

LAPORAN AKHIR
PENELITIAN INTERNAL DOSEN
Progam Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi



PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN EMOSIONAL
TERHADAP MOTIVASI BISNIS

Tim Peneliti:

Retno Muslinawati, S.E., M.M
Azhari, S.E., M.M
M Farid Fadilah
Okta Bella Wahyu Satrya Lalsana

KONTRAK: 071 / LPPM-LIT / UB / XI / 2024

Dibiayai oleh:

Universitas Bojonegoro

Periode 1 Tahun Anggaran 2024/2025

UNIVERSITAS BOJONEGORO
2025

HALAMAN PENGESAHAN
PROPOSAL PENELITIAN PENDANAAN PERGURUAN TINGGI

1. **Judul Penelitian** : Analisis Pengaruh Inovasi Manajemen, Pengetahuan Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Daya Saing Usaha
2. **Ketua Peneliti**
 - a. Nama Peneliti : Retno Muslinawati, S.E., M.M
 - b. NIDN : 07 0108 6001
 - c. Program Studi : Ekonomi Pembangunan
 - d. E-mail : retnomuslinawati944@gmail.com
 - e. Bidang Keilmuan : Ekonomi Manajemen
3. **Anggota Peneliti 1**
 - a. Nama Dosen : Azhari, S.E., M.M
 - b. NIDN : 07 1208 6903
 - c. Program Studi : Ekonomi Pembangunan
 - d. E-mail : azhariia52@gmail.com
 - e. Bidang Keilmuan : Ekonomi Manajemen
- Anggota Peneliti 2**
 - a. Nama Mahasiswa : M Farid Fadilah
 - b. NIM : 21602011173
 - c. Program Studi : Ekonomi Pembangunan
 - d. E-mail : faridfadilah170402@gmail.com
 - e. Bidang Keilmuan : Ekonomi Pembangunan
- Anggota Peneliti 3**
 - a. Nama Mahasiswa : Okta Bella Wahyu Satrya Lalsana
 - b. NIM : 21602011186
 - c. Program Studi : Ekonomi Pembangunan
 - d. E-mail : satryawahyu0@gmail.com
 - e. Bidang Keilmuan : Ekonomi Pembangunan
4. Jangka Waktu Penelitian : 1 Semester (6 Bulan)
6. Lokasi Penelitian : Kabupaten Bojonegoro
7. Dana Diusulkan : Rp. 3.000.000,00

Bojonegoro, 30 Oktober 2024

Mengetahui,

Ketua LPPM Universitas Bojonegoro

Pengusul,

Dr.Laily Agustina Rahmawati, S.Si., M.Sc.
NIDN 07 2108 8601

Retno Muslinawati, S.E., M.M
NIDN. 07 0108 6001

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “Analisis Pengaruh Inovasi Manajemen, Pengetahuan Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Daya Saing Usaha”. Penelitian ini disajikan pokok-pokok bahasan tentang pentingnya Analisis Pengaruh Inovasi Manajemen, Pengetahuan Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Daya Saing Usaha. Penulis menyadari bahwa adanya kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki dalam melakukan penelitian ini. Penulis berharap penelitian ini dapat membantu untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam konteks ekonomi. Penulis menghaturkan ucapan terima kasih kepada LPPM dan Fakultas Ekonomi serta Universitas Bojonegoro. yang telah memberikan kesempatan penelitian

Bojonegoro, 30 Oktober 2024

Penulis,

Retno Muslinawati, S.E., M.M

NIDN : 07 0108 6001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
ASBTRAK	v
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	5
2.2. Penelitian Terdahulu	9
2.3. Kerangka Konsep Penelitian.....	11
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	12
3.2. Lokasi Penelitian	12
3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	13
3.4. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	14
3.5. Analisis Data	15
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	17
4.2. Pembahasan	22
 BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	28
5.2 Saran	28
 DAFTAR PUSTAKA	

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap daya saing usaha. Berdasarkan hasil analisis, variabel inovasi manajemen memiliki nilai signifikansi sebesar 0.189 (> 0.05) dengan koefisien 0.103, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap daya saing usaha. Sebaliknya, variabel pengetahuan manajemen menunjukkan pengaruh signifikan positif dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05) dan koefisien 0.730, yang mengindikasikan bahwa peningkatan pengetahuan manajemen dapat meningkatkan daya saing usaha secara signifikan. Selain itu, variabel manajemen SDM juga berpengaruh signifikan positif dengan nilai signifikansi 0.016 (< 0.05) dan koefisien 0.103, meskipun pengaruhnya relatif kecil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan manajemen dan manajemen SDM merupakan faktor penting dalam meningkatkan daya saing usaha, sementara inovasi manajemen tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk fokus pada pengembangan pengetahuan manajemen dan manajemen SDM, serta mengevaluasi strategi inovasi manajemen agar lebih relevan dengan kebutuhan pasar. Temuan ini memberikan kontribusi bagi literatur terkait daya saing usaha serta menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dalam merancang strategi pengembangan usaha.

Kata Kunci:

Daya Saing Usaha, Inovasi Manajemen, Pengetahuan Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Latar belakang penelitian mengenai pengaruh inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen sumber daya manusia terhadap daya saing usaha sangat relevan di tengah dinamika bisnis yang terus berkembang. Inovasi manajemen, yang mencakup perbaikan proses, produk, dan layanan, menjadi semakin penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Rangkuti (2021), inovasi adalah elemen krusial yang tidak hanya membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan pasar tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif. Di tengah persaingan yang ketat, inovasi yang berkelanjutan akan membantu perusahaan untuk tetap relevan dan memenuhi ekspektasi konsumen yang terus berubah.

Di samping itu, pengetahuan manajemen merupakan aset penting bagi perusahaan. Pengetahuan yang dimiliki oleh manajer dan karyawan dapat memengaruhi cara organisasi beroperasi dan mengambil keputusan strategis. Hal ini sejalan dengan pendapat Suryana (2020) yang menyatakan bahwa pengetahuan manajemen yang baik dapat menjadi sumber daya strategis yang membantu perusahaan dalam merespons tantangan dan peluang di pasar. Dengan kata lain, penguasaan pengetahuan manajerial yang mendalam dapat meningkatkan kemampuan perusahaan dalam berinovasi dan bersaing secara efektif.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) juga memiliki dampak signifikan terhadap daya saing usaha. SDM yang terlatih dan berkualitas tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Handoko (2019), pengelolaan SDM yang baik akan menciptakan karyawan yang berkomitmen dan kompeten, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan menerapkan praktik manajemen SDM yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki

tim yang siap menghadapi tantangan dan berkontribusi pada inovasi serta peningkatan kinerja.

Hubungan antara inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap daya saing usaha sangat penting dalam konteks bisnis modern. Inovasi manajemen merupakan proses di mana perusahaan menciptakan dan menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional. Rangkuti (2021), inovasi yang berkelanjutan dalam manajemen dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang signifikan.

