

**PENGARUH STRATEGI INOVASI TERHADAP
KEUNGGULAN BERSAING PADA
BANK RIAU KEPRI SYARIAH
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**FENNY RUSANDI
NIM : 18612402**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH STRATEGI INOVASI TERHADAP
KEUNGGULAN BERSAING PADA
BANK RIAU KEPRI SYARIAH
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

Nama : FENNY RUSANDI

NIM : 18612402

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH STRATEGI INOVASI TERHADAP KEUNGGULAN
BERSAING PADA BANK RIAU KEPRI SYARIAH
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

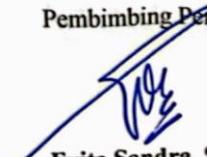
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : FENNY RUSANDI
NIM : 18612402

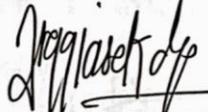
Menyetujui,

Pembimbing Pertama



Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.
NIDN. 1029127202/Lektor

Pembimbing Kedua



Anggia Sekar Putri, S.E., M.M
NIDN. 1030089102/Lektor

Menyetujui,

Ketua Program Studi,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA PROVINSI
KEPULAUAN RIAU**

Yang Diperiapkan dan Disusun oleh :

NAMA : RIMA MELATI
NIM : 18612247

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Satu Bulan November Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,


Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.
NIDN. 1021029102 / Lektor

Sekretaris,


Satriadi, S.A.P., M.Sc.
NIDN. 1011108901 / Lektor

Anggota


Imran Ilvas, M.M.
NIDN. 1007036603 / Lektor

Tanjungpinang, 21 November 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang


Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rima Melati
NIM : 18612247
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.14
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – 1 (Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap
Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan
Informatika Provinsi Kepulauan Riau

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 03 Oktober 2023

Penyusun,



RIMA MELATI
NIM : 18612247

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang, melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

Semua ada waktunya, jangan membandingkan proses hidupmu dengan orang lain, tidak ada perbandingan antara matahari dan bulan, mereka akan bersinar saat waktunya tiba.

(B.J. Habibie)

“Only you change your life, nobody else can do it for you”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa lelah penuh kasih sayang memanjatkan doa yang luar biasa untuk anaknya serta dukungan baik moril maupun materil.

Terimakasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya hingga saya akhirnya bisa berada dititik ini.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah SWT Penulis Ucapkan atas nikmat kesehatan yang diberikan Tuhan dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul :
“PENGARUH STRATEGI INOVASI TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING PADA BANK RIAU KEPRI SYARIAH TANJUNGPINANG”.

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, M.Hsc. .selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Ibu Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M. sebagai Pembimbing I yang selama ini sudah banyak membantu memberikan masukan dalam skripsi ini.

7. Ibu Anggia Sekar Putri, S.E., M.M. sebagai pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan yang berguna dalam penelitian ini.
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis bapak Rusdi Tjandra dan ibu Dahliani yang telah menjadi pendukung dalam memberikan support, motivasi, dan doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
10. Ibuku Dahliani terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat, dan doa yang diberikan selama ini. Terimakasih atas nasihat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan. Terimakasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Ibu menjadi penguat dan pengingat paling hebat. Terimakasih sudah menjadi tempat ku berpulang, bu.
11. Sahabat penulis. Nurul, Mayditha, Andra dan Nurfitri yang telah banyak membantu dan membersamai proses penulis dari awal proposal sampai tugas akhir. Terimakasih atas segala bantuan, support, dan kebaikan yang diberikan kepada penulis selama ini. *See u on top, girls.*
12. Rachmad Agung Ali sebagai partner special, terimakasih untuk selalu memberi dukungan, mendengarkan keluh kesah dan memberikan kebahagiaan kepada penulis.

13. Seluruh pihak yang memberikan bantuan kepada penulis namun tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas bantuan, semangat, dan doa baik yang diberikan kepada penulis selama ini.

14. Last but not least, terimakasih kepada diri penulis. Hebat bisa bertahan berdiri tegap menghadapi segala kesedihan serta liku hidup kadang jenuh dan ingin berhenti. Kamu keren dan hebat, fen.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa partisipasi dari orang lain sangat membantu, sehingga sangat berterimakasih dan mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, April 2023

Penulis

Fenny Rusandi

NIM : 18612402

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN MOTTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Batasan Masalah.....	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5. Kegunaan Penelitian	10
1.5. Sistematika Penulisan	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Tinjauan Teori	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	13
2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia....	16
2.1.1.4 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.1.5 Tujuan-Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19

2.1.2 Strategi Inovasi.....	20
2.1.2.1 Pengertian Strategi Inovasi.....	20
2.1.2.2 Kebutuhan Akan Inovasi.....	21
2.1.2.3 Manfaat Inovasi.....	22
2.1.2.4 Hambatan Inovasi.....	23
2.1.2.5 Mengelola Inovasi.....	25
2.1.2.5 Indikator Inovasi.....	26
2.1.3 Keunggulan Bersaing.....	30
2.1.3.1 Pengertian Keunggulan Bersaing.....	30
2.1.3.2 Pendekatan dalam Menciptakan Keunggulan Bersaing	31
2.1.3.3 Indikator Keunggulan Bersaing.....	33
2.1.4 Hubungan Variabel Strategi Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing.....	35
2.2. Kerangka Pemikiran.....	36
2.3 Hipotesa.....	36
2.4. Penelitian Terdahulu.....	37
BAB III. METODE PENELITIAN.....	42
3.1. Jenis Penelitian.....	42
3.2. Jenis Data.....	42
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.4. Populasi dan Sampel.....	45
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	46
3.6. Teknik Pengolahan Data.....	47
3.7. Teknik Analisis Data.....	49
3.8. Jadwal Penelitian.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1. Hasil Penelitian.....	53
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	53

4.1.1.1 Sejarah Singkat Bank Riau Kepri.....	53
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	54
4.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
4.1.3 Uji Kualitas Data	56
4.1.3.1 Uji Validitas.....	56
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	57
4.1.4 Deskripsi Tanggapan Responden	57
4.1.4.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Inovasi...	58
4.1.4.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Keunggulan Bersaing	61
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	64
4.1.5.1 Uji Normalitas	64
4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.1.6 Analisis Regresi Linier Sederhana	69
4.1.7 Uji Hipotesis.....	69
4.1.8 Uji Koefisien Determinasi (R Square)	70
4.2. Pembahasan	71
BAB V PENUTUP.....	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
CURICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.	Produk Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan	5
2.	Produk Hasil Inovasi	7
3.	Skala Likert	39
4.	Daftar Populasi	44
5.	Definisi Operasional Variabel	47
6.	Jadwal Penelitian	52
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	55
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
10.	Pengujian Validitas Variabel Penelitian	57
11.	Pengujian Reliabilitas	58
12.	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Inovasi	58
13.	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Keunggulan Bersaing	62
14.	Analisa Perhitungan Regresi	68
15.	Hasil Uji T	69
16.	Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)	70

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
1.	Perkembangan BRK Syariah.....	8
2.	Kerangka Pemikiran.....	36
3.	Hasil Pengujian Normalitas dengan Histogram	65
4.	Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot.....	66
5.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1 :	Kuisisioner dan hasil SPSS
Lampiran 2 :	Surat Keterangan dari Objek Penelitian
Lampiran 3 :	Hasil Plagiarism Turnitin
Lampiran 4 :	Riwayat Hidup / Curriculum Vitae

A B S T R A K

PENGARUH STRATEGI INOVASI TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING PADA CABANG BANK RIAU KEPRI SYARIAH TANJUNGPINANG

Fenny Rusandi. 18612402.

Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
Fennyrusandi5@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Cabang Bank Riau Kepri Syariah Tanjungpinang. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 34 orang. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling, dimana sampel yang diambil adalah 30 orang yang terdiri dari pegawai Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan.

Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan menganalisis dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan dari pengujian yang dilakukan pada hasil penelitian dan pembahasan dapat diketahui Inovasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Keunggulan Bersaing. Hal ini tentunya memberikan indikasi bahwa meningkatnya Inovasi akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Keunggulan Bersaing Inovasi pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pamedan.. Persentase pengaruh yang diberikan oleh Inovasi terhadap Keunggulan Bersaing berdasarkan hasil pengolahan data dengan nilai r square yaitu sebesar 25,9%.

Kata Kunci : Strategi Inovasi, Keunggulan Bersaing.

Dosen Pembimbing I : Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M

Dosen Pembimbing II : Anggia Sekar Putri, S.E., M.M

A B S T R A C T
**THE EFFECT OF INNOVATION STRATEGY ON COMPETITIVE
ADVANTAGE IN BANK RIAU KEPRI SYARIAH BRANCH
TANJUNG PINANG**

Fenny Rusandi. 18612402.

