**ARTIKEL**

**ANALISIS PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, BUDAYA KERJA, KETERAMPILAN MANAJER DAN JIWA KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KEMAMPUAN INOVASI SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA MANAJER PRODUKSI**

**(SURVEY PADA MANAGER PRODUKSI PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI WILAYAH KAWASAN INDUSTRI CIKARANG KABUPATEN BEKASI)**

***ANALYSIS INFLUENCE OF IMPLEMENTATION INFORMATION SYSTEM, WORKING CULTURE, MANAGER SKILL, AND ENTERPRENEURSHIP TO INOVATION CAPABILITY AND IMPLICATIONS TOWARDS THE PRODUCTION MANAGER PERFORMANCE***

***(SURVEY OF PRODUCTION MANAGER IN MANUFACTURING INDUSTRY IN CIKARANG INDUSTRIAL AREA, BEKASI DISTRICT)***

**DOKMEN LUBIS**

**NPM: 169010030**



**ROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2019**

**ABSTRAK**

Keberhasilan pembangunan di Provinsi Jawa Barat akan bergantung kepada besarnya investasi, khususnya berkembangnya investasi pada kawasan industri di Jawa Barat. Kinerja perusahaan akan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, dalam hal ini direpresentasikan oleh kinerja manajer produksi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji Pengaruh Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen, Budaya Kerja, Ketrampilan Manajer Dan Jiwa Kewirausahaan Manager Terhadap Kemampuan Inovasi Manager Serta Implikasinya Pada Kinerja Manajer produksi pada Industri Di Wilayah Industri Cikarang Kabupaten Bekasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif, metode penelitian yang digunakan *descriptive survey* dan *explanatory survey.* Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah manajer produksi sebanyak 178 Manajer Produksi. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis Jalur *(Path Analysis).*

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari penerapan sistem informasi manajemen, budaya kerja, ketrampilan manajer dan jiwa kewirausahaan manager terhadap kemampuan inovasi manager dengan besaran pengaruh sebesar 71,47 persen, dan terdapat pengaruh yang sangat signifikan. dari kemampuan inovasi terhadap kinerja manager produksi pada industri di wilayah industri Cikarang Kabupaten Bekasi. dengan besaran pengaruh sebesar 86,90 persen

Kata Kunci: Penerapan Sistem Informasi Manajemen, Budaya Kerja, Ketrampilan Manajer Dan Jiwa Kewirausahaan.

**ABSTRACT**

*Development success in west of java Province depend on invesment, as spesialy invesment in industrial region in west of java will give contribution to regional finance, it will can contribution to buggeting regional development.*

 *The aim of this study to find out and examine knowing the effect of Implementation information system, working Culture, Managerial skill, and enterpreneurship to inovation capability manager’ production performance.*

*Their Implications towards the manager;s Performance.*

 *This research use approach descreptive analyze and verificative analyze, The sampling method is Proportional Cluster Random Sampling with* 178 *respondents as sample size. The research applies path analysis method.*

 *The result of the research is that there is positive and significant effects between Implementation information system, variable, working Culture variable, Managerial skill, and enterpreneurship to inovation capability manager’ production performance., totaly 71,47 Persent. The last between inovation capability manager’ production performance.to manager production performance totaly 86,90 persent.*

*Key Words: Implementation information system, working Culture,*

 *Managerial skill, and enterpreneurship,inovation capability*

 *manager’ production performance.*

**I. PENDAHULUAN**

 Dalam upaya menghadapi persaingan global, khususnya investasi dalam bidang industri manifaktur, maka pemerintah telah menetapkan berbagai kebijakan yang mendorong peningkatan daya saing investasi industri, yang meliputi aspek-aspek perijinan, aspek infrastruktur, aspek Sumberdaya Manusia, dan aspek-aspek pendukung lainnya.

 Industri manufaktur merupakan salah satu sektor penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara karena kontribusi industri manufaktur terhadap pencapaian sasaran pembangunan ekonomi nasional, terutama dalam pembentukan PDB sangat besar dan kemampuannya dalam peningkatan nilai tambah yang tinggi. Industri manufaktur juga dapat membuka peluang untuk menciptakan dan memperluas lapangan pekerjaan, yang berarti secara tidak langsung akan meningkatkan kesejahteraan serta mengurangi tingkat kemiskinan. Di samping itu, sektor industri manufaktur mempunyai peran sebagai pendorong dan penarik aktivitas sektor ekonomi lainnya sehingga memberikan kontribusi terhadap perkembangan berbagai sektor, seperti sektor perdagangan, pengangkutan, jasa, pariwisata dan sektor terkait lainnya. Dampak selanjutnya adalah peningkatan penerimaan negara dari pertumbuhan sektor industri manufaktur ini adalah pertumbuhan ekonomi pada umumnya, memperkuat neraca pembayaran dan tentunya cadangan devisa.

 Menurut Faisal Basri (2018) menilai industri manufaktur dapat memberikan kontribusi yang cukup besar bagi negara. Pada 2011, Indonesia menduduki peringkat ke-21 sebagai negara dengan industri manufaktur terbesar di dunia. Namun setelah itu posisinya naik turun. selanjutnya disampaikan pula bahwa pada tahun 2012 Indonesia menduduki peringkat ke-17, lalu merosot ke peringkat 19 pada 2013. Pada 2014, peringkat Indonesia naik ke posisi 14. Lalu pada 2015 turun lagi ke posisi 21. Sedangkan berdasarkan laporan World Economic Forum (WEF),daya saing Indonesia dalam Global Competitiveness Index 2017-2018 berada pada posisi ke-36 dari 137 negara atau naik lima peringkat dibandingkan tahun tahun sebelumnya.

 Kinerja industri manufaktur tersebut disinyalir akibat Industri manufaktur lokal kelas menengah sebagai pendukung industri manufaktur menghadapi berbagai kendala dalam pengembangan usahanya. Industri manufaktur di Indonesia umumnya masih memiliki banyak kendala. Selain regulasi yang susah untuk mendirikan perusahaan, industri padat karya ini juga terbelit masalah permodalan, masalah infrastruktur, dan tentu saja masalah mengenai ketenagakerjaan. Permasalahan buruh yang mengemuka belakangan ini ditengarai membuat takut investor, baik lokal maupun asing.

 Industri manufaktur mempunyai kontribusi yang besar terhadap PDB nasional jika dibandingkan dengan sektor lainnya. Tabel 1.1 menggambarkan bahwa kontribusi sektor industri manufaktur terhadap PDB nasional selama Tahun 2014 hingga Tahun 2018 kecenderung semakin meningkat.

Cikarang yang merupakan wilayah di Kabupaten Bekasi Jawa Barat saat ini merupakan salah satu kawasan indutri pengolahan/ Manufaktur yang mengalami pertumbuhan yang pesat. Saat ini Cikarang telah menjadi salah satu pusat industri nasional yang nilai ekspornya mampu bersaing dengan Batam. Kawasan Industri di Cikarang merupakan kawasan industri yang potensial mengingat sekitar 2.125 unit pabrik 25 negara berlokasi di kawasan tersebut.