Pengetahuan manajemen memainkan peran sentral dalam menciptakan keputusan strategis yang efektif. Pengetahuan yang mendalam dan pemahaman yang baik tentang lingkungan bisnis memungkinkan manajer untuk membuat keputusan yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi daya saing perusahaan. Suryana (2020) menyatakan bahwa perusahaan yang mengelola pengetahuan dengan baik akan lebih siap menghadapi tantangan dan peluang yang ada.

Manajemen SDM juga tidak kalah penting dalam meningkatkan daya saing. SDM yang berkualitas tinggi dapat mendorong inovasi dan efisiensi dalam organisasi. Handoko (2019), karyawan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dapat memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan menerapkan praktik manajemen SDM yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk berinovasi, yang selanjutnya berdampak positif pada daya saing perusahaan.

Mewujudkan daya saing usaha menjadi sangat penting dalam menghadapi dinamika pasar global yang terus berubah. Dalam konteks bisnis saat ini, perusahaan yang tidak mampu beradaptasi dan bersaing akan berisiko kehilangan pangsa pasar dan relevansi. Nasution (2022), daya saing yang baik tidak hanya membantu perusahaan untuk bertahan dalam kompetisi, tetapi juga memberikan peluang untuk pertumbuhan dan ekspansi.

Daya saing yang tinggi mendorong perusahaan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas produk dan layanan. Dalam pandangan Sulistiani (2021), inovasi merupakan elemen penting yang memungkinkan perusahaan untuk menawarkan nilai tambah kepada pelanggan. Perusahaan yang berfokus pada inovasi tidak hanya dapat memenuhi kebutuhan pelanggan yang terus berkembang, tetapi juga dapat menciptakan produk baru yang menarik.

Mewujudkan daya saing juga berkontribusi pada efisiensi operasional perusahaan. Haryanto (2023), perusahaan yang mampu meningkatkan efisiensi dalam operasionalnya akan memiliki keunggulan biaya, yang berpengaruh pada daya saing harga di pasar. Dengan menerapkan praktik terbaik dalam manajemen dan teknologi, perusahaan dapat mengurangi biaya produksi dan meningkatkan margin keuntungan.

Daya saing yang baik memberikan dampak positif terhadap reputasi perusahaan. Perusahaan yang dikenal sebagai pemimpin pasar dan inovator akan menarik minat investor dan mitra bisnis, yang pada gilirannya dapat membuka peluang untuk kolaborasi dan investasi baru. Pramono (2022), reputasi yang kuat sebagai perusahaan yang inovatif dan berdaya saing tinggi akan menarik perhatian stakeholders dan menciptakan loyalitas konsumen.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dijelaskan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah inovasi manajemen, pengetahuan manajemen dan manajemen sumber daya manusia terhadap daya saing usaha?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa tujuan penelitian dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh inovasi manajemen, pengetahuan manajemen dan manajemen sumber daya manusia terhadap daya saing usaha

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa hasil penelitian yang dapat diarahkan untuk mendukung teori-teori yang digunakan. Selain itu, memberikan dukungan hasil penelitian-penelitian sejenis yang sudah dilakukan sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi secara empiris kepada subjek penelitian dan instansi berkepentingan terkait dalam bidang ekonomi dan bisnis.

3. Pemberi Dana Hibah (Universitas Bojonegoro)

Memberikan tambahan literatur melalui hasil penelitian dan luaran penelitian berupa artikel ilmiah yang dilakukan secara empiris berdasarkan hasil analisis dan temuan peneliti tentang bidang ekonomi dan bisnis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Inovasi Manajemen

Inovasi manajemen merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing usaha di era globalisasi. Inovasi ini tidak hanya mencakup pengembangan produk dan layanan baru, tetapi juga penerapan strategi manajemen yang lebih efektif. Ramdani (2020), inovasi manajemen berfokus pada perbaikan cara organisasi mengelola sumber daya, proses, dan hubungan dengan pemangku kepentingan. Dengan memanfaatkan inovasi manajemen, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan responsivitas terhadap perubahan pasar.

Salah satu aspek penting dari inovasi manajemen adalah penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam proses bisnis. TIK memungkinkan perusahaan untuk mengotomatiskan proses, meningkatkan efisiensi, dan mempermudah pengambilan keputusan. Santoso (2021), perusahaan yang mengadopsi TIK dalam manajemen mereka dapat meningkatkan kecepatan dan akurasi dalam menjalankan operasional sehari-hari. Penggunaan teknologi dalam manajemen tidak hanya membantu mengurangi biaya tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap tuntutan pelanggan.

Inovasi manajemen juga berkaitan erat dengan pengembangan budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan kolaborasi. Dalam konteks ini, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk berbagi ide dan berinovasi. Widyastuti (2022), budaya inovasi dalam organisasi akan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan mendorong partisipasi aktif dari karyawan, perusahaan dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan relevan untuk menghadapi tantangan bisnis.

Inovasi manajemen dapat memberikan perusahaan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dengan menerapkan praktik manajemen yang inovatif, perusahaan dapat menawarkan nilai tambah kepada pelanggan, yang menjadi kunci untuk mempertahankan loyalitas konsumen. Hidayat (2023), inovasi manajemen yang berfokus pada kebutuhan pelanggan dapat menciptakan pengalaman positif yang membedakan perusahaan dari pesaingnya. Dengan demikian, perusahaan yang berinvestasi dalam inovasi manajemen tidak hanya meningkatkan kinerja operasional tetapi juga membangun hubungan yang lebih baik dengan pelanggan. Inovasi manajemen adalah elemen penting dalam strategi perusahaan untuk bertahan dan berkembang di pasar yang kompetitif. Dengan memanfaatkan teknologi, membangun budaya inovasi, dan berfokus pada kebutuhan pelanggan, perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

b. Pengetahuan Manajemen

Pengetahuan manajemen bisnis adalah salah satu aspek krusial yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi tantangan dan peluang di pasar. Pengetahuan ini mencakup pemahaman tentang berbagai elemen manajerial, termasuk strategi, pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia. Supriyadi (2021), pengetahuan manajemen bisnis yang baik memungkinkan pengusaha untuk mengambil keputusan yang tepat dan efisien dalam setiap aspek operasional.

Salah satu komponen penting dari pengetahuan manajemen bisnis adalah pemahaman tentang strategi pemasaran. Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, perusahaan harus mampu merumuskan dan menerapkan strategi pemasaran yang efektif untuk menarik pelanggan. Fajrina (2022), strategi pemasaran yang berbasis pada analisis pasar dan perilaku konsumen dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi peluang dan mengembangkan produk yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Dengan demikian, pengetahuan tentang pemasaran tidak hanya membantu perusahaan dalam menjangkau pelanggan baru tetapi juga mempertahankan hubungan baik dengan pelanggan yang ada.