Management. High School of Economic Sciences (STIE) Tanjungpinang
Development.

Fennyrusandi5@gmail.com

The purpose of this study was to find out whether there is an influence of innovation strategy on competitive advantage at Bank Riau Kepri Syariah Tanjungpinang. The method used in this research is a quantitative method. As for the population in this study were 34 people. The sample technique in this study was purposive sampling, where the sample taken was 30 people consisting of Bank Riau Kepri Syariah employees, Tanjungpinang Pamedan Branch.

The method in this research is quantitative. The analytical technique used to determine the effect of the independent variables on the dependent variable is by analyzing in descriptive statistics you can also look for the strength of the relationship between variables through correlation analysis, make predictions with regression analysis, and make comparisons by comparing the average sample or population data.

Based on the results of the research conducted, the following conclusions can be drawn: Based on the tests conducted on the results of the research and discussion, it can be seen that Innovation has a positive and significant influence on Competitive Advantage. This certainly gives an indication that increased Innovation will have a significant effect on increasing the Competitive Advantage of Innovation at Bank Riau Kepri Syariah Pamedan Branch. The percentage of influence exerted by Innovation on Competitive Advantage is based on the results of data processing with an r square value of 25.9%.

Keywords: Innovation Strategy, Competitive Advantage.

Lecturer of Supervisor I : Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M

Lecturer of Supervisor II : Anggia Sekar Putri, S.E., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri perbankan sangat penting dalam menggerak roda perekonomian di Indonesia. Bank merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang keuangan yang mempunyai peranan dalam perekonomian suatu negara sebagai lembaga perantara keuangan, dikarenakan perbankan merupakan salah satu dari sistem keuangan yang berfungsi sebagai perantara keuangan, yaitu suatu lembaga yang mempunyai peran untuk mempertemukan antara pemilik dan pengguna dana, maka kegiatan bank harus berjalan secara efisien pada skala makro maupun mikro.

Semakin majunya usaha perbankan di Indonesia membuat persaingan dunia perbankan saat ini semakin ketat, sehingga setiap usaha perbankan harus mampu memanfaatkan seoptimal mungkin dalam penggunaan dana dan teknologi yang dimiliki agar dapat mewujudkan efektifitas dan efisiensi baik dari segi produksi, konsumsi hingga ke distribusi yang akan meningkatkan daya saing perusahaan. Persaingan pada usaha perbankan berlomba-lomba menguasai pangsa pasar (*market share*) ataupun berusaha mempertahankan posisi mereka sebagai pemimpin pasar (*market leader*) Salah satu pemicu perusahaan tetap tumbuh dan berkembang adalah persaingan.

Menurut Hajar & Sukaatmadja (2016) Keunggulan bersaing adalah strategi untuk menjadi lebih unggul dari pesaing, keunggulan bersaing seharusnya dipandang sebagai suatu proses dinamis ketimbang sebagai hasil akhir.

Dikemukakan pula sebagai suatu proses yang terdiri atas sumber keunggulan, keunggulan posisi, dan prestasi hasil akhir serta investasi laba untuk mempertahankan keunggulan.

Barney (Cynthia *et al.*, 2014) keunggulan bersaing adalah perusahaan mengalami keunggulan bersaing ketika tindakan-tindakan dalam suatu industri atau pasar menciptakan nilai ekonomi dan ketika beberapa perusahaan yang bersaing terlibat dalam tindakan serupa tidak hanya itu keunggulan bersaing adalah kemampuan perusahaan untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimilikinya guna memproduksi produk yang lebih baik dari pesaing dalam segala hal sehingga konsumen merasa puas dan pangsa pasar perusahaan semakin luas.

Porter (Suhaeni, 2018) mendefinisikan keunggulan bersaing sebagai strategi *benefit* dari perusahaan yang melakukan kerjasama untuk berkompetisi lebih efektif dalam *market place*. Strategi harus di desain untuk mewujudkan keunggulan bersaing yang terus menerus, sehingga perusahaan dapat mendominasi pasar lama maupun pasar baru. Hal terpenting dalam mencapai kesuksesan strategi yang diterapkan adalah dengan mengidentifikasi aset perusahaan yang sesungguhnya, dalam hal ini adalah *tangible* dan *intangible resources* yang membuat organisasi itu unik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suhaeni (2018) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan kuat antara variabel strategi inovasi dengan keunggulan bersaing. Besarnya pengaruh strategi inovasi terhadap keunggulan bersaing pada UMKM kerajinan tangan di kota Bandung yaitu sebesar 53,8%. Sementara sisanya, 46,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan

dalam penelitian ini. Inovasi juga berpegaruh secara signifikan terhadap keunggulan bersaing.

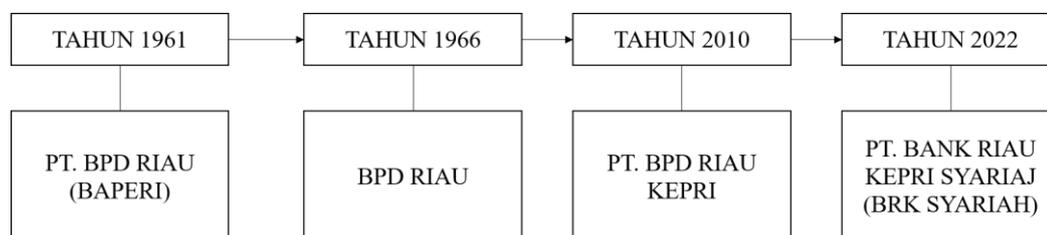
Bank Riau Kepri Syariah (BRK Syariah) adalah perbankan syariah BUMD milik Pemerintah Provinsi Riau dan Kepulauan Riau yang berkantor pusat di Pekanbaru, Riau, Indonesia. Dengan menjunjung prinsip-prinsip syariah, BRK Syariah tidak akan melakukan kegiatan usaha secara konvensional lagi. Sebelumnya bernama Bank Riau Kepri dengan dua unit usaha yaitu konvensional dan syariah. BRK Syariah telah beroperasi di berbagai wilayah Riau, Kepulauan Riau, dan diluar daerah yaitu Jakarta.

Berdiri pada tahun 1961 dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Riau. Pada tahun 1966, PT. BAPERI masuk ke BPD Riau, hal ini disebabkan peraturan Bank Pembangunan daerah berstatus PD pada tahun 1962. Secara resmi, kembali berstatus Perseroan Terbatas pada 2002. Kemudian, di tahun 2022. PT Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri berhasil melakukan konversi dari bank konvensional umum ke bank umum syariah, yaitu menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri Syariah (Perseroda) atau disingkat PT Bank Riau Kepri Syariah.

Sesuai dengan Surat Keputusan Anggota Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor KEP-93/D.03/2022 tanggal 04 Juli 2022, Tentang Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional (BUK) menjadi Bank Umum Syariah (BUS). Bank Riau Kepri memulai masa-masa transisi dari tanggal 19 Agustus 2022 dari bank konvensional ke bank yang menjunjung prinsip syariah. Dijadwalkan bahwa perubahan sistem ini akan terjadi pada tanggal 22 Agustus 2022 pada hari Senin.

Sejak mendapat izin perubahan kegiatan usaha menjadi bank umum syariah, Bank Riau Kepri Syariah tidak lagi akan melakukan kegiatan konvensional apa pun, kecuali dalam rangka menyelesaikan kegiatan hak dan kewajiban yang ada sebelumnya. Sehingga semuanya beralih menjadi kegiatan berprinsip Syariah. Pada tanggal 25 Agustus 2022, Wakil Presiden Ma'ruf Amin meresmikan Bank Riau Kepri Syariah (BRK Syariah), keberhasilan konversi Bank Riau Kepri dari bank konvensional menjadi syariah adalah capaian signifikan dalam pengembangan ekonomi dan keuangan syariah di Indonesia.

Gambar 1.1. Perkembangan BRK Syariah



Sumber : Data yang disesuaikan (2022)

Sebagai salah satu perbankan konvensional yang bertransformasi ke perbankan syariah tentunya menjadi keunggulan tersendiri bagi Bank Riau Kepri Syariah agar perusahaan dapat *survive* dalam persaingan. Pemimpin perusahaan merupakan salah satu orang yang dapat mempengaruhi perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan sangat berpengaruh maka setiap pemimpin perusahaan harus dapat melakukan perubahan-perubahan inovasi yang didukung oleh tenaga kerja, perlengkapan dan peralatan, teknologi yang terus berkembang, serta kondisi eksternal dan internal perusahaan. Salah satu perubahan yang dihadapi perusahaan adalah perubahan teknologi Hal ini disebabkan perkembangan teknologi

merupakan salah satu faktor pendorong persaingan. Perkembangan teknologi dapat memacu perubahan struktur industri dan mendorong terciptanya industri baru.