Berbicara tentang keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumebrdaya manusia, khususnya kemampuan inovasi dari para manajer diri perusahaan tersebut. Dalam Industri manifaktur, beban manajer produksi memegang peranan utama, hal ini dikarenakan manajer produksi diharuskan menjaga dan meningkatkan proses produksi perusahaan. Disamping itu manajer produksi harus mampu mengembangkan produk hasil produksi perusa-haannya, guna memperoleh produk unggulan bila di bandingkan dengan produk perusahaan pesaing lainnya.

 Hubungan inovasi dan kinerja usaha juga dijelaskan oleh (Tidd dan Bessant, 2009) yang menyatakan bahwa tujuan inovasi adalah untuk memanfaatkan peluang dan mengambil keuntungan yang ada sehingga suatu perusahaan dapat terus bertahan. pendapat tersebut di perkuat oleh : Myers dan Marquis dalam Kotler (2016:454) dan Morosini (2004).

 Adapun beberapa penilitian yang mendukung penelitian ini diantranya : Vergara (2015); Abualloush,et.all (2017).; Ali Taha V., Sirková M., Ferencová M. (2016), dan Katarzyna szczepańska dan zdzisława dacko-pikiewicz (2014),

 Bedasarkan pemikiran dan fenomena yang berkembang, maka peneliti menetapkan yang menjadi isu sentral dalam penelitian ini, yaitu kinerja manajer produksi, yang dibangun oleh kemampuan inovasi, dimana inovasi itu sendiri sangat bergantung pada : penerapan sistem informasi, budaya kerja, ketranpilan manajer, dan jiwa kewirausahaan.

 Guna memperoleh gambaran umum kondisi faktual yang merepresentasikan tentang : Penerapan Sistem Informasi Manajemen, Budaya Kerja, Ketrampilan Manajer dan Jiwa Kewirausahaan Manager, Kemam-puan Inovasi Manager dan Kinerja Manager produksi pada Industri Di Wilayah Kawasan Industri Cikarang Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat, maka peneliti melakukan Pra survey pada 50 manajer produksi yang bekerja Kawasan Industri Cikarang Kabupaten Bekasi. Adapun hasil pra survey untuk variabel kinerja manajer, Kemampuan Inovasi Manager Penerapan Sistem Informasi Manajemen, Budaya Kerja, Ketrampilan Manajer dan Jiwa Kewirausahaan Manager,dimana hasilnya memperlihatkan bahwa kondisi dari

keenam variabel tersebut di atas berada pada katagori sedang atau belum optimal.

 Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang “ Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen, Budaya Kerja, Ketrampilan Manajer Dan Jiwa Kewirausahaan Manager Terhadap Kemampuan Inovasi Manager Serta Implikasinya Pada Kinerja Manager (Survey Pada Manager Industri Di Wilayah Industri Cikarang Kabupaten Bekasi).

**1.2. Identifikasi Masalah.**

1. Banyaknya kawasan – kawasan industri di Provinsi Jawa Barat yang pengembangannya berjalan sendidri-sendiri,belum terintegrasi satua sama lainnya
2. Produksi komoditas Industri Manufaktur pada kawasan industri Cikarang belum maksimal.
3. Kinerja Manager bidang produksi di kawasan industri Cikarang masih belum optimal
4. Kemampuan Inovasi manager belum berkembang dengan baik.
5. Kemampuan Jiwa Kewirausahaan dari manager belum masih terbatas
6. Budaya kerja belum disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.
7. Budaya kerja dilakukan turun temurun, sulit menerima inovasi baru.
8. Penerapan dan Pemanfaatan perkembangan teknologi Informasi dalam hal sistem informasi yang memudahkan proses operasional belum teroptimalkan
9. Kompetensi Manajer bidang produksi masih belum optimal.
10. Pengembangan kompetensi manager bidang produksi dalam meningkatkan, kualitas produksi belum maksimal.
11. Persaingan pasar produk manufaktur semakin beragam, tinggi dan kompetitif
12. Infrastruktur produksi yang tersedia masih terbatas.
13. Kerja sama antara Indutri Besar dengan industri kecil dan menengah masih terbatas
14. Kemampuan SDM dalam mengadaptasi dan mengembangkan inovasi baru belum teroptimalkan
	1. **. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar balakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat ditetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian fokus pada Penerapan sistem Informasi manajemen, budaya Kerja, Kompetensi Manajerial, Kemampuan Jiwa Kewirausahaan dan kemampuan inovasi manager yang terjadi pada industri manufaktur dan dampaknya pada kinerja manager bagian produksi.
2. Penelitian ini membatasi masalah pada manager bidang produksi yang bekerja pada industri manifaktur di Kawasan Industri Cikarang Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat.
3. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah Proporsional Cluster Strastified Random Sampling.
	1. **Perumusan Masalah**
4. Bagaimana penerapan sistem informasi manajemen, budaya kerja, kompetensi manager dan jiwa kewirausahaan Para Manager pada bidang produksi di Wilayah Kawasan Industri Manufaktur Cikarang Kabupaten Bekasi
5. Bagaimana kemampuan Inovasi Para Manager pada bidang

 produksi di Wilayah Kawasan Industri Manufaktur Cikarang

 Kabupaten Bekasi

1. Bagaimana Kinerja Para Manager Para Manager pada bidang

 produksi di Wilayah Kawasan Industri Manufaktur Cikarang

 Kabupaten Bekasi

1. Seberapa besar pengaruh penerapan sistem informasi manajemen

 terhadap kemampuan inovasi Para Manager pada bidang produksi

 di Wilayah Kawasan Industri Manufaktur Cikarang Kab.Bekasi.

1. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kemampuan

 inovasi Para Manager pada bidang produksi di Wilayah Kawasan

 Industri Manufaktur Cikarang Kabupaten Bekasi

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi manager terhadap kemam-

 puan inovasi Para Manager pada bidang produksi di Wilayah

 Kawasan Industri Manufaktur Cikarang Kabupaten Bekasi

1. Seberapa besar pengaruh jiwa kewirausahaan terhadap kemam-puan inovasi Para Manager pada bidang produksi di Wilayah Kawasan Industri Manufaktur Cikarang Kabupaten Bekasi
2. Seberapa besar pengaruh simultan dari variabel ; penerapan sistem informasi manajemen, budaya organisasi, kompetensi manager, jiwa kewirausahaan terhadap kemampuan inovasi manager bidang produksi pada Industri Manufaktur Di Wilayah kawasan Industri Cikarang Kabupaten Bekasi
3. Seberapa besar pengaruh Kemampuan Inovasi manager terhadap kinerja manager bidang produksi pada Industri Manufaktur Di Wilayah kawasan Industri Cikarang Kabupaten Bekasi
	1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis

1. Kondisi penerapan sistem informasi manajemen, budaya kerja, kompetensi manager dan jiwa kewirausahaan bidang produksi di Kawasan Industri Manufaktur Cikarang Kabupaten Bekasi
2. Kondisi kemampuan Inovasi Para Manager pada bidang produksi di

 Wilayah Kawasan Industri Manufaktur Cikarang Kabupaten Bekasi

1. Kondisi Kinerja Para Manager Para Manager pada bidang produksi

 di Kawasan Industri Manufaktur Cikarang Kabupaten Bekasi

1. Besaran pengaruh penerapan sistem informasi manajemen

 terhadap kemampuan inovasi Para Manager pada bidang produksi

 di Kawasan Industri Manufaktur Cikarang Kabupaten Bekasi

1. Besaran pengaruh budaya organisasi terhadap kemampuan

 inovasi Para Manager pada bidang produksi di Wilayah

 Kawasan Industri Manufaktur Cikarang Kabupaten Bekasi

 6. Besaran pengaruh kompetensi manager terhadap kemampuan

 inovasi Para Manager pada bidang produksi di Kawasan Industri

 Manufaktur Cikarang Kabupaten Bekasi

 7. Besaran pengaruh jiwa kewirausahaan terhadap kemampuan

 inovasi Para Manager pada bidang produksi di Wilayah Kawasan

 Industri Manufaktur Cikarang Kabupaten Bekasi

 8. Besaran pengaruh simultan dari variabel ; penerapan sistem

 informasi manajemen, budaya organisasi, kompetensi manager,

 jiwa kewirausahaan terhadap kemampuan inovasi manager bidang

 produksi pada Industri Manufaktur Di Wilayah kawasan Industri

 Cikarang Kabupaten Bekasi

9. Besaran pengaruh Kemampuan Inovasi manager terhadap kinerja manager bidang produksi pada Industri Manufaktur Di Wilayah kawasan Industri Cikarang Kabupaten Bekasi

* 1. **Manfaat Penelitian**

1. Untuk menambah dan memperluas wawasan keilmuan khususnya MSDM, sehingga hasil penelitian nantinya diharapkan ditemukan konsep atau teori MSDM yang dapat menunjang pengembangan penelitian yang berkaitan dengan pengelolaan perusahaan industri manufaktur

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat maupun masukkan bagi para peneliti lain, pengelola Industri manufaktur dan pihak-pihak yang terkait
2. Sebagai bahan masukan bagi pihal-pihak yang telibat dalam pengelolaan industri manufaktur khususnya bagaimana mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen di Industri tersebut.

**II. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**1. Kerangka Pemikiran**

Sistem informasi sebagai aplikasi komputer untuk mendukung operasi dari suatu organisasi/perusahaan pada saat sekarang ini merupakan suatu kemutlakan dalam pengembangan daya saing organisasi/perusahaan. Dengan efektifnya penerapan sistem informasi akan meningkatkan kemampuan inovasi manajer perusahaan.

Rogers dalam Hamid dkk (2006).menyatakan penerapan sitem informasi yang efektif, mendorong orang untuk melalkukan inovasi, hal ini juga sejalan dengan pendapat Rivai (2013); dan Robbin (2018).

Sedangkan menurut penelitian Al Shaar (2014), dan penelitian Shadi Abualloush, Khaled Bataineh & Atef Saleh Al adwan (2017), yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara sistem informasi dan inovasi produk.

Menurut Stoner dalam Waridin & Masrukhin (2006) budaya kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat memberikan kontribusi terhadap dinamika kerja, kreativitas dan inovasi bagi pegawainya. Hal ini juga sejalan dengan pendapat : Paramita dalam Ndraha, (2005: 208) dan Rivai (2013).

Beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap inovasi, diantaranya : Muhammad Adil Jan (2014) dan Léo F. C. Bruno, (2010). budaya perusahaan dinamis dan efektif akan mendorong kemampuan inovasi.

Penerapan sistem informasi dan pelaksanaan budaya organisasi dalam mengembangkan inovasi akan sangat bergantung pada kompetensi atau ketrampilan manajer, khususnya manajer produksi.

 Bien (2014:342) kompetensi atau tingkat ketrampilan seorang manager mampu mendorong kemampuan inovasinya Hal ini juga sejalan dengan pendapat : Timothy (2013:626) dan Brown (2008:90), menyatakan bahwa kemampuan inovasi dalam menciptakan ide baru diterapkan untuk memulai atau meningkatkan produk, proses, dan layanan akan sangat bergantung pada kompetensi yang dimilikinya

Beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi/ ketrampilan terhadap inovasi, diantaranya hasil penelitian dari : Awie Vlok (2012) dan Gregor Cerinšek dan Slavko Dolinšek (2009).

 Rivai (2013), menyatakan bahwa jiwa kewirausahaan yang dimiliki seseorang aktan mendorong kemampuan inovasi orang tersebut. Hal ini juga sejalan dengan pendapat: Peter Drucker(2003), dan Meredith,(2005),

Beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh jiwa kewirausahaan terhadap inovasi, diantaranya : Sorin-George Toma, Paul Marinescu ,Irina Dogaru (2017), dan Leonie Baldacchino (2009) . Semakin banyak pengusaha tertarik untuk menjadi inovator sebagai sisi jiwa wirausaha pada kinerja bisnis yang lebih baik.

Kemampuan inovasi yang dimiliki pada akhirnya harus dapa meningkatkan kinerja individu, kinerja tim, bahkan kinerja organisasi , adapun beberapa teori yang menyatakan bahwa kinerja manajer akan sangat bergantung pada kemampuaninovasinya.

Menurut Moorhead dan Chung/ Megginson, dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi salah satunya dipengaruhi kreativitas dan inovasi yang dimiliki pimpinan atau manager. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh : Rivai (2013), dan Robbin (2018),

Beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh kemampuan inovasi terhadap kinerja manajer, diantaranya : M. Mohd rosli and Syamsuriana sidek (2013), penelitian Abdul karim Suhag, Shafique Rahman Solangi, Raja Sohail Ahmed Larik, Et.all (2017) dan penelitian Ukpabio, Oyebisidan Owolabi Willie, (2017), yang kesemuanya menyatakan bahwa kemampuan inovasi mamanjer sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja manajer.