Selain itu, pengetahuan tentang manajemen keuangan juga sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan. Keputusan yang berkaitan dengan investasi, pengelolaan kas, dan pembiayaan sangat dipengaruhi oleh pemahaman manajerial yang solid. Hidayat (2023), pengelolaan keuangan yang baik adalah fondasi bagi pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan. Perusahaan yang memiliki manajer yang paham akan keuangan cenderung lebih berhasil dalam mengelola risiko dan meraih peluang investasi yang menguntungkan.

Pengembangan pengetahuan manajemen bisnis juga memerlukan pendekatan berkelanjutan. Dalam hal ini, pendidikan dan pelatihan menjadi kunci untuk meningkatkan kompetensi manajer dan karyawan. Sari (2023), pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja keseluruhan perusahaan, pengetahuan manajemen bisnis memainkan peran penting dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Dengan memperkuat pemahaman tentang strategi pemasaran, manajemen keuangan, dan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dan memperkuat posisinya di pasar.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi vital dalam suatu organisasi yang berfokus pada pengelolaan aset manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM mencakup berbagai aspek, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan retensi karyawan. Widodo (2022), manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, yang berujung pada peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik bukan hanya menguntungkan bagi karyawan tetapi juga sangat penting untuk keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan.

Salah satu komponen penting dalam manajemen SDM adalah proses rekrutmen dan seleksi. Proses ini menentukan kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang akan bergabung dengan organisasi. Rahmawati (2023), rekrutmen

yang sistematis dan berbasis kompetensi akan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan metode rekrutmen yang transparan dan objektif untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Setelah proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi tahap selanjutnya yang tak kalah penting. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan lebih baik. Prasetyo (2021), investasi dalam pelatihan karyawan akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan menyediakan program pelatihan yang tepat, perusahaan tidak hanya mempersiapkan karyawan untuk tugas mereka saat ini tetapi juga mempersiapkan mereka untuk posisi yang lebih tinggi di masa depan.

Manajemen SDM juga mencakup aspek retensi karyawan, di mana perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk tetap tinggal. Kurniawan (2022), karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang lebih cenderung bertahan dalam organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu mengimplementasikan praktik manajemen yang menghargai kontribusi karyawan dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karier, manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

d. Daya Saing Usaha

Daya saing usaha merupakan kemampuan perusahaan untuk bersaing dengan efektif di pasar, baik di tingkat lokal maupun global. Daya saing yang kuat tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk dan layanan, tetapi juga oleh berbagai faktor manajerial dan operasional. Wibowo (2023), daya saing usaha yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk bertahan di pasar yang kompetitif serta menarik pelanggan dengan menawarkan nilai lebih. Dalam konteks ini, perusahaan yang mampu memberikan produk dan layanan

berkualitas tinggi, disertai dengan harga yang bersaing, akan lebih mudah untuk meraih pangsa pasar.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap daya saing adalah inovasi. Inovasi mencakup pengembangan produk baru, perbaikan proses, dan penerapan teknologi baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Susanto (2022), inovasi yang berkelanjutan adalah kunci bagi perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Perusahaan yang berinvestasi dalam riset dan pengembangan serta yang responsif terhadap perubahan kebutuhan konsumen cenderung memiliki posisi yang lebih kuat di pasar. Dengan kata lain, inovasi bukan hanya sekadar pilihan, tetapi merupakan kebutuhan untuk bertahan dan berkembang.

Selain inovasi, manajemen sumber daya manusia (SDM) juga memainkan peran penting dalam daya saing perusahaan. Karyawan yang terampil dan termotivasi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Lestari (2021), pengelolaan SDM yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan untuk menciptakan tim yang siap menghadapi tantangan bisnis.

Daya saing juga berkaitan dengan respons perusahaan terhadap perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan. Perusahaan yang cepat beradaptasi dengan perubahan tersebut dapat mempertahankan relevansinya di pasar. Nugroho (2024), perusahaan yang mampu mengenali dan merespons tren pasar dengan cepat akan memiliki keunggulan dalam menarik pelanggan. Dengan memahami perubahan preferensi konsumen dan dinamika pasar, perusahaan dapat menyusun strategi yang lebih efektif untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

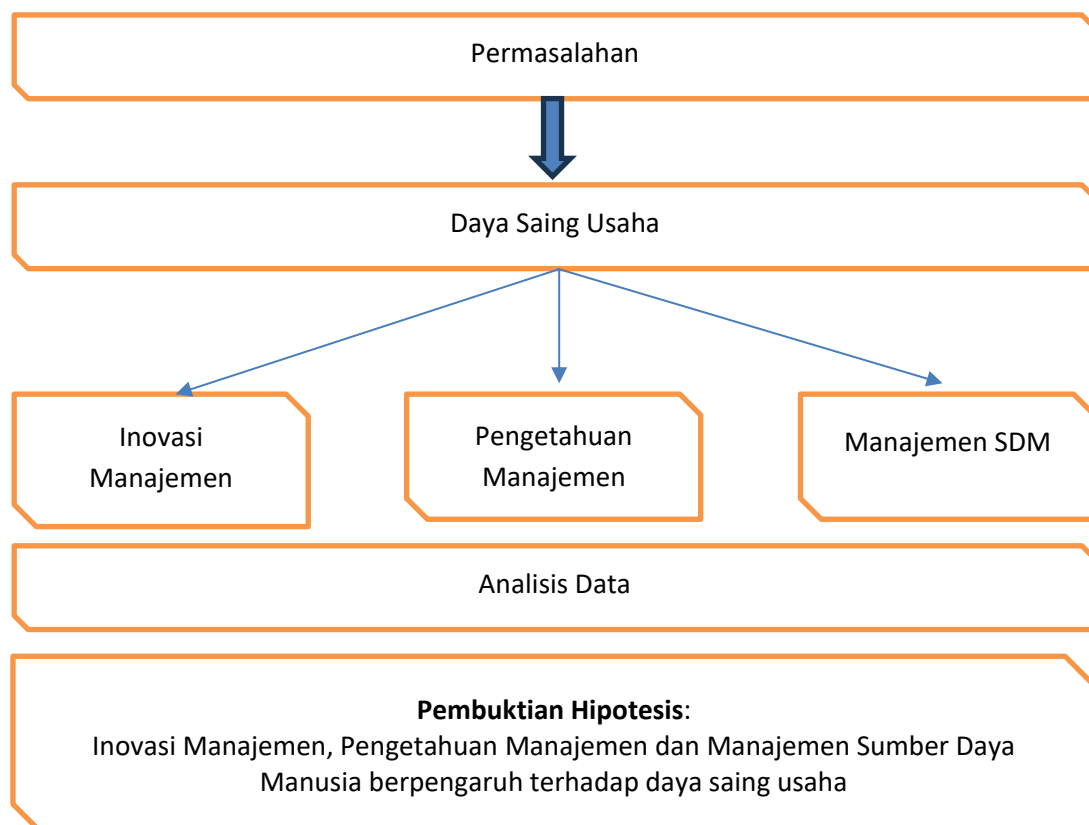
No.	Nama dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Variabel atau Instrumen	Hasil Penelitian
1.	Santoso, A. (2021)	Survei Kuantitatif	Inovasi Manajemen, Kinerja Perusahaan.	Penelitian ini menemukan bahwa inovasi manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan yang menerapkan inovasi dalam proses manajerial mampu meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing.
2.	Hidayat, R. (2020)	Studi Kasus.	Pengetahuan Manajemen, Pengambilan Keputusan, Daya Saing.	Hasil menunjukkan bahwa pengetahuan manajemen yang baik meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, yang berdampak positif terhadap daya saing usaha. Perusahaan dengan manajer berpengetahuan tinggi cenderung lebih responsif terhadap perubahan pasar.
3.	Lestari, S. (2022)	Riset Kualitatif.	Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Daya Saing	Penelitian ini mengungkapkan bahwa manajemen SDM yang efektif berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan daya saing perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan berkembang cenderung lebih produktif.
4.	Prasetyo, E. (2023)	Metode Kuantitatif dengan Analisis	Inovasi, Daya Saing, Loyalitas Pelanggan.	Hasil menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh signifikan terhadap daya saing dan