Dengan adanya perkembangan dan kemajuan Bank Riau Kepri Syariah (BRK Syariah) mengikuti perkembangan kemajuan dunia perbankan. BRK Syariah perlu kiranya melakukan inovasi-inovasi dalam menjalankan bisnisnya sehingga berpengaruh terhadap keunggulan di dunia persaingan perbankan. Perusahaan yang bergerak dibidang keuangan ini memiliki peran yang sangat penting dalam roda perekonomian khususnya di Provinsi Riau dan Kepulauan Riau.

Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan memiliki produk yang sama dengan Bank lainnya yaitu mulai dari tabungan, pinjaman, deposito dan lain sebagainya seperti yang di uraikan berikut :

Tabel I.1
Produk Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan

No	Nama Produk	Pengertian Produk	Tahun Di Mulainya Produk
1	Tabungan Sinar IB	Rekening dengan akad mudharabah dan Wadiah	2004
2	Giro IB	Rekening dengan akad mudharabah dan Wadiah	2004
3	Depositi IB	Rekening dengan akad mudharabah	2008
4	Tabungan Dhuha	Rekening dengan akad mudharabah dan Wadiah	2015
5	Tabungan simpel IB	Rekening dengan akad mudharabah	2015
6	Tabungan pendidikan syariah	Rekening dengan akad mudharabah	2020
7	Tabungan Terencana Qurban	Rekening dengan akad mudharabah	2020

8	Tabungan Dhuha Terencana	Rekening dengan akad mudharabah	2020
9	Tabungan Sinar Prioritas	Rekening dengan akad mudharabah dan Wadiah	2020
10	Tabungan Sinar Bansos	Rekening dengan akad mudharabah	2021
11	Tabungan KU IB	Rekening dengan akad mudharabah	2022
12	Tabungan DBOS Syariah	Rekening dengan akad mudharabah	2022
13	Tabungan Belia IB	Rekening dengan akad mudharabah	2022
14	Tabungan IB Sempeda	Rekening dengan akad mudharabah	2022

Sumber : Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan (2022)

Jika dilihat bahwa Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan selalu berupaya untuk melakukan hal baru dengan membuat produk baru mulai dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2022, hal ini untuk menjaga agar Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan dapat terus mejadi pilihan masyarakat, kemudian dalam berinovasi Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan tidak hanya mengembangkan produk namun berupaya untuk membuat produk yang berbeda dengan Bank lain, dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel I.2
Produk Hasil Inovasi di Bank Riau Kepri Syariah
Cabang Tanjungpinang Pamedan

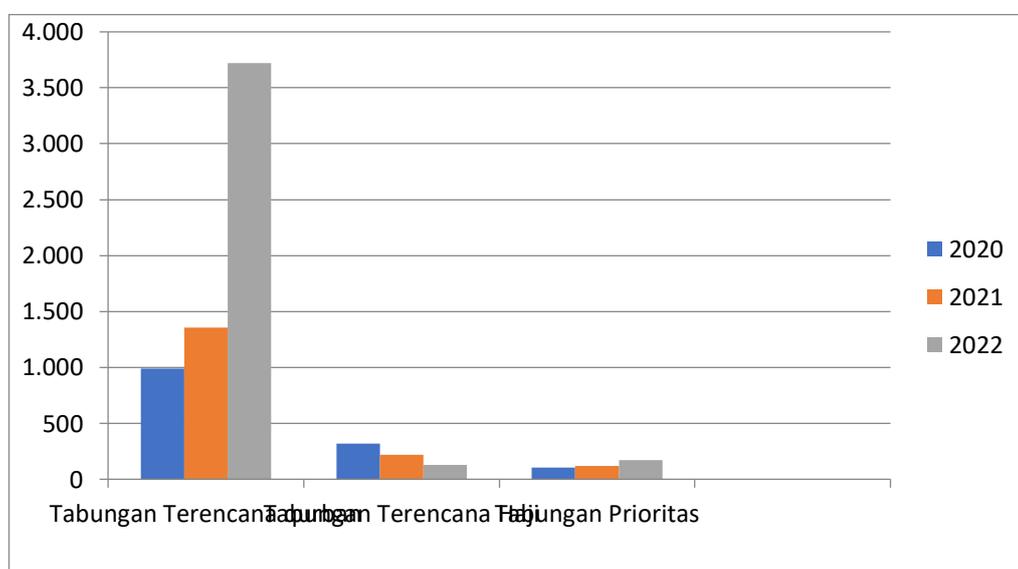
No	Produk Baru	Produk Yang Dikembangkan	Produk Yang Tidak Ada Di Bank Lainnya
1	Tabungan Terencana Qurban	Tabungan Prioritas	Tabungan prioritas (tidak di semua bank ada)
2	Tabungan Terencana Haji		Tabungan Terencana Qurban
3	Tabungan Prioritas		

Sumber : Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan (2022)

Berdasarkan data diatas maka diketahui bahwa ada 3 produk baru dimana 1 (satu) diantaranya adalah produk yang dikembangkan dan tidak ada di bank lain seperti Tabungan Prioritas, dimana tabungan ini adalah tabungan khusus nasabah prioritas manfaatnya adalah transaksional dengan layanan prioritas. Kemudian Tabungan Terencana Qurban juga merupakan produk baru dimana tidak semua bank memiliki produk tersebut, tabungan ini adalah tabungan terencana dengan autodebet, manfaat produk ini adalah perencanaan ibadah qurban.

Sedangkan untuk tabungan haji terencana ada di beberapa Bank Syariah lainnya seperti Bank Muammalat. Maka dari itu perlu ada hal yang membedakannya dan membuat program ini lain dengan produk lainnya sehingga mampu bersaing dengan produk tabungan terencana haji di Bank lainnya. Berikut jumlah nasabah untuk 3 produk baru ini :

Grafik I.1
Jumlah Nasabah Produk Terbaru 2020-2022



Sumber : Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan (2022)

Berdasarkan Grafik I.1 di atas maka diketahui bahwa saat ini tabungan yang unggul adalah Tabungan Terencana Qurban dimana pada tahun 2020 hanya berjumlah 989 orang yang mengikuti tabungan ini kemudian pada tahun 2021 naik menjadi 356 nasabah dan 2022 terdata sudah mencapai 3.721 nasabah. Namun untuk Tabungan Haji pada tahun 2020 ada 320 nasabah, kemudian menurun di tahun 2021 sebanyak 220 nasabah, dan menurun kembali tahun 2022 menjadi 126 nasabah saja yang mengikuti produk ini.

Kemudian untuk Tabungan Prioritas juga tidak naik secara signifikan, sejak produk ini diluncurkan hanya ada 102 orang nasabah, kemudian naik 119 nasabah dan tahun 2022 nasabah yang ikut dalam Program Tabungan Prioritas adalah 169 nasabah.

Dari fenomena tersebut terlihat bahwa ada 2 produk baru yang tidak mampu bersaing dengan bank lainnya, seperti Tabungan Haji yang peminatnya sangat kurang setiap tahunnya. Begitu juga Tabungan Prioritas dimana tidak banyak Nasabah Prioritas di Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan sehingga program ini juga belum sesuai dengan yang diharapkan.

Maka dari itu perlu adanya inovasi yang dilakukan oleh pegawai, karena Inovasi juga dapat membuat perusahaan menjadi lebih mudah dalam melakukan penyesuaian terhadap permintaan pasar. Pegawai tidak terjebak dengan rutinitas yang itu-itu saja. Umumnya, inovasi dihasilkan dari pikiran yang di luar dari pekerjaan dan terkadang melawan arus. Inilah makna inovasi yang seharusnya. Maka dengan adanya inovasi tentunya perusahaan mampu menghasilkan produk

yang semakin berkualitas. Inovasi akan menjadikan pekerjaan lebih menyenangkan karena selalu ada hal baru.

Dari uraian diatas yang telah penulis paparkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dibuat dalam bentuk usulan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Cabang Bank Riau Kepri Syariah Tanjungpinang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini yaitu apakah strategi inovasi berpengaruh terhadap keunggulan bersaing pada Cabang Bank Riau Kepri Syariah Tanjungpinang?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah yang ingin dibatasi oleh peneliti yang disebabkan masalah yang terlalu luas atau lebar maka dalam penelitian Batasan masalah adalah hanya pada pegawai Bank Riau Kepri Syariah Cab Tanjungpinang Pamedan

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh strategi inovasi terhadap keunggulan bersaing pada Cabang Bank Riau Kepri Syariah Tanjungpinang

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat antara lain :

1.5.1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi mengenai pengaruh strategi inovasi terhadap keunggulan bersaing, sehingga pihak perbankan tempat penelitian dapat merumuskan kebijakan dan bentuk-bentuk inovasi lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan tentunya dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.