**PENERAPAN SISTEM INFORMASI**

1. Organisasi
2. Manajemen
3. Teknologi Informasi

**(Laudon and Laudon. 2012)**

**KINERJA MANAGER**

1. Kualitas

 (quality)

2. Kuantit

 (quantity)

3. Waktu

 (Timesline)

4. Efektivitas

 (Efektiveness)

5. Dampak Personal

 (Intaserpersonal

 impact)

**Bernardin & Russel, 2010; Robbins, 2006; Minner Dlm Rivai (2011)**

**KEMAMPUAN INOVASI**

1. Inovasi Produk
2. Inovasi Proses
3. Inovasi Marketing
4. Inovasi Organisasi

OSLO Manual &Sawney et al dalam Reniati (2013):

Roger Gilbert (2003)

**BUDAYA KERJA**

1. Kedisiplinan
2. Keterbukaan
3. Saling Menghargai
4. Kerjasama

**(Robert Kreitner & Angelo Kinicki 2003)**

**KETRAMPILAN MANAGER**

1. Keterampilan menjalankan tugas
2. Keterampilan mengelola tugas
3. Keterampilan mengambil tindakan
4. Keterampilan bekerja sama
5. Keterampilan beradaptasi

**(Moeheriono, 2009:15)**

**JIWA KEWIRAUSAHAAN**

1. Percaya diri
2. Inisiatif
3. Motif berprestasi
4. Jiwa kepemimpinan
5. Berani mengambil resiko

**(Suryana 2009:2)**

Bernardin & Russel, 2010; Robbins, 2006; Minner Dlm Rivai (2011), Léo FC. Bruno (2010), Ali Taha V., Sirková M.,

Ferencová M.(2016),

Nhan nguyen (2014)

Luthans (2005), Dessler (2003), Mondy (2008), Robbins (2015), Muhammad Adil Jan (2014), Gregor dan Slavko olinšek (2009)

Gomes (2005), Luthans (2005), Dessler (2003), Mondy (2008), Robbins (2015), Rivai (2014), Mathis Jackson, (2006); Kreitner, Kinicki, (2014); Cascio (2013 ) ; Mc. Cleland (2007); Wirawan, (2014); Gibson et. al (2012), Ivanchevich et.al (2007) Sedermayanti(2009, Shadi Abualloush, Khaled Bataineh, & Atef Saleh Al adwan(2017), Abdul Ghafoor Awan (2016), Himmet Karadal, Muhammet Saygın (2011), Awie Vlok (2012),

**TEORI YANG MENDUKUNG**

 **Gambar Paradigma Penelitian**

**2.4. Hipotesis**

1. Terdapat Pengaruh penerapan sistem informasi manajemen, terjadap inovasi para Manager Industri Manufaktur
2. Terdapat Pengaruh budaya kerja terjadap inovasi para Manager Industri Manufaktur
3. Terdapat Pengaruh kompetensi manager terjadap inovasi para Manager Industri Manufaktur
4. Terdapat Pengaruh jiwa kewirausahaan terjadap inovasi para Manager Industri Manufaktur
5. Terdapat Pengaruh penerapan sistem informasi manajemen, budaya kerja, kompetensi manager dan jiwa kewirausahaan terjadap inovasi para Manager Industri Manufaktur Lokal
6. Terdapat Pengaruh Inovasi terhadap kinerja Manager Industri Manufaktur

**III. metodologi penelitian**

**3.1 Metode yang Digunakan**

 Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif.*.* Unit analisis adalah

 Manager produksi di kawasan industri Cikarang Kabupaten Bekasi.

* 1. **Waktu dan Tempat Penelitian**

 Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih dalam waktu 10 (sepuluh) bulan meliputi pencarian bahan, penyusunan sampai dengan pelaksanaan sidang tertutup , dengan tempat penelitian adalah kawasan industri Cikarang Kabupaten Bekasi.

**3.3. Sampel Penelitian**

Sampel adalah satu set atau kumpulan data penelitian yang merupkan bagian dari populasi. Dalam penelitian data harus pula berdistribusi normal agar sampel itu benar-benar mewakili populasi. Total anggota sampel sebanyak 178 Manajer Produksi

**3.4. Pengujian Instrumen**

Dalam menguji instrumen kuesioner penelitian, dilakukan dengan cara uji validitas, uji keandalan alat ukur, uji normalitas dan konversi data.

**3.5. Analisis Deskriptif dan induktif / Verifikatif**

 Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengidentifikasi variabel independen yang diteliti. Untuk mengidentifikasi variabel independen yang diteliti digunakan metode *interval score* dengan pembagian median.

# 1. Hasil Penelitian.

**1.1. Hasil Penelitian Analisis Deskriptf.**

Analisis deskriptif dari data responden, berdasarkan distribusi frekuensi; maka di hitung nilai rata-rata, nilai standar deviasi, dan nilai rentang, serta katagori, adapun hasil analisis deskriptif tersebut dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini :

**Tabel 4.1.**

**Katagori Ketercapaian Skor tiap Variabel Penelitian**

| **Variabel** | **Rata-rata** | **Std. Deviasi** | **Rentang** | **Katagori** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  **Penerapan sistem informasi** | 3,332 | 0,632 | 2,700 | 3,964 | Cukup Baik menuju Baik |
|  **Budaya Kerja** | 3,373 | 0,713 | 2,660 | 4,086 | Cukup Baik menuju Baik |
|  **Kompetensi manager** | 3,384 | 0,627 | 2,757 | 4,011 | Cukup Baik menuju Baik |
|  **Jiwa kewirausahaan** | 3,255 | 0,537 | 2,718 | 3,792 | Cukup Baik menuju Baik |
|  Kemampuan Inovasi | 3,380 | 0,631 | 2,749 | 4,012 | Cukup Baik menuju Baik |
|  Kinerja Manajer Produksi | 3,394 | 0,536 | 2,857 | 3,930 | Cukup Baik menuju Baik |

**1.2. Hasil Penelitian Analisis Verifikatif.**

 Adapun struktur model analisis jalur secara keseluruhan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini :

**1). Perhitungan pengaruh variabel dalam Analisis Jalur**

Penerapan Sistem Informasi

Budaya Kerja

Kompetensi Manager

Kemampuan Inovasi

Kinerja

Manager

0,285

0,207

0,258

0,932

Jiwa Kewirausahaan

0,266

ρYX4

0,114

0,528

**Gambar 4.1.Hasil Perhitungan Diagram Jalur Keseluruhan**

 Berdasarkan hasil analisis verifikatif berdasarkan analisis jalur dari masing-masing struktur model tersebut,diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

a. Persamaan Jalur Struktur Model Kesatu :

 Pengaruh variabel X terhadap Y :

 Y = 0,258 X1 + 0,114 X2 + 0,528 X3 + 0,266 X4 + Є 1

b. Persamaan Jalur Struktur Model Kedua :

 Pengaruh variabel X terhadap Z:

Z = 0,932 Y + Є 2

**2). Perhitungan pengaruh variabel dalam Analisis Jalur.**

 Mengingat dalam analisis ini menggunakan Analisis Jalur, maka langkah selanjutnya menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat, Adapun hasil perhitungan dapat dilihat, sebagai berikut :

**a). Pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y struktur kesatu**

 Hasil perhitungan besaran penaruh lansung dan pengaruh tidak langsung secara parsial dan simultan dari variabel : (X1) ;(X2), ; (X3) dan (X4) terhadap (Y), maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.2.**

**Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung**

**Variabel bebas terhadap variabel intervening (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   | **Koefisien Jalur** | **Pengaruh Langsung** | **Pengaruh Melalui** | **Total** |
| **Penerapan Sistem Informasi** | **Budaya Kerja** | **Ketrampilan Manager** | **Jiwa Kewirausahaan** |
| **Penerapan Sistem Informasi** | 0,2584 | 6,67% |   | 1,15% | 3,19% | 1,24% | 12,25% |
| **Budaya Kerja** | 0,1137 | 1,29% | 1,15% |   | 1,88% | 1,14% | 5,46% |
| **Ketrampilan Manager** | 0,5279 | 27,87% | 3,19% | 1,88% |   | 5,70% | 38,63% |
| **Jiwa Kewirausahaan** | 0,2656 | 7,06% | 1,24% | 1,14% | 5,70% |   | 15,13% |
| **Total** | 42,89% | 5,57% | 4,17% | 10,77% | 8,08% | 71,47% |

 Berdasarkan tabel 4.2 tersebut di atas, maka variabel Ketrampilan Manager memberikan pengaruh terbesar kesatu terhadap kemampuan inovasi, terbesar kedua adalah jiwa kewirausahaan, terbesar ketiga adalah penerapan sistem informasi sedangkan yang terkecil pengaruhnya adalah budaya organisasi

**b). Pengaruh variabel Y terhadap variabel Z struktur kedua :**

 Dari persamaan jalur untuk variabel Y terhadap Z , dengan besaran koefisien jalur sebesar = 0,932 . Adapun besaran pengaruh dari variabel Y terhadap variabel Z, adalah sebesar 86,90 % dengan demikian pengaruh variabel lain diluar model sebesar 13,10 %

**5. Pengujian hipotesa pengaruh variabel dalam analisis Jalur**

**1). Pengujian hipotesa untuk struktur model kesatu.**

 Pengujan hipotesa untuk pengaruh parsial dan simultan dari variabel : (X1) ; (X2), (X3) dan (X4) terhadap (Y), perlu dilakukan pengujian statistik, maka hasil pengujinya diperoleh sebagai berikut :

**a. Pengujian Hipotesa secara Parsial model kesatu.**

**Tabel 4.3.**

**Pengujian Hipotesis parsial untuk struktur model pertama.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Struktural** | **Koefisien jalur** | **t hitung** | **t tabel** | **p-value** | **Kesimpulan** |
| ρ x1yρ x2yρ x3yρ x4y | 0,25840,11370,52790,2656 | 5,8082,40111,5765,722 | 1,981,981,981,98 | 0,0000,0000,0000,000 | **Ho ditolak**, terdapat pengaruh yang signifikan**Ho ditolak**, terdapat pengaruh yang signifikan**Ho ditolak**, terdapat pengaruh yang signifikan**Ho ditolak**, terdapat pengaruh yang signifikan |

1. **Pengujian Hipotesa secara simultan model kesatu.**

Mengingat nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka secara bersamaan terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari varibel X terhadap variabel Y

**4.3. Pengujian Kelayakan Model Penelitian.**

 Adapun hasil uji kelayakan model dalam penelitian ini sebagai

berikut :

***1). Theoretical Plausibility*.**

 Model penelitian ini memperlihatkan bahwa hasil uji telah sesuai dengan ekspektasinya dari teori manajemen SDM menjadi dasar pemikirannya.

**Tabel 4.4.**

**Hasil Uji Kesesuaian Teori**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hubungan dan keterkaitan antar variabel** | **Pra estimasi** | **Pasca estimasi** | **Kesesuaian** |
| Pengaruh variabel X1 terhadap Y | + | + | Sesuai |
| Pengaruh variabel X2 terhadap Y | + | + | Sesuai |
| Pengaruh variabel X3 terhadap Y | + | + | Sesuai |
| Pengaruh variabel X4 terhadap Y | + | + | Sesuai |
| Pengaruh variabel Y terhadap Z | + | + | Sesuai |

**2). *Accuracy of The Estimate of The Parameters*.**

Berdasarkan hasil analisis jalur, diperoleh bahwa seluruh nilai *p*-*value* untuk ketiga stuktur model penelitian, besarannya lebih kecil dari nilai taraf signifikan ( *p*-*value* = 0,05) . Dengan demikian model penelitian memenuhi kriteria *Accuracy of The Estimate of The Parameters***.**

**3). *Explanatory ability*.**

Berdasarkan hasil analisis jalur, diperoleh bahwa seluruh nilai *standart error* untuk ketiga stuktur model penelitian, besarannya lebih kecil dari setengah koefisien jarurnya ( SE < ½ bij ) . Dengan demikian model penelitian memenuhi kriteria *Explanatory ability.*

**4*. Forecasting Ability*.**

Adapun perincian hasil perhitunan koefisien diterminasi sebagai berikut :

* 1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, Kompetensi Manager dan Jiwa Kewirausahaan terhadap Inovasi sebesar 71,47%.
	2. Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja sebesar 86,9%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang disusun telah memenuhi kriteria kelayakan model (*the goodness of an econometric)* yang dilandasi perspektif teori yang kuat, sehingga dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu dan bagi kebijakan atau pemecahan masalah.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

1a. Kondisi penerapan sistem informasi manajemen, secara keseluruhan

 berada pada katagori tidak efektif menuju efektif, Adapun aspek

 yang tertinggi adalah penerapan sistem informasi manajemen telah

 melibatkan tingkatan kelengkapan peranti lunak komputer Namun demikian masih terdapat dua aspek yang rendah,terdiri

 dari : penerapan sistem informasi manajemen telah melibatkan

 tingkatan kelengkapan peranti keras, dan penerapan sistem informasi

 manajemen telah melibatkan tingkat penggunaan kualitas internet.

1b. Kondisi budaya kerja, secara keseluruhan berada pada katagori

 sedang baik menuju kuat. Adapun aspek yang tertinggi adalah tingkat

 kesediaan untuk menerima masukan dalam mencapai sasaran dan

 target perusahaan.

 Namun demikian masih terdapat kedua aspek yang rendah,

 terdiri dari : tingkat kemauan untuk membangun kerja sama, dan

 tingkat

1c. Kondisi kompetensi manager,secara keseluruhan berada pada

 katagori kurang menujutinggi, Adapun aspek yang tertinggi adalah

 kemauan untuk meningkatkan tingkat keterampilan dalam beradap-

 tasi dengan lingkungan kerja yang ada

 Namun demikian masih terdapat kedua aspek yang rendah,

 terdiri dari : Dalam bekerja manager kurang berusaha untuk lebih

 meningkatkan Tingkat keterampilan dalam beradaptasi dengan

 lingkungan kerja yang baru, dan kurang memiliki tingkat kemampuan

 dalam memelihara kenyamanan lingkungan kerja

1d. Kondisi dan jiwa kewirausahaan Manager,secara keseluruhan berada

 pada katagori cukup tinggi sampai dengan tinggi. Adapun aspek

 yang tertinggi adalah manager dalam bekerja memiliki tingkat

 keaktifan yang kuat.