		Regresi		loyalitas pelanggan. Perusahaan yang sering berinovasi dapat mempertahankan dan meningkatkan basis pelanggan mereka.
--	--	---------	--	--

2.3 Kerangka Konsep Penelitian

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara variabel independen—yaitu inovasi manajemen, yang mencakup pengembangan dan penerapan strategi baru; pengetahuan manajemen, yang merujuk pada kemampuan dan kompetensi manajerial dalam membuat keputusan yang tepat; dan manajemen sumber daya manusia, yang berfokus pada pengelolaan karyawan dan pengembangan mereka—dengan variabel dependen yaitu daya saing usaha, yang mencerminkan kemampuan perusahaan untuk bersaing di pasar. Berikut merupakan kerangka konseptual dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Konsep Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk mengukur variabel yang terlibat dan menganalisis hubungan antar variabel tersebut. Jenis penelitian kuantitatif sering digunakan untuk menguji hipotesis, mengidentifikasi pola, serta membuat generalisasi dari populasi yang lebih besar berdasarkan sampel yang diambil. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggunakan teknik statistik yang kuat untuk menganalisis data, sehingga hasil yang diperoleh lebih objektif dan dapat diandalkan.

Salah satu pendekatan yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah analisis regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk memprediksi nilai dari satu variabel dependen berdasarkan nilai dari beberapa variabel independen. Melalui analisis regresi linier berganda, peneliti dapat menentukan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut.

Regresi linier berganda juga memungkinkan peneliti untuk mengontrol variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian, sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang lebih akurat mengenai hubungan antara variabel. Dengan menggunakan uji hipotesis dan analisis koefisien regresi, peneliti dapat menarik kesimpulan yang lebih kuat.

1.2 Lokasi Penelitian

Pemilihan lokasi penelitian di Kabupaten Bojonegoro pada usaha mikro kecil yang bergerak di bidang produksi makanan dan minuman didasarkan pada beberapa pertimbangan strategis. Pertama, Kabupaten Bojonegoro merupakan salah satu daerah yang memiliki potensi besar

dalam sektor pertanian dan perikanan, sehingga mendukung keberadaan usaha mikro kecil (UMK) di bidang makanan dan minuman. Dengan sumber daya alam yang melimpah, UMK di daerah ini memiliki akses yang baik terhadap bahan baku, yang merupakan faktor kunci dalam produksi makanan berkualitas.

UMK di sektor makanan dan minuman sering kali menjadi tulang punggung perekonomian lokal, dengan kontribusi signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi daya saing usaha ini sangat penting untuk memberikan rekomendasi yang relevan bagi pengembangan kebijakan ekonomi daerah. Dengan melakukan penelitian di lokasi ini, peneliti dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang tantangan dan peluang yang dihadapi oleh UMK di Kabupaten Bojonegoro, serta bagaimana inovasi dan manajemen SDM dapat berkontribusi terhadap pertumbuhan dan daya saing mereka.

1.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian, populasi mengacu pada keseluruhan unit analisis yang menjadi fokus penelitian. Populasi ini dapat terdiri dari individu, kelompok, organisasi, atau entitas lain yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan topik penelitian. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah semua usaha mikro kecil (UMK) yang bergerak di bidang produksi makanan dan minuman di Kabupaten Bojonegoro.

Sampel adalah subset dari populasi yang diambil untuk dianalisis dalam penelitian. Pengambilan sampel dilakukan untuk mendapatkan data yang representatif tanpa perlu mengamati seluruh populasi, yang sering kali tidak praktis atau memerlukan waktu dan biaya yang besar. Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari 60 responden, yang dipilih dari populasi UMK yang ada di Kabupaten Bojonegoro. Pemilihan jumlah 60 responden

dianggap cukup untuk memberikan gambaran yang representatif mengenai keadaan dan karakteristik UMK di daerah tersebut.

Teknik pengambilan sampel adalah metode yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi. Terdapat berbagai teknik pengambilan sampel, di antaranya adalah sampel acak sederhana, sampel stratified, sampel sistematis, dan sampel purposive. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan dapat berupa *purposive sampling*, di mana peneliti memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti usaha mikro kecil yang sudah beroperasi minimal selama satu tahun dan memiliki produk makanan atau minuman yang terdaftar secara resmi. Dengan cara ini, diharapkan sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang akurat dan mendalam mengenai pengaruh inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen sumber daya manusia terhadap daya saing usaha di Kabupaten Bojonegoro.

1.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian merujuk pada tipe informasi yang dikumpulkan dan digunakan untuk analisis. Data dapat dibedakan menjadi dua kategori utama: data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumber asli melalui pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti itu sendiri. Sementara itu, data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti buku, artikel, laporan, atau data statistik yang telah dipublikasikan.

Dalam penelitian ini, **jenis data** yang digunakan adalah **data primer**. Data primer dikumpulkan secara langsung dari responden melalui berbagai metode, seperti wawancara, kuesioner, atau observasi. Penggunaan data primer sangat penting karena memberikan informasi yang lebih relevan dan terkini mengenai variabel yang diteliti, seperti inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen sumber daya manusia dalam konteks usaha mikro kecil di Kabupaten Bojonegoro.

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam konteks penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dapat diterapkan meliputi:

1. Kuesioner: Kuesioner adalah instrumen yang berisi serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mengumpulkan informasi dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan biasanya disebarkan secara langsung atau melalui platform online.
2. Observasi: Peneliti juga dapat melakukan observasi langsung terhadap usaha mikro kecil, memperhatikan proses manajemen, inovasi, dan interaksi dengan sumber daya manusia untuk mendapatkan informasi kontekstual yang berharga.