1.5.2. Kegunaan Teoritis

- a. Bagi Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan atas manfaat melakukan analisis strategi inovasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan referensi bagi mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang terutama dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Bagi Penulis, penelitian ini dapat digunakan sebagai alat pengaplikasian teori yang telah diperoleh selama kuliah, sehingga diharapkan mampu menambah wawasan dan dapat mengembangkan ilmu yang diperoleh.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Usulan Penelitian yang berjudul strategi inovasi terhadap keunggulan bersaing pada Cabang Bank Riau Kepri Syariah Tanjungpinang ini dibagi atas lima bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan secara singkat tentang gambaran umum terkait masalah penelitian yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian kegunaan penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini mencakup hal-hal yang berkaitan dengan pokok permasalahan dan menjadi tinjauan serta landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang dikemukakan. Adapun teori ini diambil dari beberapa sumber jurnal dan buku-buku yang saling untuk pemecahan masalah sehingga mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat ini akan dibahas tentang gambaran umum usaha dan hasil uraian uraian dari pembahasan hasil yang sudah di teliti.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dari penulisan skripsi yang terdiri dari kesimpulan hasil pembahasan dan memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Management berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manajemen juga menganalisa, menetapkan tujuan/sasaran serta mendeterminasi tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban secara baik, efektif dan efisien (Wijaya & Rifa'i, 2016).

Menurut Usman kata “manajemen” berasal dari bahasa latin “*manus*” yang berarti “tangan” dan “*agere*” yang berarti “melakukan”. Dari dua kata tersebut dengan arti masing-masing yang terkandung di dalamnya merupakan arti secara etimologi. Selanjutnya kata “*manus*” dan “*agere*” digabung menjadi satu kesatuan kata kerja “*managere*” yang mengandung arti “menangani”. Pengertian ini dalam ilmu ketatabahasaan disebut sebagai pengertian secara terminologi. “*Managere*” diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja menjadi “*to manage*” dengan kata benda “*management*”. Julukan bagi orang yang melakukan kegiatan *managenent* disebut manager atau manajer (dalam bahasa Indonesia) (Rohman, 2017).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Adamy, 2016)

Menurut Wilson dan Gilligan (Prabowo 2019), manajemen adalah rangkaian aktivitas-aktivitas yang di kerjakan oleh anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuannya. Dari penjelasan di atas yang telah di uraian dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen adalah suatu kerjasama antara satu orang atau lebih dalam organisasi untuk menentukan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen antara lain perencanaan (*pleanning*), pengorganisasian (*organizing*), pengerahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata. Dalam konteks ini, manajemen adalah suatu kegiatan, sementara pelaksanaannya disebut managing, pengelolaan, sedangkan pelaksananya disebut manajer atau pengelola, Menurut Bagja (Sinta, 2019), manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas manajerial. Manajemen adalah strategi yang menggunakan energi dan pikiran orang lain untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang dimaksud, dan direncanakan. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik kepemimpinan dalam mengarahkan, memengaruhi, mengawasi dan

mengorganisasikan komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang telah di rencanakan.

2.1.1.2.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Masram & Mu'ah, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi , karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Adamy, 2016)

Sementara itu, menurut Harjoyo (2019) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja

agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan suatu organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Sofyandi (dalam Riadi, 2018), manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi yang didalamnya menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang diantaranya yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien

2.1.1.3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh Russel & Bernadin (Masram & Mu'ah, 2017) bahwa "*....all decisions which affect the work force concern the organization's human resource management function*". Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia secara umum mencakup :

- a. Rancangan Organisasi;
- b. *Staffing*;
- c. *Sistem Reward*;
- d. tunjangan-tunjangan, dan pematuhan / *compliance*;
- e. Manajemen Performasi;

- f. Pengembangan Pekerja dan Organisasi; dan
- g. Komunikasi dan Hubungan Masyarakat.

2.1.1.4.Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Adamy, 2016) menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis , teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

j. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.5. Tujuan-Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia menurut terdiri dari empat tujuan, yaitu : (Masram & Mu'ah, 2017)

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia Organisasional.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.1.2. Strategi Inovasi

2.1.2.1. Pengertian Strategi Inovasi

Menurut Chandler strategi adalah alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya. Selain pendapat diatas strategi merupakan rencana atau tindakan yang menjabarkan alokasi sumber daya dan aktivitas lain untuk menanggapi lingkungan dan membantu organisasi mencapai sasarannya. Intinya strategi adalah pilihan untuk melakukan aktivitas yang berbeda atau untuk melakukan aktivitas dengan cara berbeda dari pesaingnya. (Umaroh, 2019)

Sedangkan pengertian inovasi menurut (Dharmmesta & Handoko, 2014) Inovasi adalah produk, jasa, ide, dan persepsi yang baru dari seseorang. Inovasi adalah produk atau jasa yang dipersepsikan oleh konsumen sebagai produk atau jasa baru. Pengertian inovasi adalah pengembangan dan implementasi gagasan-gagasan baru oleh orang dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan dengan

berbagai aktivitas transaksi di dalam tatanan organisasi tertentu. (Swastha Dharmmesta, 2014)

Strategi inovasi sebagai suatu alat dasar yang menentukan arah inovasi bisnis berdasarkan strategi bisnis dan tujuan strategis (Hittmar *et al.*, 2014) Sedangkan menurut Kazinguvu bahwa inovasi strategis adalah ciptaan dari strategi pertumbuhan, teknologi baru, pelayanan baru, cara baru dalam melakukan sesuatu atau suatu bisnis model yang merubah permainan dan menghasilkan nilai baru yang signifikan untuk konsumen, dan pelanggan (Suhaeni, 2018)

2.1.2.2. Kebutuhan Akan Inovasi

Dalam era globalisasi ini muncul enam kekuatan yang menjadi pendorong inovasi dirasakan semakin penting, yaitu (Simorangkir, 2020) :

- a. Adanya kebutuhan untuk mengurangi waktu, upaya dan ruang dalam aktivitas manusia
- b. Adanya kebutuhan untuk meningkatkan kecepatan inovasi
- c. Adanya kebutuhan untuk meningkatkan dasaran teknologis dari banyak negara dan aktivitas ekonomis
- d. Liberalisasi perdagangan disertai dengan penurunan yang cepat dalam biaya komunikasi dan transportasi
- e. Pemahaman teknologi dan ilmu membuat dunia berubah begitu cepat
- f. Komunikasi global.

Menurut Nyoman dan Ardana (2020) perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya. Perilaku kerja inovatif ini penting untuk

menjaga daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Hammond dalam Widiastuti, 2020). Untuk mengetahui lebih dalam mengenai definisi perilaku kerja inovatif,

Menurut Jong dan Hartog dalam Hadi (2020) perilaku kerja inovatif adalah suatu perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru dan mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru tersebut untuk mencapai peningkatan produktivitas individu maupun perusahaan.

Menurut Nurdin (2020) perilaku kerja inovatif merupakan tindakan individu untuk mengenali suatu masalah, memunculkan dan mengembangkan ide-ide baru, serta merealisasikan ide atau gagasan tersebut dengan teknik dan prosedur yang baru dan dapat berguna bagi perusahaan. c. Menurut Prasetyo (2019) perilaku kerja inovatif merupakan perilaku karyawan yang secara langsung dan tidak langsung merangsang pengembangan dan pengenalan inovasi di tempat kerja sehingga perusahaan dapat bertahan pada persaingan bisnis

2.1.2.3. Manfaat Inovasi

Menurut Molyono (Simorangkir, 2020) Paling tidak ada beberapa pihak yang memperoleh manfaat inovasi, yaitu:

- a. Konsumen. Inovasi memiliki arti semakin meningkatnya kualitas hidup, mendapatkan nilai produk yang juga lebih baik, pelayanan yang lebih efisien, dan standar hidup yang lebih tinggi.
- b. Bisnis. Inovasi berarti kemajuan dalam pertumbuhan yang akan memicu peningkatan profit.
- c. Karyawan. Inovasi bisa memiliki arti sebagai pekerjaan yang baru dan menarik.

- d. Perekonomian. Inovasi adalah kunci bagi produktivitas yang lebih tinggi yang bisa mengarah kepada peningkatan kesejahteraan bagi semua warga.
- e. Lingkungan. Inovasi dalam banyak hal telah memungkinkan manusia untuk hidup dalam lingkungan yang lebih sehat.