 Namun demikian masih terdapat kedua aspek yang rendah,

 terdiri dari : manager kurang berusaha untuk lebih meningkatkan

 kemampuan pemahaman terhadap resiko, dan manager dalam

 bekerja kurang memiliki tingkat keberanian untuk tampil beda

 2. Kondisi kemampuan inovasi manager secara keseluruhan berada

 pada katagori cukup tinggi menuju tinggi. Adapun aspek yang

 tertinggi adalah manager selalu mengembangkan tingkat ketrampilan

 dalam inovasi organisasi

 Namun demikian masih terdapat kedua aspek yang rendah,

 terdiri dari : manager dalam bekerja kurang mengembangkan tingkat

 penetrasi dari segmen pasar yang baru diantara pasar yang ada.

 manager dalam bekerja kurang mengembangkan tingkat penye –

 suaian arus produksi yang ada

3. Kondisi kinerja pegawai secara keseluruhan berada pada katagori

 cukup baik menuju baik, Adapun aspek yang tertinggi adalah

 manager selalu berusaha untuk selalu memiliki pengetahuan dan

 ketrampilan dalam upaya peningkatan kuantitas produksi,

 Namun demikian masih terdapat kedua aspek yang rendah,

 terdiri dari : Pegawai bekerja kurang tepat waktu sesuai dengan

 jadwal yang ditetapkan, dan Pegawai kurang memiliki keterampilan

 yang sangat memadai

4. Pengaruh secara parsial pengaruh penerapan sistem informasi

 manajemen terhadap kemampuan inovasi mempunyai total pengaruh

 sebesa 12,25 persen, dengan demikian pengaruh pengaruh penera-

 pan sistem informasi manajemen terhadap kemampuan inovasi,

 menempati posisi terbesar ketiga

6. Pengaruh secara parsial, budaya kerja, terhadap kemampuan inovasi,

 mempunyai total pengaruh sebesar 5,46 persen. Pengaruh budaya

 kerja terhadap kemampuan inovasi, menempati posisi terendah.

7. Pengaruh secara parsial kompetensi manager terhadap kemampuan

 inovasi, mempunyai total pengaruh sebesar 38,63 persen. Pengaruh

 kompetensi manager terhadap kemampuan inovasi, menempati posisi

 terbesar kesatu.

8. Pengaruh secara parsial dari jiwa kewirausahaan Manager terhadap

 kemampuan inovasi mempunyai total pengaruh sebesar 15,13 persen.

 Pengaruh jiwa kewirausahaan terhadap kepuasan kerja, menempati

 posisi terbesar kedua.

9. Pengaruh secara simultan Pengaruh penerapan sistem informasi

 manajemen, budaya kerja, kompetensi manager dan jiwa kewia –

 usahaan Manager terhadap kemampuan inovasi mempunyai total

 pengaruh sebesar 71,47 persen.. Adapun pengaruh variabel lain yang

 tidak diteliti, sebesar 28,53 persen.

9. Pengaruh kemampuan inovasi terhadap kinerja manager produksi

 kawasan industri Cikarang pegawai memberikan pengaruh yang

 sangat signifikan, sebesar 86,90 persen. Adapun pengaruh variabel

 lain yang tidak diteliti, sebesar 13,10 persen.

**5.2. Rekomendasi.**

1a. Perlu adaya upaya peningkatan penerapan sistem informasi manaje-

 men, maka perusahaan harus selalu mendorong direktur perusahaan

 menerapkan sistem imformasi secara menyeluruh di seluruh bagian yang ada di perusahaan tersebut, perangkat yang mendukung penerpan sistem informasi tersebut harus tersedia dengan baik, dan SDM yang mengoperasikan sistem tersebut harus memiliki kompetensi yang memadai.

 Perlu adanya upaya perbaikan dan peningkatan ketiga dimensi penerapan sistem informasi manajemen, terutama peningkatan : organisasi, manajemen, teknologi informasi.

. Adapun langkah kongkrit yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam peningkatan dua aspek yang terendah dari penerapan sistem informasi, meliputi 1) Pimpinan harus menyediakan piranti keras yang mendukung pengingkatan penerapan sistem informasi. 2) Pimpinan harus lebih meningkatkan kualitas internet sehingga kualitas dan kecepatan penerapan sistem informasi meningkat,

1b. Perlu adaya upaya perbaikan budaya kerja di lingkungan perusahaan

 guna lebih mendorong peningkatan kemampuan kerja dari manager

 dan menumbuh kembangkan kemauan untuk selalu melakukan

 inovasi. Adanya upaya perbaikan dan peningkatan keempat dimensi

 penerapan sistem informasi, terutama peningkatan : kedisiplinan,

 Keterbukaan, Saling Menghargai, kerjasama

 Adapun langkah kongkrit yang perlu dilakukan pimpinan perusahaan dalam peningkatan dua aspek yang terendah dari budaya kerja, meliputi: 1) Pimpinan perusahaan harus berupaya menumbuh kembangkan kemauan untuk membangun kerja sama diantara manager, maupun antara manager dengan bawahannya. 2) Pimpinan perusahaan harus lebih memotivasi dan mendorong para manager untu meningkatkan tingkat ketaatan terhadap tingkat saling menghargai perilaku antar individu

1c. Perlu adaya upaya peningkatan kompetensi manager yang lebih

 mendorong peningkatan keahlian manager produksi, melalui

 peningkatan pendidikan dan pelatihan. Adanya upaya perbaikan dan peningkatan kelima dimensi kompetensi manager, terutama peningkatan : kamauan manager untuk selalu mengembangkan kompetensi dan kemapuan manager dalam peningkatan kompetensi bawahannya.

. Adapun langkah kongkrit yang perlu dilakukan pimpinan perusa-haan dalam peningkatan dua aspek yang terendah dari kompetensi manager, meliputi: : 1) Dalam bekerja manager harus berusaha untuk lebih meningkatkan tingkat keterampilan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. 2). Pimpinan meningkatkan tingkat kemampuan dalam memelihara kenyamanan lingkungan kerja

1d. Perlu adaya peningkatan jiwa kewiausahaan manager guna lebih

 mendorong peningkatan kemampuan berinovasi, dan harus

 menumbuh semangat bekerja yang produktif. Adanya upaya

 perbaikan dan peningkatan ketiga dimensi jiwa kewirausahaan

 terutama peningkatan :. Inovasi Usaha; Pengambilan Resiko, dan

 Proaktif

 Adapun langkah kongkrit yang perlu dilakukan pimpinan perusa-haan dalam peningkatan dua aspek yang terendah dari jiwa kewirausahaan, meliputi: 1). Para manager harus lebih berusaha untuk lebih meningkatkan kemampuan dan pemahaman terhadap manajemen resiko, 2).. Para manager dalam bekerja harus memiliki tingkat keberanian untuk tampil beda

2. Perlu adaya upaya peningkatan kemampuan inovasi manager produksi sehingga aktivitas kerja manager dan pegawai akan lebih dinamis dan bersemangat dalam melaksakan pekerjaannya, serta akan lebih mendorong peningkatan kinerja manager dan pegawainya. Adanya upaya perbaikan dan peningkatan kelempat dimensi kemampuan inovasi, terutama peningkatan : Inovasi Produk, Inovasi Proses, Inovasi Marketing, dan Inovasi Organisasi

 Adapun langkah kongkrit yang perlu dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam peningkatan kemampuan inovasi, meliputi : 1) Perusahaan harus mendorong manager produksi dalam bekerja harus mengembangkan tingkat penetrasi dari segmen pasar yang baru diantara pasar yang ada 2). Perusahaan harus mengembangkan para manager produksi dalam bekerja harus mengembangkan tingkat penyesuaian arus produksi yang ada sehingga lebih efisen dan efektif..

3. Dalam upaya peningkatan kinerja manager produksi kawasan industri Cikarang, diharapkan pimpinan perusahaan untuk selalu mening-katkan tingkat kinerja pegawai secara berkesinambungan, sehingga adanya peningkatan kinerja manager produksi tersebut, yang akhirnya akan mampu meningkatan kinerja perusahaan, dan daya saing perusahaan dalam jangka menengah dan jangka panjang. Adanya upaya perbaikan dan peningkatan kelima dimensi kinerja manager, terutama : Kualitas; kuantitas ;waktu ; Efektivitas, dan hubungan personal

 Adapun langkah kongkrit yang perlu dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja manager produksi, meliputi : 1).Perusahaan harus mendorong tingkat persepsi manager terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan sehingga menjadi lebih luas dan lebih terbuka. 2). Perusahaan memberikan bantuan kepada para manager untuk berusaha selalu memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam upaya peningkatan manajemen biaya produksi, sehingga lebih efisien..

4. Mengingat penerapan sistem informasi terhadap kemampuan inovasi mempunyai pengaruh yang signifikan. Langkah selanjutnya pimpinan Perusahaan dan para manager produksi harus selalu mengembang -kan kemampuan penguasaan sistem informasi guna mununjang aktivitas kerjanya, melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan, dan melakukan studi banding ke perusahaan lainnya yang telah menerapkan sistem informasi yang baik di perusahaannya, baik perusahaan di dalam negeri maupun di luar negeri..

5. Mengingat budaya kerja mempunyai pengaruh yang terkecil, maka Perusahaan / pimpinan perusahaan harus selalu melakukan perbaikan budaya kerja secara berkesinambungan, dan mendorong agar semua pegawai perusahaan mulai dari tingkat pimpinan sampai tingkatan pekerja untuk selalu menjalankan ketaatan pada budaya perusahaan dan budaya kerja.

6. Mengingat kompetensi manager merupakan variabel dominan maka , Perusahaan / pimpinan perusahaan harus terus menerus meningkat-kan kompetensi pegawai, melalui berbagai peningkatan yang berkaitan dengan perbaikan dari dimensi –dimensi kinerja manager produksi, disamping itu perusahaan harus terus menerus memperbaiki kompetensi manager produksi dan menembangkannya secara optimal.

7. Mengingat jiwa kewiausahaan Manager sebagai variabel dominan yang

 pengaruhnya sangat besar, maka Perusahaan / pimpinan perusahaan

 harus terus menerus meningkatkan kemampuan jiwa kewirausahaan

 seorang manager produksi, terutama kemauan yang datang dari

 dirinya dalam pengembangan jiwa bisnis dan jiwa kepemimpinannnya

 Disamping itu perusahaan meningkatkan berbagai perhatian

 kepada karakter dan kebutuhan pegawainya, baik dalam bentuk

 finansial, maupun dalan bentuk non finasial.

8. Mengingat secara simultan pengaruh penerapan sistem informasi

 manajemen,budaya kerja, kompetensi manager dan jiwa kewirausa-

 haan seorang Manager terhadap kemampuan inovasi memberikan

 pengaruh yang sangat signifikan, maka perusahaan harus mendorong

 pimpinan perusahaan untuk selalu mengembangkan pegawainya,

 melalui peningkatkan kapasitas kepemimpinannya, peningkatan

 kemampuan kreatifitas dan inotivasi. melalui , pengembangan

 pendidikan dan pelatihan pegawai, dan pengembangan motivasi

 kerja yang datang dari dirinya, Disamping itu, setiap pengingkatan

 kemampuan pegawai tersebut, perlu disertai dengan peningkatan

 pendapatan dan kelangsungan karirnya, guna peninkatan rasa

 kepuasan pegawai.

 9. Mengingat kemampuan inovasi memberikan pengaruh yang sangat

 signifikan terhadap kinerja manager produksi yang bekerja di kawasan industri Cikarang, maka Perusahaan / pimpinan perusahaan harus terus menerus meningkatkan kemampuan kreativitasnya dan kemampuan berinovasi. Upaya peningkatan kinerja manajer produksi harus mendapatkan perhatian utama dan selalu memperhatian , berupa kesempatan pengembangan karirnya, peningkatan kesejahteraannya, dan pemberian penghargaan terhadap berbagai prestasi yang diaraihnya, serta membangun kebersamaan dan solidaritas sosial.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Mangkunegoro, 2000, Manajemen Sumberdaya Manusia, PT

 Remaja Rosdakarya, Bandung.

 Armstrong, Michael & Helen Murlis, 2003. *I Reward Management*,

 Gramedia, Jakarta.

Achmad Sanusi. 2009. Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan. Bandung. Prospect.

Alifuddin, H.M & Razak, H.M. 2015. Strategi Membangun Kerajaan Bisnis: Teori & Aplikasi. Jakarta: MAGNASript Publishing

Alma, Buchari. 2008. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: Alfabeta

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

\_\_\_\_\_. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung

Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta

Bernardin, John, 2003. *Human* *Resource Management, An Experiential Approach,* Third Edition, Mc Graw – Hill, Boston.

Colquitt, Jason A.; LePine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. 2011. O*rganizational Behavior, Improving Performance And Commitment in The Workplace, Second Edition*. New York: Mc-Graw Hill.

Cowling and james, 2006.Organisasi dan manajemen perilaku, struktur dan proses.Erlangga. Jakarta.

Daft, Richard L.2006. Manajemen,Edisi Keenam Jakarta: Salemba Empat

De Campos, Luiz Carlos. 2012. *Project Approaches To Learning in Engineering Education: The Practice of Teamwork*. Rotterdam: Sense Publisher.

69

Eko Budiyanto, 2013. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-1, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

E. Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran*

*Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rosdakarya.

Garcia, R., and R. Calantone. 2002. “A Critical Look at Technological Innovation Typology and Innovativeness Terminology: A Literature Review. *The Journal of Product Innovation Management, Vol.19 pp 110.*

69

69

George, Jennifer M. and Gareth R. Jones. 2012. *Understanding and*

 *Managing Organizational Behavior*, Upper-Saddle River, NJ:

 Prentice-Hall.

 Fahmi, Irham. 2012. “Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi”.

 Penerbit Albeta: Bandung.

Getol, Gunadi. 2012. *Accepted Leader*, PT Alex Media Komputindo, kelompok Gramedia, Jakarta

Gomez-Mejia, Luis R and David B. Balkin and Robert L. Cardy. 2012. Managing Human Resources. United States: Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.

Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Gregory, George A. 2012. *Gregory's Pediatric Anesthesia, Fifth Edition*. West Sussex: Blackwell Publishing.

Hadari Nawawi, 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Hani, Handoko T. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta

Harbani, Pasolong.2013.Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta

Hughes, dkk. 2012. *Leadership*: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.

Kartini Kartono. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada

Kaswan., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu, Jakarta

Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2007. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw- Hill.

Komang A., Ni Wayan M., Anak Agung A.S., 2009. Perilaku Keorganisasian, Edisi Kedua, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Laudon, Kenneth C., & Laudon, Jane P., 2007. *Management Information Systems, Managing The Digital Firm*, Edisi Kesepuluh, Jakarta.

Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Marwansyah, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta Bandung, Bandung.

Mc Graw Hill, Boston. West, Michael A., 2001. *Developing Creativity in*

 *Organizations,* Kanisius, Yogyakarta.

Muhajir Darwin, 2004. *Teori Organisasi,* Jakarta: Pustaka Pelajar.

Miftah Thoha. 2007. Kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi 12, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Moeheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia

69

Nilasari, Irma & Sri Wiludjeng. (2006). Pengantar Bisnis.Yogyakarta: Graha Ilmu

Noe, Raymond A. 2010. Employee Training and Development (Fifth Edition). Singapore: McGraw-Hill International Edition

Pearce dan Robinson, 2007, Manajemen Strategi, Salemba Empat, Jakarta

Penn, Jeremy D. 2011. *Assasing Complex General Education Student Learning Outcomes*. California: Wiley Periodicals Inc.

Ratminto & Winarsih.S. Atik. 2012. Manajemen Pelayanan.Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Riani, Asri Laksmi. 2011. Budaya Organisasi. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

Riniwati, Harsuko. 2011. “Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”. UB Press: Malang

Rivai, Veithzal & Mulyadi. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Rajagrafindo Persada

Robbins SP, Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.

\_\_\_\_\_, 2009. Organizational Behavior. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey

\_\_\_\_\_, 2015. Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat

Robbins, Stephen P. dan Coulter Mary, 2004. Manajemen, Edisi Bahasa

 Indonesia, PT. Indeks, Jakarta

Robbin, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*, New York: Pearson Education.

Rogers, Everett M & Rekha Agrawala-Rogers. 2006. *Communication in*

 *organization.* New York: The Free Press.

Samsudin, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Pustaka

 Setia, Bandung.

Simamora, Henry, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta.

Sjafrie Mangkuprawira, 2007. *Budaya organisasi*, Jakarta: Gramedia.

 Stogdill, Ralph M. 2004. *Handbook of Leadership*, London: Collier

 Macmillian Publisher.

Syamsul Bachri Thalib. 2010. *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis*

*Empiris Aplikatif*. Jakarta: Kencana.

Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori,

 Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi,

 PenerbitPustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sudjana, Nana, 2007. Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah, Sinar Baru

 Algensindo, Bandung.

Sunjoyo, dkk, 2013. Aplikasi SPSS Untuk Riset, Alfabeta, Bandung.

Sule, E.T, 2005. Pengantar Manajemen, Prenada Media, Jakarta.

Supardi, 2013. Aplikasi Statistik Dalam Penelitian, Ufuk Press, Jakarta.

Sutrisno, Edy, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.

Suwarto, 2002. *Efektivitas Organisasi*: *Kajian Perilaku*, Jakarta: Erlangga

Sunyoto, Danang, 2014. Sistem Informasi Manajemen, Perspektif Organisasi, CAPS (*Center of Academic Publishing Service*), Yogyakarta.

Safroni, Ladzi. 2012. Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia. Surabaya: Aditya Media Publishing

Salmon, Paul M. & Stanton, Neville A. 2009. *Distributed Situation Awareness: Theory, Measurement And Application toTeamwork*. Burlington: Ashgate Publishing Limited.

Schermerhorn, John R. 2010. *Introduction to Management, 10th Edition*. New Jersey: John Willey & Sons.

Setiawan,B.A, Abd.Muhith.2013 *Transformational Leadership.* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sidik Priadana. 2013. Paradigma Kepemimpinan di Indonesia. Logoz Publishing

Sinambela, Lijan. (2012). Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Soekarso. Et al. 2010. Teori Kepemimpinan. Mitra Wacana Media, Jakarta

Solihin, Ismail 2009. Pengantar Manajemen. Erlangga, Jakarta

Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa, 2007. Perilaku Organisasional, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Penerbit Andi, Yogyakarta

Sunyoto, D & Burhanudin, 2011, Perilaku Organisasional, CAPS, Yogyakarta

Suryana, Yuyus dan Kartib Bayu. 2010. Kewirausahaan, Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses. Jakarta: Kencana

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta

Tracy, Brian, 2006. Pemimpin Sukses, Cetakan Keenam, Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani, Penerbit Pustaka Delapatrasa, Jakarta.

73

Werther, William B and Keith Davis. 2006. Human Resources And Personnel Management. Fifth Edition. McGraw Hill. Inc. New York.

West, Michel A. 2012. *Effective Teamwork: Practical Lessons From Organizational Research*. Chichester: John Wiley & Sons

Wibowo. 2011. budaya organisasi: sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang, Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Yohanes. Yahya. 2006. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu

Yukl, Gary, 2010, Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks

William, Allan P.O, Woodward & Dobson, 2002. *Managing Change Succecfully*, Thomson, Nottingham.

Williams, Ricard, 2002. *Managing Employee Performance, Thomson*

 *Learning*, London.

Wood, Robert & Tim Payne, 1999. *Competency Based Recruitment And Selection*, John Wiley & Sons, New York.

Woodruffe, Charles, 1993. *Assessment Centers, Identifying and Developing Competence, Second Edition*, Institute of Personnel Management (IPM), London.

Zaleznik, Abraham, 1998. *Managers and leaders: Are They Different*, Havard Business Review, Boston.

Zwell, Michael, 2000. *Creating A Culture of Competence*, John Wiley &

 Sons, New York.

Uhl-Bien, Mary, John R. Schermerhorn, Jr., and Richard N. Osborn, 2014.

 *Organizational Behavioral*, New York John Wiley & Sons.