,006	,029	,000
N	35	35	35	35	35	35
X1.2 Pearson Correlatic	,895**	1	,302	,344*	,261	,771**
Sig. (2-tiled)	,000		,078	,043	,130	,000
N	35	35	35	35	35	35
X1.3 Pearson Correlatic	,490**	,302	1	,845**	,397*	,773**
Sig. (2-tiled)	,003	,078		,000	,018	,000
N	35	35	35	35	35	35
X1.4 Pearson Correlatic	,456**	,344%	,845**	1	,338*	,761**
Sig. (2-tiled)	,006	,043	,000		,047	,000
N	35	35	35	35	35	35

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

X1.5 Pearson Correlatic	,369**	,261	,261	,338*	1	,661**
Sig. (2-tiled)	,029	,130	,130	,047		,000
N	35	35	35	35	35	35
X1 Pearson Correlatic	,861**	,771**	,771**	,761**	,611**	1
Sig. (2-tiled)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	35	35	35	35	35	35

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

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

Reliability

Case Processing Summary

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N Of Item
,806	5

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X2.1 Pearson Correlatic	1	,836**	,465**	,434**	,442**	,734**
Sig. (2-tiled)		,000	,005	,009	,008	,000
N	35	35	35	35	35	35
X2.2 Pearson Correlatic	,836**	1	,485**	,459**	,473**	,751**
Sig. (2-tiled)	,000		,003	,004	,000	,000
N	35	35	35	35	35	35
	N		%			

X2.3 Pearson Correlatic	,465**	,485**	1	,554**	,567**	,781**
Sig. (2-tiled)	,005	,003		,001	,000	,000
N	35	35	35	35	35	35
X2.4 Pearson Correlatic	,434**	,459**	,554**	1	,961**	,887**
Sig. (2-tiled)	,009	,006	,001		,000	,000
N	35	35	35	35	35	35
X2.5 Pearson Correlatic	,442**	,473**	,567**	,961**	1	,884**
Sig. (2-tiled)	,008	,004	,000	,000		,000
N	35	35	35	35	35	35
X2 Pearson Correlatic	,734**	,751**	,781**	,877**	,884**	1
Sig. (2-tiled)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	35	35	35	35	35	35

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

Reliability

Case Processing Summary

Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N Of Item
,806	5

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X3.1 Pearson Correlatic	1	,570**	,580**	,370*	,370*	,691**
Sig. (2-tiled)		,000	,000	,031	,031	,000
N	34	34	34	34	34	34
X3.2 Pearson Correlatic	,570**	1	,482**	,703**	,575**	,862**
Sig. (2-tiled)	,000		,003	,000	,000	,000
N	34	35	35	35	35	35
X3.3 Pearson Correlatic	,580**	,482**	1	,626**	,777**	,816**
Sig. (2-tiled)	,000	,003		,000	,000	,000
N	34	35	35	35	35	35
X3.4 Pearson Correlatic	,370*	,703**	,626**	1	,713**	,818**
Sig. (2-tiled)	,031	,000	,000		,000	,000
N	35	35	35	35	35	35
X3.5 Pearson Correlatic	,370*	,575**	,777**	,713**	1	,818**
Sig. (2-tiled)	,031	,000	,000	,000		,000

N	34	35	35	35	35	35
X3 Pearson Correlatic	,691**	,862**	,816**	,818**	,818**	1
Sig. (2-tiled)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	34	35	35	35	35	35

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

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

Reliability

Case Processing Summary

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

		N	%
Cases	Valid	34	97,1
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N Of Item
,880	5

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
Y1.1 Pearson Correlatic	1	,468**	,580**	,505**	,571**	,817**
Sig. (2-tiled)		,005	,000	,001	,000	,000
N	34	35	34	35	35	35
Y1.2 Pearson Correlatic	,468**	1	,251	,627**	,275	,708**
Sig. (2-tiled)	,005		,146	,000	,109	,000
N	35	35	35	35	35	35
Y1.3 Pearson Correlatic	,505**	,251	1	,287	,609**	,683**
Sig. (2-tiled)	,002	,146		,094	,000	,000
N	35	35	35	35	35	35
Y1.4 Pearson Correlatic	,520**	,627**	,287	1	,223**	,775**
Sig. (2-tiled)	,001	,000	,094		,198	,000
N	35	35	35	35	35	35
Y1.5 Pearson Correlatic	,571**	,275**	,609**	,223**	1	,700**
Sig. (2-tiled)	,000	,109	,000	,198		,000
N	35	35	35	35	35	35
Y1 Pearson Correlatic	,817**	,708**	,683**	,775**	,700**	1
Sig. (2-tiled)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	35	35	35	35	35	35