Rogers (2018) Inovasi tidak hanya berurusan dengan pengetahuan baru dan cara-cara baru, tetapi juga dengan nilai-nilai, karena harus bisa membawa hasil yang lebih baik, jadi selain melibatkan iptek baru, inovasi juga melibatkan cara pandang dan perubahan sosial. Inovasi dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas hidup manusia melalui penemuan-penemuan baru yang membantu dalam proses pemenuhan kebutuhan hidup manusia.
2. Memungkinkan suatu perusahaan untuk meningkatkan penjualan dan keuntungan yang dapat diperolehnya.
3. Adanya peningkatan dalam kemampuan mendistribusikan kreativitas kedalam wadah penciptaan sesuatu hal yang baru.

2.1.2.4.Hambatan Inovasi

Ada beberapa faktor yang bisa menghambat berkembang atau munculnya inovasi dalam sebuah perusahaan, yang dikutip oleh Mulyono terdiri atas tiga hambatan, yaitu (Simorangkir, 2020):

1. Faktor Ekonomi
 - 1) Tingginya resiko ekonomi. Resiko ini muncul ketika perusahaan hanya memfokuskan kepada sejauh mana inovasi yang ada mampu memberikan tingkat pengembalian sebagaimana yang diharapkan, padahal keberhasilan

sebuah inovasi tidak selalu harus diukur secara ekonomis yang bisa dikuantitatifkan.

- 2) Tingginya biaya inovasi. Keberatan akan dana inovasi ini dikarenakan tidak ada jaminan yang pasti bahwa dana yang besar akan menghasilkan inovasi yang sukses.

2. Faktor Internal

- 1) Kurangnya dana untuk inovasi
- 2) Kekuan organisasi dalam menghasilkan inovasi
- 3) Kurangnya informasi tentang teknologi
- 4) Kurangnya informasi tentang pasar
- 5) Orang umumnya kurang suka untuk berubah

3. Faktor Lainnya

- 1) Kurangnya respon konsumen
- 2) Regulasi pemerintah

Kemudian menurut Nurdin (2016) yang dimaksud hambatan inovasi adalah suatu keadaan yang dirasakan seseorang atau beberapa orang yang dapat memengaruhi untuk tidak memfungsikan keinginan pemikiran dan kemauan manusia dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dalam rangka menghasilkan pengetahuan, barang dan jasa baru, serta dapat memberikan manfaat dalam kehidupan manusia. Salah satu tujuan berinovasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan umat manusia dan memajukan peradaban dan memberikan kesempatan kepada semua pihak dalam berpartisipasi dan membuka peluang kepada banyak pihak untuk ikut menikmati hasil-hasil inovasi

2.1.2.5.Mengelola Inovasi

West (Simorangkir, 2020) menyatakan bahwa untuk dapat mengelola inovasi dengan baik, organisasi terlebih dulu harus bisa mengenali faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi inovasi. Berbagai faktor tersebut dapat dapat bersifat menghambat atau mendorong suksesnya penerapan strategi inovasi. Beberapa faktor tersebut adalah :

- a. Lingkungan pasar
- b. Kultur organisasi
- c. Iklim organisasi
- d. Struktur organisasi
- e. Komunikasi
- f. Strategi persaingan
- g. Teknologi
- h. Rancangan kerja
- i. Kualitas
- j. Manajemen sumber daya manusia
- k. Penelitian dan pengembangan

Manajemen Inovasi merupakan Proses mengelola inovasi di suatu perusahaan agar dapat berdaya guna bagi penciptaan keunggulan bersaing yang berkelanjutan bagi perusahaan. Manajemen Inovasi diperlukan karena untuk mengakui bahwa ide-ide segar harus terus mengalir secepat mungkin dan setiap saat sebagai antisipasi perkembangan dunia yang semakin cepat, beragam, dan dinamis tersebut. Di sini lah manajemen Inovasi itu harus berperan penting.

Menurut Rogers (2018) manajemen inovasi adalah mengelola suatu ide, gagasan, praktek atau objek/benda yang disadari dan diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau kelompok untuk diadopsi. Dalam perusahaan, Manajemen Inovasi diperlukan karena ide-ide segar akan terus lahir di sebuah perusahaan dan menjadi sangat banyak. Keberadaan ide-ide tersebut harus diatur dan disusun secara sistematis agar tidak terjadi kesemrawutan. Inovasi yang harus dijalankan secara sistematis, efisien, dan berkelanjutan ini memerlukan suatu sistem untuk mengatur ide-ide ini agar lebih terstruktur.

2.1.2.6. Indikator strategi Inovasi

Strategi inovasi merupakan suatu konsep multidimensional yang terdiri dari empat indikator yaitu orientasi kepemimpinan perusahaan terhadap inovasi, tipe inovasi, sumber inovasi dan tingkat investasi yang dibutuhkan menurut Wahyuningsih (Simorangkir, 2020) ada beberapa indikator sebagai berikut :

a. Orientasi Kepemimpinan (*Leadership Orientation*)

Indikator ini mengindikasikan apakah perusahaan sebagai yang pertama kali memasuki pasar (*first-to-the-market*), perusahaan sebagai pemain kedua yang memasuki pasar (*second-to-the-market*), atau pemain terakhir (*late-entrant*), sebagai ciri imitator dalam aktivitas inovasi.

b. Tipe Inovasi (*Types of Innovation*)

Indikator tipe inovasi ini dibagi menjadi dua bagian yaitu tipe inovasi proses dan tipe inovasi produk. Fokus penelitian ini adalah tipe inovasi proses. inovasi proses menekankan pada metode-metode baru dalam pengoperasian

dengan cara membuat teknologi baru atau mengembangkan teknologi yang telah ada.

c. Sumber (*Sources*)

Indikator ketiga ini menjelaskan secara spesifik tempat aktifitas inovasi tersebut dilakukan perusahaan, internal, eksternal atau kedua-duanya. Oleh karena itu, dimensi sumber inovasi ini dibagi menjadi dua bagian yaitu sumber inovasi internal dan sumber inovasi eksternal.

Inovasi dengan sumber dari dalam (internal) dimaksudkan bahwa perusahaan mempercayakan pada usaha bagian riset dan pengembangan untuk melakukan inovasi proses atau produk.

Sedangkan apabila perusahaan mempercayakan pada sumber eksternal, maka hal itu berarti perusahaan akan melakukan inovasi dengan cara membeli, persetujuan lisensi, akuisisi perusahaan lain atau kerjasama (*joint ventures*) dengan supplier, pelanggan, atau perusahaan lain.

d. Investasi (*Investment*)

Indikator ini mencakup investasi baik keuangan, teknologi, dan investasi sumberdaya manusia dalam hubungannya dengan aktivitas inovasi perusahaan. Investasi keuangan meliputi pengeluaran untuk proyek riset dan pengembangan, dan pembelian suatu inovasi produk yang telah dikembangkan di tempat lain.

Inovasi teknologi adalah pengeluaran untuk peralatan, infrastruktur, fasilitas dasar yang dibutuhkan untuk inovasi. Investasi di bidang sumberdaya

manusia termasuk didalamnya gaji, pelatihan, dan biaya-biaya lain yang berhubungan dengan pengembangan staf.

Memaknai inovasi sebagai pengenalan ke sesuatu yang baru. Orang yang inovatif ditandai oleh kecenderungannya memperkenalkan (dalam arti menerapkan) gagasan, metode, peralatan, prosedur, produk dan jasa baru yang lebih baik atau lebih bermanfaat. Menurut De Jong dan Den Hartog (Surjo, 2020), ada empat indikator perilaku inovatif kerja yaitu:

1. *Idea exploration* (karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah);
2. *Idea generation* (karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru);
3. *Idea championing* (karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya);
dan
4. *Idea implementation* (karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan).

Kemudian dalam penelitian ini menggunakan Strategi Inovasi menurut Kazinguvu (Suhaeni, 2018) :

1. Orientasi Kepemimpinan : Orientasi kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan pasar dapat dilihat dari orientasi perusahaan dalam rangka memasuki pasar
2. Tipe Inovasi. Tipe inovasi terbagi menjadi dua, yaitu inovasi produk dan inovasi proses. inovasi produk bukan hanya sekedar menemukan hal atau

produk yang baru, namun hal baru tersebut harus berpotongan dengan added value atau nilai tambah dalam barang. Jadi jika tercipta produk baru atau penemuan baru yang tidak menawarkan nilai tambah di dalamnya, maka belum bisa disebut inovasi produk. Value merupakan ukuran yang terdiri dari dua aspek.