1.5 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yang penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan hasil yang didapat dapat diandalkan. Tahapan tersebut mencakup pengujian instrumen data, asumsi klasik, dan uji hipotesis.

a. Pengujian Instrumen Data

Tahap ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data, seperti kuesioner atau wawancara, telah teruji dan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Validitas mengacu pada sejauh mana instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas berhubungan dengan konsistensi hasil pengukuran jika instrumen yang sama digunakan pada waktu yang berbeda. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan mencerminkan variabel yang diteliti dengan akurat.

b. Asumsi Klasik

Setelah instrumen data dinyatakan valid dan reliabel, langkah berikutnya adalah melakukan analisis asumsi klasik. Asumsi klasik ini mencakup beberapa kriteria yang harus dipenuhi sebelum menerapkan analisis regresi linier berganda, yaitu:

- ❖ **Normalitas:** Data residual harus terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data mengikuti pola distribusi yang diharapkan.
- ❖ **Homoskedastisitas:** Varians residual harus sama di semua level variabel independen. Uji ini memastikan bahwa tidak ada pola tertentu dalam varians residual yang dapat mempengaruhi hasil analisis.
- ❖ **Multikolinearitas:** Tidak boleh ada hubungan yang kuat antara variabel independen. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa variabel-variabel yang digunakan tidak saling berkorelasi terlalu tinggi, yang dapat memengaruhi stabilitas estimasi regresi.

c. Uji Hipotesis

Setelah data memenuhi asumsi klasik, tahap berikutnya adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen (inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen sumber daya manusia) terhadap variabel dependen (daya saing usaha). Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, di mana peneliti akan menguji koefisien regresi untuk menentukan apakah setiap variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap daya saing usaha. Dengan demikian, hasil dari uji hipotesis ini akan membantu peneliti menarik kesimpulan mengenai pengaruh yang diteliti dan memberikan rekomendasi strategis untuk pengembangan usaha.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian, uji asumsi klasik yang digunakan meliputi:

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dengan analisa matrik korelasi antar variabel dependen dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Hasil dari pengujian multikolonieritas dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Inovasi Manajemen	0.302	3.316
Pengetahuan Manajemen	0.298	3.351
Manajemen SDM	0.659	1.516

berdasarkan pada tabel di atas tersebut menunjukkan hasil pengujian multikolinearitas. hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen yang meliputi inovasi manajemen, pengetahuan manajemen dan manajemen SDM mempunyai nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 maka dengan demikian dapat di simpulkan model regresi yang digunakan pada penelitian tidak mengandung multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Cara yang digunakan antara lain menggunakan Glejser test, yaitu jika hasil uji diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel dan probability

signifikan $> 0,05$ maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Inovasi Manajemen	0.303
Pengetahuan Manajemen	0.936
Manajemen SDM	0.677

Berdasarkan pada tabel di atas tersebut merupakan hasil dari pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser, yang menunjukkan bahwa semua variabel independen meliputi inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen SDM mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Karena tingkat signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan dalam model regresi yang digunakan pada penelitian tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan, variabel residual memiliki distribusi normal dengan Kolmogorov Smirnov Test (KS test). Metode pengujian normalitas yaitu dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 maka menunjukkan distribusi data yang digunakan dalam model analisis regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.01781585
Most Extreme Differences	Absolute	0.077

	Positive	0.077
	Negative	-0.051
Kolmogorov-Smirnov Z		0.593
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.874

Berdasarkan pada tabel di atas tersebut merupakan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan metode non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil penelitian menunjukkan tingkat signifikansi Kolmogorov Smirnov test sebesar 0.874 karena tingkat signifikansi yaitu $0.874 > 0,05$ maka dengan demikian bahwa data yang digunakan dalam model regresi tersebut berdistribusi normal.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Kriteria penilaian uji reliabilitas yaitu apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari signifikansi 60% atau 0.6 maka kuesioner tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Koefisien Alpha
Inovasi Manajemen	5 Pernyataan	0.807	0.60
Pengetahuan Manajemen	5 Pernyataan	0.804	0.60
Manajemen SDM	5 Pernyataan	0.847	0.60
Daya Saing Usaha	5 Pernyataan	0.716	0.60

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan mempunyai Cronbach Alpha > 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur dari masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang

berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji koefisien tabel korelasi signifikansi 0,05 yaitu apabila diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel pada signifikansi 0,05 menunjukkan tiap-tiap pertanyaan tersebut valid. Hasil uji validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Pernyataan	r hitung	r table	Sig
Inovasi Manajemen	Pernyataan 1	0.774	0.2144	0.000
	Pernyataan 2	0.788	0.2144	0.000
	Pernyataan 3	0.704	0.2144	0.000
	Pernyataan 4	0.756	0.2144	0.000
	Pernyataan 5	0.730	0.2144	0.000
Pengetahuan Manajemen	Pernyataan 1	0.789	0.2144	0.000
	Pernyataan 2	0.755	0.2144	0.000
	Pernyataan 3	0.805	0.2144	0.000
	Pernyataan 4	0.753	0.2144	0.000
	Pernyataan 5	0.642	0.2144	0.000
Manajemen SDM	Pernyataan 1	0.756	0.2144	0.000
	Pernyataan 2	0.801	0.2144	0.000
	Pernyataan 3	0.828	0.2144	0.000
	Pernyataan 4	0.721	0.2144	0.000
	Pernyataan 5	0.828	0.2144	0.000
Daya Saing Usaha	Pernyataan 1	0.797	0.2144	0.000
	Pernyataan 2	0.564	0.2144	0.000
	Pernyataan 3	0.631	0.2144	0.000
	Pernyataan 4	0.731	0.2144	0.000

	Pernyataan 5	0.690	0.2144	0.000
--	--------------	-------	--------	-------

Berdasarkan pada tabel di atas merupakan hasil dari pengujian uji validitas. Pada penelitian ini menggunakan 60 responden dengan alpha 0,05 maka diperoleh r tabel sebesar 0.2144. Hasil dari pengujian uji validitas menunjukkan pada tabel nilai r hitung setiap indikator variabel lebih besar dari r tabel yaitu 0,2144. Karena nilai dari setiap indikator variabel menunjukkan r hitung > r tabel, maka hasil tersebut menyatakan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu Inovasi Manajemen (X1), Pengetahuan Manajemen (X2), Manajemen SDM (X3), terhadap Daya Saing Usaha (Y). Hasil analisis regresi linear berganda di tunjukkan pada tabel berikut ini :

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.933	0.963		0.969	0.337
Inovasi Manajemen	0.103	0.077	0.117	1.330	0.189
Pengetahuan Manajemen	0.730	0.087	0.741	8.382	0.000
Manajemen SDM	0.103	0.041	0.147	2.476	0.016
Hasil Uji Simultan Sig. 0.000 < 0.05					
Hasil Uji R ² 0.862					

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 0.933, menunjukkan bahwa jika variabel independen konstan (tetap), maka variabel dependen yaitu daya saing usaha sebesar 0.933.
- Nilai signifikansi variabel inovasi manajemen sebesar 0.189 > 0,05 dengan nilai koefisien sebesar 0.103. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel inovasi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap daya saing usaha.
- Nilai signifikansi variabel pengetahuan manajemen sebesar 0.000 < 0.05 dengan nilai koefisien sebesar 0.730. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel

pengetahuan manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap daya saing usaha.