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the

procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N Of Item
,771	5

Lampiran 3: Karakteristik Responden

Frequency

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-20th	11	31,4	31,4	31,4
	21-25th	5	14,3	14,3	45,7
	26-30th	5	14,3	14,3	60,0
	>30th	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,1,00	1	2,9	2,9	2,9
	1,00	1	2,9	2,9	5,7
	1,00	2	5,7	5,7	11,4
	1,00	1	2,9	2,9	14,3
	1,00	8	22,9	22,9	37,1
	2,00	6	17,1	17,1	54,3
	3,00	3	8,6	8,6	62,9
	4,00	1	2,9	2,9	65,7
	5,00	2	5,7	5,7	71,4
	6,00	3	8,6	8,6	80,0
	7,00	2	5,7	5,7	85,7
	8,00	2	5,7	5,7	91,4
	10,0	2	5,7	5,7	97,1
	11,0	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	14	40,0	40,0	40,0
	SLTP	3	8,6	8,6	48,6
	SMA	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lmpiran 4: Frekuensi Variabel

Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	STI/SR
1,80 s/d 2,59	TI/R
2,60 s/d 3,39	N/CT
3,40 s/d 4,19	I/T
4,20 s/d 5,00	SI/ST

Frequency

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid I	2	5,7	5,7	5,7
I	1	2,9	2,9	8,6
I	4	11,4	11,4	20,0
I	12	34,3	34,3	54,3
SI	1	2,9	2,9	57,1
SI	8	22,9	22,9	80,0
SI	3	8,6	8,6	88,6
SI	4	11,4	11,4	100,00
Total	35	100,0	100,0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid I	3	8,6	8,6	8,6
I	15	42,9	42,9	51,4
SI	2	5,7	5,7	57,1
SI	1	2,9	2,9	60,0
SI	7	20,0	20,0	80,0
SI	1	2,9	2,9	82,9
SI	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid I	2	5,7	5,7	5,7
I	2	5,7	5,7	11,4
I	21	60,0	60,0	71,4
SI	3	8,6	8,6	80,0
SI	2	5,7	5,7	85,7
SI	1	2,9	2,9	88,6
SI	4	11,4	11,4	100,00
Total	35	100,0	100,0	

Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CT	3	8,6	8,6	8,6
CT	1	2,9	2,9	11,4
T	6	17,1	17,1	28,6
T	3	8,6	8,6	37,1
T	5	14,3	14,3	51,4
T	1	2,9	2,9	54,3
ST	4	11,4	11,4	65,7
ST	7	20,0	20,0	85,7
ST	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Lampiran 5: Regresi Linear Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2	.	Entaer

a. All requested variables entered

b. Dependent Variable Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,707 ^a	,500	,452	,45311

a. Predictors (Constant), X3, X1, X2

Anova^b

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,367	3	2,122	10,337	,000 ^a
	Residual	6,365	31	,205		
	Total	12,731	34			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collonearty Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (constant)	-,100	,520		-,192	,849		
X1	,008	,003	,005	2,667	,012	,574	1,741
X2	,225	,079	,134	2,848	,009	,513	1,948
X3	1,074	,352	,558	3,053	,005	,552	1,810

a. Dependent Variable: Y

Residual Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,2069	2,9898	2,2914	,45978	35
Std. Predicted Value	-2,359	1,519	,000	1,000	35
Standard Error of Prediscted Value	,120	,333	,180	,058	35
Adjusted Predicted Value	1,2602	3,1475	2,2869	,46924	35
Residual	-1,51369	1,11456	,00000	,53248	35
Std. Residual	-2,714	1,999	,000	,955	35
Stud. Residual	-2,780	2,237	,003	1,015	35
Deleted Residual	-1,58722	1,39580	,00452	,60430	35
Stud.Deleted Residual	-3,156	2,403	-,009	1,070	35
Mahal. Distance	,604	11,117	2,914	2,567	35
Cook' Distance	,000	,316	,035	,068	35
Centered Leverage Value	,018	,327	,086	,075	35

a. Dependent Variable: Y