3. Sumber Inovasi : Pelaksanaan aktivitas inovasi, apakah ide inovasi berasal dari internal perusahaan, eksternal perusahaan atau keduanya. Sumber inovasi internal memiliki makna bahwa perusahaan mempercayakan untuk melakukan inovasi baik pada proses atau produk pada usaha pengembangan. Sedangkan sumber inovasi eksternal memiliki makna perusahaan akan melakukan inovasi dengan cara membeli, persetujuan lisensi, akuisisi perusahaan lain atau kerjasama dengan supplier, pelanggan atau perusahaan lain.
4. Tingkat Investasi : tingkat investasi mencakup investasi baik dalam hal investasi keuangan, teknologi maupun investasi sumber daya manusia. Investasi keuangan meliputi pengeluaran untuk proyek riset dan pengembangan, dan pembelian satu inovasi pada produk yang telah dikembangkan di tempat lain. Investasi teknologi adalah pengeluaran untuk peralatan, infrastruktur, fasilitas dasar yang dibutuhkan untuk melakukan inovasi.

2.1.3. Keunggulan Bersaing

2.1.3.1. Pengertian Keunggulan Bersaing

Keunggulan bersaing merupakan posisi unik yang dikembangkan organisasi/lembaga pendidikan dalam menghadapi para pesaing dan mungkin organisasi/lembaga pendidikan dapat mengungguli mereka secara konsisten. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) menurut Porter diartikan sebagai kemampuan yang diperoleh melalui karakteristik dan sumber daya suatu, untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi/lembaga pendidikan lain pada industri atau pasar yang sama. (Sandi *et al.*, 2019)

Menurut Porter (2018) menyatakan bahwa keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah kemampuan yang diperoleh melalui karakteristik dan sumber daya suatu perusahaan untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan lain pada industri atau pasar yang sama.

Menurut Kotler (2014), pengertian keunggulan bersaing adalah keunggulan atas pesaing yang didapat dengan menyampaikan nilai pelanggan yang lebih besar, melalui harga yang lebih murah atau dengan menyediakan lebih banyak manfaat yang sesuai dengan penetapan harga yang lebih tinggi. Sedangkan (Tampubolon, 2016a) keunggulan bersaing adalah Kemampuan karyawan untuk menghasilkan komitmen dan kepercayaan, mengkomunikasikan aspirasi, dan bekerja dalam hubungan yang kompleks.

2.1.3.2. Pendekatan dalam Menciptakan Keunggulan Bersaing

Menurut Ulrich (Assagaf, 2015) untuk menciptakan keunggulan bersaing terdapat empat pendekatan yaitu:

- a. *Strategic Partner*, menjadi mitra manajer senior dan manajer lini dalam melaksanakan strategi yang telah direncanakan, menerjemahkan strategi bisnis ke dalam tindakan nyata dengan diagnosis organisasi, yakni sistem penilaian dan pengabungan praktek organisasi dengan tujuan bisnis yang dapat dibentuk pada setiap level organisasi.
- b. *Administrasi Expert*, menjadi ahli dalam mengatur pelaksanaan pekerjaan serta efisiensi administrasi agar dihasilkan *output* dengan biaya rendah namun kualitas terjamin. Upaya ini dapat dilakukan dengan rekayasa ulang, termasuk merekayasa kembali bidang SDM. Menjadi pakar administrasi perlu menguasai dua fase rekayasa kembali. Pertama, proses perbaikan, memfokuskan pada indentifikasi proses-proses yang tidak efektif dan merencanakan metode alternatif untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Kedua, memikirkan penciptaan ulang yang prosesnya dimulai pelanggan. Sehingga dapat mengubah fokus kerja dari apa yang dapat dilakukan menjadi apa yang harus dihasilkan.
- c. *Employee Champion*, menjadi penengah antara karyawan dan manajemen untuk memenuhi kepentingan dua belah pihak. Dengan persaingan bisnis yang semakin kuat menyebabkan tuntutan manajemen terhadap karyawan semakin tinggi. Oleh karena manajer lini harus memperhatikan keadaan karyawan yang berkaitan dengan: Pertama, kurangi tuntutan dengan cara mengurangi beban kerja dan menyeimbangkan dengan sumber daya yang dimiliki oleh karyawan.

Kedua, tingkatan sumber daya dengan membantu karyawan mendefinisikan sumber daya baru sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi. Ketiga, mengubah tuntutan menjadi sumber daya dengan cara membantu karyawan mempelajari transformasi demand ke dalam sumber daya.

- d. *Change Agent*, menjadi agent perubahan, mempertajam proses dan budaya yang dapat meningkatkan kapasitas organisasi untuk berubah.

Menurut Dalimunthe (2017) keunggulan bersaing adalah kemampuan usaha menciptakan keunggulan kompetitif agar dapat bersaing dengan kompetitor. Adapun indikator keunggulan bersaing dikembangkan dari beberapa ahli, yaitu harga bersaing, kemampuan manajemen, keuntungan, posisi dan tempat strategis.

Menurut Prasidyjati (2014:12) ada tiga faktor yang dibutuhkan untuk menciptakan suatu keunggulan bersaing yang dapat di pertahankan, yaitu :

1. Dasar Persaingan (*Basic of competition*) Strategi harus didasarkan pada seperangkat asset, skill, dan kemampuan. Ketiga hal tersebut akan mendukung strategi yang sedang dijalankan sehingga turut mempertahankan keunggulan.
2. Di pasar mana perusahaan bersaing (*where you compete*) Penting bagi perusahaan untuk memilih pasar sasaran yang sesuai dengan strategi yang dijalankan, sehingga asset, skill dan kemampuan dapat mendukung strategi dalam memberikan sesuatu yang bernilai bagi pasar.
3. Dengan siapa perusahaan bersaing (*who you compete against*) Perusahaan juga harus mampu mengidentifikasi pesaingnya, apakah pesaing tersebut lemah, sedang atau kuat.

2.1.3.3. Indikator Keunggulan Bersaing

Ulrich (Sandi *et al.*, 2019) merumuskan beberapa indikator keunggulan bersaing yaitu:

a. Strategi Inovasi

Perilaku peran karyawan yang diperlukan adalah kreativitas tinggi, berfokus pada jangka panjang, mempunyai tingkat kerjasama yang tinggi, perilaku mandiri, memiliki perhatian pada kualitas dan kuantitas, seimbang dalam orientasi proses dan hasil, penerimaan risiko pada tingkat tinggi serta toleransi yang cukup tinggi terhadap ketidakpastian. Sebagai implikasi, dalam mengelola karyawan sebaiknya memberikan sedikit pengawasan, memilih karyawan yang mempunyai keterampilan tinggi, memberikan sumber daya yang banyak untuk eksperimen dan melakukan penilaian kinerja jangka panjang.

b. Strategi Penurunan Biaya

Diperlukan perilaku karyawan yang relatif berulang dan dapat diprediksi, berfokus jangka pendek, lebih mengutamakan pada kegiatan individu dan otomisasi, cukup memberikan perhatian kualitas, perhatian terhadap kuantitas output lebih tinggi, kurang berani menanggung risiko dan lebih menyukai kegiatan yang bersifat stabil.

c. Strategi Peningkatan Mutu

Perlu didukung dengan profil perilaku peran karyawan yaitu perilaku yang relatif berulang dan dapat diprediksi, berfokus pada jangka menengah, cukup mau melakukan kerjasama, perilaku mandiri, perhatian yang tinggi

terhadap kualitas, fokus tinggi terhadap proses, kurang berani mengambil risiko dan cukup mempunyai komitmen terhadap tujuan organisasi.

Dari beberapa indikator keunggulan bersaing diatas, penulis mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Bharadwaj (2022) bahwa indikator keunggulan bersaing adalah:

1. Bernilai.
2. Berbeda dengan yang lain.
3. Tidak mudah digantikan, karena sesuatu barang yang bernilai, berbeda dari yang lain, dan tidak mudah digantikan merupakan suatu nilai tambah tersendiri yang akan menjadi suatu keunggulan dari suatu perusahaan itu sendiri.

Menurut pendapat Porter (2018) indikator keunggulan bersaing ada 3 yaitu:

1. Keunggulan Biaya. Kemampuan perusahaan atau sebuah unit bisnis untuk merancang, membuat, dan memasarkan sebuah produk sebanding dengan cara yang lebih efisien daripada pesaingnya.
2. Diferensiasi Perusahaan berusaha menjadi unik dalam industrinya pada berbagai dimensi yang secara umum dihargai oleh pembeli.
3. Fokus. Fokus berbeda dengan strategi lain karena menekankan pilihan akan cakupan bersaing yang sempit dalam suatu industry.

Dengan mengoptimalkan strategi untuk segmen pasar, penganut strategi fokus berusaha untuk mencapai keunggulan bersaing di dalam segmen sasaran walaupun tidak memiliki keunggulan bersaing secara keseluruhan. Menurut Rangkuti Freddy (2015) dengan indikator sebagai berikut:

1. Menarik
2. Sulit ditiru
3. Teknologi yang canggih
4. Ketahanan dan keamanan
5. Fasilitas yang lengkap.

2.1.4 Hubungan Variabel Strategi Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing

Bagi perusahaan strategi inovasi sangat penting dan merupakan suatu proses berkesinambungan satu sama lain tanpa henti pada satu titik. Inovasi juga diperlukan sebagai pendorong bagi perusahaan untuk terus bertumbuh dan berkembang. Sehingga bagi perusahaan yang selalu berinovasi di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, inovasi harus selalu ada dan dibangun dalam tubuh perusahaan untuk selamanya.