- d. Nilai signifikansi variabel manajemen SDM sebesar $0.016 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.103. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel manajemen SDM berpengaruh signifikan positif terhadap daya saing usaha.
- e. Nilai signifikansi pada uji simultan sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dijelaskan bahwa secara simultan inovasi manajemen, pengetahuan manajemen dan manajemen SDM secara simultan berpengaruh terhadap daya saing usaha.
- f. Nilai R^2 sebesar 0.862 menunjukkan inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen SDM berkontribusi dalam mempengaruhi daya saing usaha sebesar 86.2% sedangkan sisannya sebesar 13.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

1. Inovasi Manajemen Terhadap Daya Saing Usaha

Nilai signifikansi variabel inovasi manajemen sebesar 0.189 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi yang umum digunakan, yaitu 0.05. Dengan demikian, variabel inovasi manajemen tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap daya saing usaha pada tingkat kepercayaan 95%. Selain itu, nilai koefisien sebesar 0.103 menunjukkan arah hubungan positif antara inovasi manajemen dan daya saing usaha. Namun, karena hubungan ini tidak signifikan secara statistik, maka pengaruh inovasi manajemen terhadap daya saing usaha tidak dapat diandalkan atau dianggap memiliki dampak nyata. Kesimpulannya, inovasi manajemen tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap daya saing usaha dalam penelitian ini.

Inovasi manajemen, yang mencakup perbaikan proses, produk, dan layanan, menjadi semakin penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Rangkuti (2021), inovasi adalah elemen krusial yang tidak hanya membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan pasar tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif. Di tengah persaingan yang ketat, inovasi yang

berkelanjutan akan membantu perusahaan untuk tetap relevan dan memenuhi ekspektasi konsumen yang terus berubah.

Hubungan antara inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap daya saing usaha sangat penting dalam konteks bisnis modern. Inovasi manajemen merupakan proses di mana perusahaan menciptakan dan menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional. Rangkuti (2021), inovasi yang berkelanjutan dalam manajemen dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang signifikan.

Inovasi manajemen merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing usaha di era globalisasi. Inovasi ini tidak hanya mencakup pengembangan produk dan layanan baru, tetapi juga penerapan strategi manajemen yang lebih efektif. Ramdani (2020), inovasi manajemen berfokus pada perbaikan cara organisasi mengelola sumber daya, proses, dan hubungan dengan pemangku kepentingan. Dengan memanfaatkan inovasi manajemen, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan responsivitas terhadap perubahan pasar.

Salah satu aspek penting dari inovasi manajemen adalah penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam proses bisnis. TIK memungkinkan perusahaan untuk mengotomatiskan proses, meningkatkan efisiensi, dan mempermudah pengambilan keputusan. Santoso (2021), perusahaan yang mengadopsi TIK dalam manajemen mereka dapat meningkatkan kecepatan dan akurasi dalam menjalankan operasional sehari-hari. Penggunaan teknologi dalam manajemen tidak hanya membantu mengurangi biaya tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap tuntutan pelanggan.

Inovasi manajemen juga berkaitan erat dengan pengembangan budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan kolaborasi. Dalam konteks ini, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk berbagi ide dan berinovasi. Widyastuti (2022), budaya inovasi dalam organisasi akan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan mendorong partisipasi aktif dari

karyawan, perusahaan dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan relevan untuk menghadapi tantangan bisnis.

2. Pengetahuan Manajemen Terhadap Daya Saing Usaha

Nilai signifikansi variabel pengetahuan manajemen sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa hubungan antara pengetahuan manajemen dan daya saing usaha adalah signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Artinya, ada bukti kuat bahwa variabel ini memiliki pengaruh nyata terhadap daya saing usaha. Nilai koefisien sebesar 0.730 menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat positif. Dengan demikian, peningkatan dalam pengetahuan manajemen akan diikuti oleh peningkatan daya saing usaha secara signifikan. Kesimpulannya, variabel pengetahuan manajemen memiliki pengaruh signifikan positif terhadap daya saing usaha, yang berarti semakin tinggi tingkat pengetahuan manajemen, semakin besar daya saing usaha yang dapat dicapai.

Pengetahuan manajemen merupakan aset penting bagi perusahaan. Pengetahuan yang dimiliki oleh manajer dan karyawan dapat memengaruhi cara organisasi beroperasi dan mengambil keputusan strategis. Hal ini sejalan dengan pendapat Suryana (2020) yang menyatakan bahwa pengetahuan manajemen yang baik dapat menjadi sumber daya strategis yang membantu perusahaan dalam merespons tantangan dan peluang di pasar. Dengan kata lain, penguasaan pengetahuan manajerial yang mendalam dapat meningkatkan kemampuan perusahaan dalam berinovasi dan bersaing secara efektif.

Pengetahuan manajemen memainkan peran sentral dalam menciptakan keputusan strategis yang efektif. Pengetahuan yang mendalam dan pemahaman yang baik tentang lingkungan bisnis memungkinkan manajer untuk membuat keputusan yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi daya saing perusahaan. Suryana (2020) menyatakan bahwa perusahaan yang mengelola pengetahuan dengan baik akan lebih siap menghadapi tantangan dan peluang yang ada.

Pengetahuan manajemen bisnis adalah salah satu aspek krusial yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi tantangan dan peluang di pasar. Pengetahuan ini mencakup pemahaman tentang berbagai elemen

manajerial, termasuk strategi, pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia. Supriyadi (2021), pengetahuan manajemen bisnis yang baik memungkinkan pengusaha untuk mengambil keputusan yang tepat dan efisien dalam setiap aspek operasional.

Salah satu komponen penting dari pengetahuan manajemen bisnis adalah pemahaman tentang strategi pemasaran. Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, perusahaan harus mampu merumuskan dan menerapkan strategi pemasaran yang efektif untuk menarik pelanggan. Fajrina (2022), strategi pemasaran yang berbasis pada analisis pasar dan perilaku konsumen dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi peluang dan mengembangkan produk yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Dengan demikian, pengetahuan tentang pemasaran tidak hanya membantu perusahaan dalam menjangkau pelanggan baru tetapi juga mempertahankan hubungan baik dengan pelanggan yang ada.

Selain itu, pengetahuan tentang manajemen keuangan juga sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan. Keputusan yang berkaitan dengan investasi, pengelolaan kas, dan pembiayaan sangat dipengaruhi oleh pemahaman manajerial yang solid. Hidayat (2023), pengelolaan keuangan yang baik adalah fondasi bagi pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan. Perusahaan yang memiliki manajer yang paham akan keuangan cenderung lebih berhasil dalam mengelola risiko dan meraih peluang investasi yang menguntungkan.

Pengembangan pengetahuan manajemen bisnis juga memerlukan pendekatan berkelanjutan. Dalam hal ini, pendidikan dan pelatihan menjadi kunci untuk meningkatkan kompetensi manajer dan karyawan. Sari (2023), pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja keseluruhan perusahaan, pengetahuan manajemen bisnis memainkan peran penting dalam mencapai tujuan strategis perusahaan.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Daya Saing Usaha

Nilai signifikansi variabel manajemen SDM sebesar 0.016, yang lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa hubungan antara manajemen SDM dan daya saing

usaha adalah signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Nilai koefisien sebesar 0.103 menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat positif, meskipun besarnya pengaruh relatif kecil. Artinya, setiap peningkatan dalam manajemen SDM akan diikuti oleh peningkatan daya saing usaha, meskipun dampaknya tidak terlalu besar. Kesimpulannya, variabel manajemen SDM memiliki pengaruh signifikan positif terhadap daya saing usaha. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan daya saing usaha, meskipun dampaknya tidak sebesar variabel lain seperti pengetahuan manajemen (jika dibandingkan).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) juga memiliki dampak signifikan terhadap daya saing usaha. SDM yang terlatih dan berkualitas tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Handoko (2019), pengelolaan SDM yang baik akan menciptakan karyawan yang berkomitmen dan kompeten, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan menerapkan praktik manajemen SDM yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tim yang siap menghadapi tantangan dan berkontribusi pada inovasi serta peningkatan kinerja.

Manajemen SDM juga tidak kalah penting dalam meningkatkan daya saing. SDM yang berkualitas tinggi dapat mendorong inovasi dan efisiensi dalam organisasi. Handoko (2019), karyawan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dapat memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan menerapkan praktik manajemen SDM yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk berinovasi, yang selanjutnya berdampak positif pada daya saing perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi vital dalam suatu organisasi yang berfokus pada pengelolaan aset manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM mencakup berbagai aspek, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan retensi karyawan. Widodo (2022), manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, yang berujung pada peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian,

pengelolaan SDM yang baik bukan hanya menguntungkan bagi karyawan tetapi juga sangat penting untuk keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan.

Salah satu komponen penting dalam manajemen SDM adalah proses rekrutmen dan seleksi. Proses ini menentukan kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang akan bergabung dengan organisasi. Rahmawati (2023), rekrutmen yang sistematis dan berbasis kompetensi akan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan metode rekrutmen yang transparan dan objektif untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Setelah proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi tahap selanjutnya yang tak kalah penting. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan lebih baik. Prasetyo (2021), investasi dalam pelatihan karyawan akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan menyediakan program pelatihan yang tepat, perusahaan tidak hanya mempersiapkan karyawan untuk tugas mereka saat ini tetapi juga mempersiapkan mereka untuk posisi yang lebih tinggi di masa depan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, variabel inovasi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap daya saing usaha, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.189 yang lebih besar dari 0.05 dan nilai koefisien sebesar 0.103. Sebaliknya, variabel pengetahuan manajemen memiliki pengaruh signifikan positif terhadap daya saing usaha, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 dan nilai koefisien sebesar 0.730. Selain itu, variabel manajemen SDM juga berpengaruh signifikan positif terhadap daya saing usaha, dengan nilai signifikansi sebesar 0.016 yang lebih kecil dari 0.05 dan nilai koefisien sebesar 0.103. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan manajemen dan manajemen SDM memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan daya saing usaha, sementara inovasi manajemen tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

5.2 Saran

Berikut adalah saran berdasarkan hasil analisis:

- a. Perusahaan perlu meningkatkan pelatihan dan pendidikan terkait pengetahuan manajemen bagi para pemimpin dan karyawan untuk memperkuat daya saing usaha.
- b. Meningkatkan sistem manajemen SDM yang berbasis teknologi untuk mendukung efisiensi dan produktivitas tenaga kerja.
- c. Meskipun tidak signifikan dalam analisis ini, perusahaan tetap perlu mengevaluasi strategi inovasi manajemen agar dapat memberikan dampak yang lebih nyata terhadap daya saing usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Fajrina, L. (2022). Strategi Pemasaran Berbasis Pengetahuan untuk Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Pemasaran dan Manajemen*, 11(3), 156-168.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryanto, T. (2023). *Manajemen Strategis dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hidayat, D. (2023). *Inovasi Manajemen: Strategi Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Hidayat, M. (2023). *Manajemen Keuangan untuk Pertumbuhan Berkelanjutan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Hidayat, R. (2020). Peran Pengetahuan Manajemen dalam Pengambilan Keputusan dan Daya Saing Usaha. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 120-135.
- Kurniawan, I. (2022). Strategi Retensi Karyawan untuk Meningkatkan Loyalitas.”*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 125-139.
- Lestari, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Daya Saing Perusahaan: Studi Kualitatif*. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(3), 75-89.
- Nasution, M. (2022). Peran Daya Saing dalam Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 45-60.
- Pramono, S. (2022). Membangun Reputasi Perusahaan Melalui Inovasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(3), 112-128.
- Prasetyo, A. (2021). Pentingnya Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 10(1), 88-102.
- Prasetyo, E. (2023). Inovasi dan Daya Saing: Analisis Pengaruh terhadap Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 200-215.
- Rahmawati, D. (2023). Rekrutmen Berbasis Kompetensi: Strategi untuk Mencapai Kualitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 45-59.
- Ramdani, A. (2020). Inovasi Manajemen dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 15-29.

- Rangkuti, F. (2021). Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, A. (2021). Pengaruh Inovasi Manajemen terhadap Kinerja Perusahaan di Sektor Jasa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 45-59.
- Santoso, B. (2021). Peran Teknologi Informasi dalam Inovasi Manajemen. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 6(2), 77-85.
- Sari, R. (2023). Pentingnya Pelatihan dalam Pengembangan Pengetahuan Manajemen. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 34-50.
- Sulistiani, N. (2021). Inovasi dan Daya Saing Usaha: Studi Kasus di Sektor Ritel. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(2), 99-114.
- Supriyadi, D. (2021). Peran Pengetahuan Manajemen dalam Keputusan Bisnis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 78-92.
- Suryana, M. (2020). Manajemen Pengetahuan untuk Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 120-135.
- Widodo, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Widyastuti, S. (2022). Membangun Budaya Inovasi untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(4), 200-215.

Correlations

		Inovasi_Manajemen_1	Inovasi_Manajemen_2	Inovasi_Manajemen_3	Inovasi_Manajemen_4	Inovasi_Manajemen_5	Inovasi_Manajemen_Total
Inovasi_Manajemen_1	Pearson Correlation	1	,604**	,323*	,626**	,395**	,774**
	Sig. (2-tailed)		,000	,012	,000	,002	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Inovasi_Manajemen_2	Pearson Correlation	,604**	1	,388**	,610**	,372**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000	,003	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Inovasi_Manajemen_3	Pearson Correlation	,323*	,388**	1	,284*	,587**	,704**
	Sig. (2-tailed)	,012	,002		,028	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Inovasi_Manajemen_4	Pearson Correlation	,626**	,610**	,284*	1	,360**	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,028		,005	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Inovasi_Manajemen_5	Pearson Correlation	,395**	,372**	,587**	,360**	1	,730**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,000	,005		,000
	N	60	60	60	60	60	60
Inovasi_Manajemen_Total	Pearson Correlation	,774**	,788**	,704**	,756**	,730**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		Pengetahuan_Manajemen_1	Pengetahuan_Manajemen_2	Pengetahuan_Manajemen_3	Pengetahuan_Manajemen_4	Pengetahuan_Manajemen_5	Pengetahuan_Manajemen_Total
Pengetahuan_Manajemen_1	Pearson Correlation	1	,532**	,579**	,484**	,356**	,789**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,005	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Pengetahuan_Manajemen_2	Pearson Correlation	,532**	1	,556**	,436**	,286*	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,027	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Pengetahuan_Manajemen_3	Pearson Correlation	,579**	,556**	1	,497**	,357**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,005	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Pengetahuan_Manajemen_4	Pearson Correlation	,484**	,436**	,497**	1	,427**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Pengetahuan_Manajemen_5	Pearson Correlation	,356**	,286*	,357**	,427**	1	,642**
	Sig. (2-tailed)	,005	,027	,005	,001		,000
	N	60	60	60	60	60	60
Pengetahuan_Manajemen_Total	Pearson Correlation	,789**	,755**	,805**	,753**	,642**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		Manajemen_SDM_1	Manajemen_SDM_2	Manajemen_SDM_3	Manajemen_SDM_4	Manajemen_SDM_5	Manajemen_SDM_Total
Manajemen_SDM_1	Pearson Correlation	1	,558**	,673**	,336**	,466**	,756**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,009	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Manajemen_SDM_2	Pearson Correlation	,558**	1	,562**	,409**	,619**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Manajemen_SDM_3	Pearson Correlation	,673**	,562**	1	,477**	,555**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Manajemen_SDM_4	Pearson Correlation	,336**	,409**	,477**	1	,590**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,009	,001	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Manajemen_SDM_5	Pearson Correlation	,466**	,619**	,555**	,590**	1	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60
Manajemen_SDM_Total	Pearson Correlation	,756**	,801**	,828**	,721**	,828**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,804	,807	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,805	,804	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,846	,847	5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,01781585
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,593
Asymp. Sig. (2-tailed)		,874

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,933	,963		,969	,337		
	Inovasi_Manajemen	,103	,077	,117	1,330	,189	,302	3,316
	Pengetahuan_Manajemen	,730	,087	,741	8,382	,000	,298	3,351
	Manajemen_SDM	,103	,041	,147	2,476	,016	,659	1,516

a. Dependent Variable: Keberhasilan_Usaha

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,024	,543		,045	,964
	Inovasi_Manajemen	,045	,044	,246	1,040	,303
	Pengetahuan_Manajemen	,004	,049	,019	,081	,936
	Manajemen_SDM	-,010	,023	-,067	-,418	,677

a. Dependent Variable: Abs_Residual

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,933	,963		,969	,337
	Inovasi_Manajemen	,103	,077	,117	1,330	,189
	Pengetahuan_Manajemen	,730	,087	,741	8,382	,000
	Manajemen_SDM	,103	,041	,147	2,476	,016

a. Dependent Variable: Keberhasilan_Usaha

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 ^a	,869	,862	1,04472

a. Predictors: (Constant), Manajemen_SDM, Inovasi_Manajemen, Pengetahuan_Manajemen

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407,062	3	135,687	124,319	,000 ^b
	Residual	61,121	56	1,091		
	Total	468,183	59			

a. Dependent Variable: Keberhasilan_Usaha

b. Predictors: (Constant), Manajemen_SDM, Inovasi_Manajemen, Pengetahuan_Manajemen



JURNAL DIMENSI

Universitas Riau Kepulauan

https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms E-ISSN 2599-0004; P-ISSN 2085 9996



BAHASA
Pilih Bahasa
English Kirim

PENGUNA
Anda masuk sebagai...
retnomuslimawati
• Jurnal Sains
• Profil Saya
• Keluar

Bantuan Jurnal

KONTEN JURNAL
Ruang Lingkup Pencarian
All Mencari

Jelajahi
• Berdasarkan Masalah
• Oleh Penulis
• Dengan Judul
• Jurnal Lainnya

RUMAH TENTANG BERANDA PENGGUNA MENCARI SAAT INI ARSIP

PENGUMUMAN

Beranda > Pengguna > Penulis > Pengajuan Aktif

Pengajuan Aktif

AKTIF	ARSIP										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>NO. KIRIM</th> <th>DETIK</th> <th>PENULIS</th> <th>JUDUL</th> <th>STATUS</th> </tr> <tr> <td>7384</td> <td>01-17</td> <td>ramah lingkungan</td> <td>muslingwati, Azhari, Fadilah, Wahyu...</td> <td>PENGABDIAN INOVASI MANAJEMEN, PENGABDIAN MANAJEMEN DAN...</td> </tr> </table>	NO. KIRIM	DETIK	PENULIS	JUDUL	STATUS	7384	01-17	ramah lingkungan	muslingwati, Azhari, Fadilah, Wahyu...	PENGABDIAN INOVASI MANAJEMEN, PENGABDIAN MANAJEMEN DAN...	Menunggu tugas
NO. KIRIM	DETIK	PENULIS	JUDUL	STATUS							
7384	01-17	ramah lingkungan	muslingwati, Azhari, Fadilah, Wahyu...	PENGABDIAN INOVASI MANAJEMEN, PENGABDIAN MANAJEMEN DAN...							

1 - 1 dari 1 Item

Mulai Pengajuan Baru
KLIK DI SINI untuk melanjutkan ke langkah pertama dari lima langkah proses pengiriman.

Pengembalian dana

TENTANG JURNAL:

FOKUS DAN RUANG LINGKUP

- TIM REDAKSI
- PENINJAU SEBAYA
- PEDOMAN PENULIS
- PENYERAHAN
- ETIKA PUBLIKASI
- LISENTHAK CIPTA
- PROSES PENERBITAN