Keunggulan bersaing berkenaan dengan kemampuan suatu organisasi untuk merumuskan strategi dalam rangka mengeksploitasi peluang yang menguntungkan. Strategi bagi suatu organisasi merupakan suatu rencana berskala besar yang berorientasi jangkauan masa depan yang jauh serta ditetapkan sedemikian rupa sehingga memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan yang kesemuanya diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang bersangkutan (Sandi *et al.*, 2019)

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, dan untuk menunjukkan arah penelitian yang ditetapkan oleh peneliti. Adapun kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)

Keterangan :

—————→ = Parsial

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (Nasution, 2020) Hipotesis merupakan jawaban dari penelitian terhadap masalah yang diteliti dan perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan teori yang dijelaskan, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah:

Ha : Diduga strategi inovasi berpengaruh terhadap keunggulan bersaing pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

a. Nasional

- 1) Suhaeni (2018) Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing di Industri Kreatif (Studi Kasus UMKM Bidang Kerajinan Tangan di Kota Bandung). Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. Volume 4, Nomor 1, April 2018. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing di Industri Kreatif (Studi Kasus UMKM Bidang Kerajinan Tangan di Kota Bandung), metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jumlah populasi UMKM industri kreatif sektor kerajinan tangan di Kota Bandung yang terdaftar di Perindag Kota Bandung adalah sebesar 187. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan kuat antara variabel strategi inovasi dengan keunggulan bersaing. Besarnya pengaruh strategi inovasi terhadap keunggulan bersaing pada UMKM kerajinan tangan di kota Bandung yaitu sebesar 53,8%. Sementara sisanya, 46,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor

lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Inovasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap keunggulan bersaing.

- 2) Triyana (2019) Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Dalam Industri Kreatif Sektor Usaha Minuman Thai Tea Di Kota Bandung. *Jurnal Polban Administrasi Niaga*. Vol 1 No 1. Industri kreatif dapat diartikan sebagai kumpulan aktivitas ekonomi dengan pemanfaat kreativitas keterampilan individu yang dikolaborasikan dengan penggunaan teknologi informasi untuk dapat menciptakan lapangan pekerjaan dengan mengandalkan penciptaan nilai tambah dari inovasi dan entrepreneurship. Kota Bandung merupakan salah satu kota yang memiliki kontribusi besar untuk industri kreatif di Indonesia. Perkembangan industri kreatif ini tidak terlepas dari peranan UMKM yang ada di Kota Bandung. Jumlah UMKM terbesar di Kota Bandung terdapat pada usaha sektor makanan dan minuman, salah satunya adalah minuman yang sedang menjadi trendsetter yaitu minuman Thai Tea. Satu permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah ketatnya persaingan, dimana muncul pesaing baru, maupun pesaing lama yang telah berhasil menguasai pasar kota Bandung sehingga tiap-tiap pemilik usaha Thai Tea harus melakukan strategi inovasi agar dapat bersaing di lingkungan yang semakin kompetitif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 responden yang terdiri dari pemilik dan karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa strategi inovasi para pelaku usaha Thai Tea di Kota Bandung berada pada kategori cukup dan keunggulan

bersaing berada pada kategori tinggi. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 21,052 + 0,576x$. Dengan R square 0,257, menunjukkan bahwa strategi inovasi memberikan pengaruh sebesar 25,7% terhadap keunggulan bersaing.

- 3) Darma *et al* (2022) Pengaruh Strategi Inovasi Produk Dan Pemasaran Media Sosial Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Umk Kuliner Di Kota Gorontalo. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol 5 No 1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Strategi Inovasi Produk Dan Pemasaran Media Sosial Terhadap Keunggulan Bersaing Pada UMK Kuliner Di Kota Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para pelaku UMK di Kota Gorontalo. Penarikan sampel dalam penelitian menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan 1) Inovasi Produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan Bersaing, 2) Pemasaran Sosial Media berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan Bersaing, dan 3) Inovasi Produk dan Pemasaran Media Sosial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Keunggulan Bersaing. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 60,6% yang berarti variabilitas Keunggulan Bersaing dapat dijelaskan oleh Inovasi Produk dan Pemasaran

Media Sosial sebesar 60,6%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Inovasi Produk dan Pemasaran Media Sosial berpengaruh terhadap Keunggulan Bersaing diterima.

b. Internasional

- 1) Oktaviani *et al* (2020). *The Influence Of Innovation Strategy On The Competitive Advantage Of The Coffee Beverage In Bandung City. Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*. PJAEE, 17 (10)
(2020) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat strategi inovasi dan keunggulan kompetitif dalam bisnis minuman kopi di Bandung. Studi ini juga mengkaji pengaruh strategi inovasi pada keunggulan kompetitif. Ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel non-probabilitas, seperti pengambilan sampel kuota. Sampel dalam penelitian ini adalah 81 orang. Skala likert 1 sampai 5 adalah digunakan dengan analisis regresi sederhana untuk memprediksi nilai antar variabel. Hasil menunjukkan bahwa strategi inovasi berpengaruh positif terhadap keunggulan bersaing..
- 2) Nuryakin (2018) *Competitive Advantage and Product Innovation: Key Succes of Batik SMES Marketing Performance in Indonesia. Academy of Strategic Management Journal*. Vol: 17 Issue: 2. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui keunggulan kompetitif dan inovasi produk: kunci keberhasilan kinerja pemasaran UKM Batik di Indonesia dengan sampel 163 orang Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kapabilitas pemasaran berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pemasaran.

Kemampuan pemasaran berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing; orientasi pasar memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemasaran. Orientasi pasar juga berpengaruh signifikan terhadap inovasi produk. Inovasi produk berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing. Keunggulan bersaing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemasaran dan inovasi produk memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemasaran.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini berupa angka- angka dan analisisnya menggunakan statistik. Jenis penelitian ini adalah Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif / kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Berdasarkan teori tersebut, metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didalamnya terdapat data yang diperoleh dari populasi dan sampel yang telah ditentukan lalu dianalisis sesuai kaidah pemakaian statistik. Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan Pengaruh Strategi Inovasi terhadap Keunggulan Bersaing pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan.

3.2. Jenis Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat metode kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah: “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu informasi tentang Pengaruh Strategi Inovasi terhadap Keunggulan Bersaing pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu dari sumber-sumber tertulis seperti buku-buku, referensi jurnal terdahulu dan internet (Sugiyono, 2019). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data nasabah, data produk Bank, Data Pegawai, profil, struktur organisasi Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan, data pegawai, serta buku-buku dan jurnal berkaitan dengan penelitian.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan sebuah penelitian ada beberapa metode pengumpulan data yang dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan pengumpulan data dengan metode yaitu:

a. Penelitian Lapangan (*field research*).

Penelitian lapangan (*field research*) merupakan cara untuk mendapatkan data primer yang secara langsung melibatkan pihak responden dan dijadikan sampel dalam penelitian. Metode penelitian lapangan yang digunakan penelitian adalah sebagai berikut:

1) Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan suatu rangkaian pernyataan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti (Narbuko & Achmadi, 2018). Untuk mendapatkan data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab jadi yang diselidiki), terutama pada penelitian survei. Kuesioner ini akan digunakan kepada responden yang secara logis berhubungan dengan pegawai

Daftar pertanyaan berupa daftar pertanyaan kepada objek yang diteliti kepada responden, dengan alternatif jawaban menggunakan skala *likert*, sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT NILAI
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022.

2) Dokumentasi

Menurut Suharsimi (2013) “Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapot, agenda dan sebagainya.” Metode

dokumentasi ini dimaksudkan untuk mendapatkan data berdasarkan sumber data yang ada di tempat penelitian.

b. Studi Kepustakaan

Dalam studi kepustakaan ini penulis mengumpulkan dan mempelajari berbagai teori dan konsep dasar yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teori dan konsep dasar tersebut penulis peroleh dengan cara menelaah berbagai macam sumber seperti buku, jurnal dan bahan bacaan yang relevan.

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua yang ada elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan, yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2. Daftar Populasi

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1.	Laki-Laki	18 Orang
2.	Perempuan	16 Orang
	JUMLAH	34 Orang

Sumber : Data Pra-Penelitian (2022)

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat.

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Purposive sampling menurut Sugiyono (2019) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, dimana sampel yang diambil adalah 30 orang yang terdiri dari pegawai Bank Riau Kepri Syariah Cabang Tanjungpinang Pamedan

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

N O	VARIABEL PENELITIAN	DEFINISI	INDIKATOR	PERNYATAAN
1.	Strategi Inovasi (X)	Strategi Inovasi adalah ciptaan dari strategi pertumbuhan, teknologi baru, pelayanan baru, cara baru dalam melakukan sesuatu atau suatu bisnis model yang merubah permainan dan menghasilkan nilai baru yang signifikan untuk konsumen, dan pelanggan Sumber : Kazinguvu (Suhaeni, 2018)	a. Orientasi Kepemimpinan b. Tipe Inovasi c. Sumber Inovasi d. Tingkat Investasi Sumber : Kazinguvu (Suhaeni, 2018)	1,2 3,4 5,6 7,8
2.	Keunggulan Bersaing (Y)	Keunggulan bersaing (<i>competitive advantage</i>) adalah kemampuan yang diperoleh melalui karakteristik dan sumber daya suatu perusahaan untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan lain pada industri atau pasar yang sama. Sumber : (Porter., 2018)	a. Keunggulan Biaya. b. Diferensiasi Perusahaan c. Fokus. Sumber : (Porter., 2018)	1,2 3,4 5,6

3.6. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan Data adalah proses data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Dalam penelitian ini

menggunakan teknik pengolahan sebagaimana dikutip Ma'ruf Abdullah, (2015) beberapa tahap dalam pengolahan data pada penelitian ini, yaitu :

a. *Editing*

Editing adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah peneliti selesai mengumpulkan data lapangan. Kegiatan ini terjadi karena dalam kenyataannya, data yang terkumpul itu sering belum memenuhi harapan peneliti, seperti misalnya ada diantaranya yang kurang atau terlewat, tumpang tindih, berlebihan atau bisa juga terlupakan. Oleh karena itu perlu dilakukan editing untuk memperbaiki atau menyempurnakannya.

b. Pengkodean

Langkah selanjutnya adalah pengkodean atau melakukan pengklasifikasian data (melakukan tahapan koding). Dengan kata lain data yang sudah diedit tersebut diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat dianalisis nanti, pengkodean ini dilakukan dalam dalam dua cara, yaitu pengkodean frekuensi dan pengkodean lambang.

c. *Scoring*

Scoring adalah suatu proses perubahan data menjadi sebuah inisial yang berbentuk skor data yang berbentuk huruf dan dapat diubah ke bentuk angka atau kuantitatif.

d. *Tabulating*

Tabulasi adalah kegiatan terakhir dari pengolahan data, maksud tabulasi adalah memasukan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya. Ada beberapa jenis tabel yang biasa dipakai dalam

penelitian, diantaranya tabel data dan tabel kerja. Tabel data adalah tabel yang dipakai untuk mendeskripsikan data sehingga mudah peneliti untuk memahami struktur dari sebuah data. Sedangkan tabel kerja adalah tabel yang dipakai untuk menganalisis data yang tertuang dalam tabel data.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas Dan Uji Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} . maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid. (Ghozali, 2018)

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (Sugiyono, 2019) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Menurut Ghozali (2018) Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Butir kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila $\text{cronbach's alpha} > 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel apabila $\text{cronbach's alpha} < 0,60$.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan meliputi uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.2.1. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2014) uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini

dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pengujian normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dimana data yang berdistribusi normal akan memiliki nilai yang lebih dari 0,05 dan diterima. Jika nilai kurang dari 0,05 maka data akan ditolak serta tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak bervarian residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama disebut terjadi heteroskedastisitas. Menurut (Priyatno, 2014) uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Pengujian ini dilakukan dengan metode *Scatter-plot* dan dasar pengambilan keputusan yaitu jika pada titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018) uji parsial (uji t) dirancang pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan dan kriteria signifikan yang diterapkan adalah 0.05, maka uji penelitian berdasarkan dengan kriteria yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel3}$ dan $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi (R^2) dirancang sebagai alat ukur seberapa besar variabel *independent* menyumbang pengaruh variasi pada variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

3.8. Jadwal Penelitian

Tabel 4. Jadwal Penelitian

NO	KEGIATAN	FEB				MAR				APRIL Dan MEI				JUNI				JULI				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Laporan		■	■	■																	
3	Seminar Proposal					■	■	■	■													
4	Riset Ke Lapangan									■	■	■	■	■								
5	Pembuatan Skripsi															■	■	■	■	■	■	■

Sumber : Data Olahan peneliti, 2023

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*. Unimal Press.
- Assagaf. (2015). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Press.
- Bharadwaj. (2022). A resource-based perspective on information technology capability and firm performance: An empirical investigation. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 24(1), 169–193.
- Cynthia, O. :, Djodjobo, V., Tawas, H. N., Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., Bisnis, D., Sam, U., & Manado, R. (2014). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Inovasi Produk, Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja Pemasaran Usaha Nasi Kuning Di Kota Manado. *Pengaruh Orientasi Kewirausahaan... Jurnal EMBA*. <https://doi.org/10.15408/akt.v10i2.5936>
- Darma, D. A., Abdussamad, Z. K., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Strategi Inovasi Produk Dan Pemasaran Media Sosial Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Umk Kuliner Di Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajar, S., & Sukaatmadja. (2016). *Peran Keunggulan Bersaing Memediasi Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Pemasaran*. *E - Jurnal Manajemen Unud*. 5(10), 6580–6609.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (E. Junaidi, Ed.). UNPAM PRESS.
- Hittmar, Varmus, & Lendel. (2014). Proposal of model for effective implementation of innovation strategy to business. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1194–1198.
- Kotler, K. (2014). *Manajemen Pemasaran*. *Manajemen Pemasaran*. <https://doi.org/10.1890/09-2296.1.Abrams>
- Ma'ruf Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Narbuko, C., & Achmadi, H. Ab. (2018). *Metodologi Penelitian* (16th ed.). Sinar Grafika.
- Nasution, A. (2020). Bahan Ajar Fsa Angkatan Ke-21 Tahun 2020 Pengujian Hipotesis. *Pusdiklat.Bps.Go.Id*, 4.

- Nuryakin. (2018). Competitive Advantage and Product Innovation: Key Succes of Batik SMES Marketing Performance in Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal.*, 17(2).
- Oktaviani, D., Roespinoedji, D., & Saudi, M. H. (2020). The Influence Of Innovation Strategy On The Competitive Advantage Of The Coffee Beverage In Bandung City. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology. PJAEE*, 17(10).
- Pamedan, B. R. K. S. C. T. (2018). *No Title*.
- Porter., M. E. (2018). *Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing):. Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul*. Kharisma Publishing.
- Rangkuti Freddy. (2015). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Rohman. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Intelegensia Media.
- Sandi, Syukri, & Anwar. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Kajian Pendidikan Islam Dan Studi Islam*, 2(2), 63–84.
- Simorangkir. (2020). Analisis Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV. Eny N. Leather and Handicraft. *Universitas Sanata Dharma*, 132.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); Kedua). CV Alfabeta.
- Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing di Industri Kreatif (Studi Kasus UMKM Bidang Kerajinan Tangan di Kota Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(1), 57–74.
- Suharsimi, A. (2013). Metodologi penelitian. In *bumi aksara*.
- Surjo, H. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1).
- Swastha Dharmmesta, B. (2014). Peran Pemasaran dalam Perusahaan dan Masyarakat. *Marketing Management*, 1–38. <http://repository.ut.ac.id/4785/1/EKMA4216-M1.pdf>
- Tampubolon. (2016a). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Papas Sinar Sinanti.
- Tampubolon, H. (2016b). manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing. In *manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*.
- Triyana, U. (2019). Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Dalam Industri Kreatif Sektor Usaha Minuman Thai Tea Di Kota Bandung.

Jurnal Polban Administrasi Niaga, 1(1).

- Umaroh. (2019). Strategi Inovasi Produk PT BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto dalam Meningkatkan Minat Nasabah Menabung. *Skripsi IAIN Purwokerto, 25.*
- Wijaya, & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen. Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien.* Perdana Publishing.
- Yahya, M. (2017). *Wanita Karier Dalam Pembentukan Perilaku Keagamaan Anak.* 1, 6–37.

CURRICULUM VITAE



Nama : Fenny Rusandi
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 11 Februari 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Email : fennyrusandi5@gmail.com
Alamat : Jl. Ir. Sutami Gg. Hutan Lindung 1 No.47 RT02/RW05
Pekerjaan : belum berkerja
Nama Orang tua
Ayah : Rusdi Tjandra
Ibu : Dahliani

Riwayat Pendidikan

SDN 011 BUKIT BESTARI TANJUNGPINANG
SMP NEGERI 5 TANJUNGPINANG
SMK NEGERI 1 TANJUNGPINANG
STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG