

Inovasi Administratif: Fungsi Dan Metode Organisasi P.T. PWD Insurance Bandung

Ajat Sudrajat¹⁾, Yayan Sofyan²⁾, Siti Rosmayati³⁾

Universitas Bale Bandung¹⁾

Universitas Muhammadiyah Bandung²⁾

Magister Manajemen Ikopin³⁾

teja200964@gmail.com

yayansofyan1971@gmail.com

siti.rosmayati91@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh fungsi dan metode organisasi terhadap inovasi administrasi. Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif, mengadopsi desain non-eksperimental dan horizontal. Melalui penelitian transaksi pada sampel PT PWD Insurance Bandung. Sampling PT PWD Insurance Bandung adalah untuk kenyamanan. Hasil penelitian tentang fungsi dan metode organisasi ini prediktif terhadap inovasi administrasi. Selama PT PWD Insurance Bandung mendorong pengembangan metode pelatihan dan pengetahuan, pengembangan metode mandiri bagi karyawan, dan ketika PT PWD Insurance Bandung melakukan evaluasi kinerja, metode baru akan mampu merumuskan dan menstandarisasi prosedur dan prosedur manajemen, distribusi tanggung jawab dan keuntungan di antara karyawan, dan untuk mengembangkan konsep struktural baru untuk tempat kerja, praktik organisasi, dan hubungan eksternal.

Kata Kunci: *Inovasi administrasi. Metode organisasi. sumber daya organisasi.*

ABSTRACT

This study aims to determine the magnitude of the effect of organizational functions and methods on administrative innovation. This study adopted a quantitative method, adopted a non-experimental and horizontal design. Through transaction research on the sample of PT PWD Insurance Bandung. Sampling of PT PWD Insurance Bandung is for convenience. The results of this research on organizational functions and methods are predictive of administrative innovation. As long as PT PWD Insurance Bandung encourages the development of training and knowledge methods, development of independent methods for employees, and when PT PWD Insurance Bandung conducts performance evaluations, the new method will be able to formulate and standardize management procedures and procedures, distribution of responsibilities and benefits among employees, and to develop new structural concepts for the workplace, organizational practices, and external relations.

Keywords: *Administrative innovation. Organizational methods. organizational resources.*

PENDAHULUAN

Pengetahuan telah berubah menjadi yang paling faktor penting dalam produksi dan, sejak Schumpeter pada tahun 1934 menetapkan bahwa inovasi memainkan peran penting dan menentukan dalam pembangunan ekonomi, ia telah menarik perhatian besar dan telah dipelajari untuk aspek-aspeknya yang berdampak pada organisasi secara umum diterima bahwa inovasi sangat penting untuk peningkatan produksi dan produktivitas (Darto, Mariman, 2011).

Meskipun demikian, inovasi di sini terkait dengan karya Marshall dalam buku keempatnya yang

berjudul "Principles of Economics"; dia menganggap bahwa terkadang lebih baik untuk mengenali organisasi sebagai agen yang berbeda dari produksi. Artinya, variabel struktur internal memperoleh kepentingan yang lebih besar bahkan untuk biaya sebagai penjelasan dari perbedaan daya saing perusahaan (Milgrom & Roberts, 1993).

Marshall menetapkan bahwa skala ekonomi produksi juga bergantung pada sumber daya masing-masing perusahaan, organisasinya, dan efisiensi manajemennya. Dengan cara ini, Marshall

memperkenalkan aktivitas organisasi sebagai faktor produksi keempat (Sanidas, 2005).

Suatu aktivitas organisasi dapat berupa inovasi organisasi, dan, di dalam aktivitas ini, ditemukan inovasi administratif; itu bisa menjadi kondisi sebelumnya dan penting untuk inovasi teknologi. Ini bukan hanya faktor pendukung inovasi produk dan layanan, tetapi juga memiliki pengaruh yang cukup besar pada hasil organisasi. Oleh karena itu tidak dapat dihindari untuk melakukan penelitian tentang prediktor inovasi administrasi. Dari logika prinsip yang menjadi dasar *Resource-Based View*, kemampuan manajemen dan teknis didasarkan pada sumber daya internal. Kapasitas organisasi mengacu pada kemampuan organisasi untuk mengembangkan serangkaian tugas terstruktur melalui sumber daya organisasi keterampilan manajemen menghasilkan kapasitas (Fontana, Avanti, 2011).

Kapasitas adalah yang menyebabkan penciptaan, evolusi dan rekombinasi sumber daya lain menjadi yang baru, yaitu, mereka adalah proses organisasi yang menggunakan sumber daya untuk menghasilkan perubahan. Rutinitas organisasi dan strategis digunakan untuk menemukan sumber daya pengaturan baru dalam organisasi (Mahsun, Mohamad, 2006).

Secara khusus, kapasitas untuk berinovasi melibatkan pengembangan kegiatan seperti operasi ilmiah, teknologi, keuangan, komersial, organisasi dan administrasi, yang ditujukan untuk memperkenalkan inovasi yang menjadikan efisiensi dan efektivitas perusahaan berdasarkan sumber daya internal. Akibatnya, ada kemungkinan bahwa beberapa sumber daya internal organisasi akan dikelola dan mereka akan memungkinkan penciptaan kemampuan administrasi yang inovatif. Topik umum tentang mengadopsi inovasi telah menghasilkan banyak penelitian. Namun, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh pengembangan metode dan fungsi organisasi, dalam pengenalan metode organisasi baru di tempat kerja dan dalam organisasi hubungan eksternal.

Menurut penelitian Liao et. al (2008) sebuah tinjauan literatur menunjukkan bahwa pengetahuan terkait dengan inovasi. Selain itu, inovasi bergantung pada sumber daya dan kapasitas organisasi yang berbeda dan kemungkinan besar fungsi, metode, dan prosedur organisasi yang efisien menyiratkan pertumbuhan strategi organisasi dan inovasi. Berdasarkan pembahasan sebelumnya, pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut: Sejauh mana fungsi dan metode organisasi mempengaruhi inovasi

administrasi? Untuk menjawab pertanyaan sebelumnya dan mempertimbangkan perspektif *Resource-Based View* (Barney, 1991), penelitian ini berkontribusi pada pengetahuan terkini tentang inovasi organisasi yang menunjukkan pengaruh pengembangan metode pengetahuan dan pelatihan, pengembangan metode otonomi bagi karyawan, penilaian kinerja dan desentralisasi fungsi dalam administrasi inovatif.

KAJIAN PUSTAKA

Strategi pertumbuhan menyiratkan keseimbangan antara eksploitasi sumber daya yang ada dan pengembangan yang baru. Bahkan organisasi diposisikan secara strategis sesuai dengan sumber daya dan kapasitasnya, dan mereka menganggap sumber daya *idiosinkratik* (karakteristik umum dan bersama oleh anggota dalam sekelompok orang) dan kapasitas sebagai sumber utama pertumbuhan dan perkembangan ketika mereka tidak dapat diduplikasi oleh organisasi lain, setelah memungkinkan untuk membentuk strategi untuk penciptaan nilai (Griffy & Chun, 2007).

Wernerfelt (1984) menetapkan bahwa sumber daya perusahaan dapat didefinisikan sebagai aset-berwujud dan tidak berwujud, yang secara semi permanen terkait dengan organisasi. Contoh sumber daya tersebut adalah nama merek, pengetahuan teknologi internal, mempekerjakan personel yang berkualifikasi, mesin, prosedur yang efisien, dan modal. Aset diimplementasikan untuk menciptakan nilai bagi strategi.

Kemudian, sejauh organisasi mengembangkan prosedur yang efisien dengan mempertimbangkan transformasi dan perubahan di dalamnya, inisiatif strategis yang berkontribusi pengetahuan untuk proses akan diubah, dipilih dan dipelihara, dengan hasil yang diperoleh dari perilaku otonom strategis setiap organisasi (Caldart, Vassolo & Silvestri, 2010; Calderon, Cuartas & Ivarez, 2009).

Proses yang efisien ini antara lain dapat bersifat organisasional, yaitu sumber daya internal organisasi rentan untuk mengembangkan kapasitas baru seperti inovasi. Inovasi dapat menjadi generasi produk baru, layanan baru, teknologi baru atau praktik administrasi baru adalah adopsi ide-ide yang baru untuk organisasi yang mengadopsi mereka.

Secara umum, organisasi dapat berinovasi melalui pengembangan produk dan layanan baru, untuk membedakan mereka dan mendapatkan pendapatan tambahan, melalui penciptaan (umumnya dikenal sebagai inovasi proses), melalui optimalisasi

manufaktur atau inovasi proses yang bertujuan untuk memfasilitasi hubungan dengan pelanggan dan organisasi.

Di antara berbagai jenis inovasi, ada tiga yang paling menarik perhatian: inovasi administratif dan teknis, inovasi produk dan proses, inovasi radikal dan inkremental (Damanpour, 1991). Namun, para ilmuwan dan profesional manajemen strategis telah mulai mendefinisikan inovasi dalam arti yang lebih luas. Mereka menyarankan bahwa kegiatan inovasi terjadi di empat bidang yang berbeda dan dapat bersifat teknis atau non-teknis. Inovasi produk dan proses merupakan inovasi teknis dan inovasi produk dan layanan serta inovasi administrasi berada dalam inovasi nonteknis (Kinkel, Lay & Wengel, 2004). Dengan cara yang sama, dalam Manual Oslo, empat jenis inovasi dibedakan: inovasi produk, inovasi proses, inovasi pemasaran dan inovasi organisasi atau administrasi. Inovasi administrasi mengacu pada kebijakan rekrutmen, alokasi sumber daya dan wewenang, dan struktur tugas, serta tugas wewenang dan penghargaan yang terkait dengan kegiatan manajemen. Oleh karena itu menyiratkan bahwa komponen administrasi terhubung ke struktur atau sistem organisasi sosial. Inovasi teknis pada umumnya berkaitan dengan teknologi dan berkaitan dengan produk, jasa dan proses produksi/ teknologi; mereka juga mengacu pada kegiatan inti (Damanpour, 1991).

Inovasi administratif mengacu pada perubahan dalam cara keputusan diambil: perubahan dalam alokasi tanggung jawab, dalam cara informasi terstruktur, dan dalam struktur komunikasi dalam organisasi. Dengan kata lain, itu adalah cara dalam organisasi untuk menghadapi struktur dan proses yang secara signifikan berbeda dari praktik saat ini di organisasi dan memiliki dampak ekonomi dan didefinisikan sebagai implementasi perubahan dalam praktik bisnis yang meningkatkan kapasitas untuk berinovasi, serta kinerja perusahaan.

Inovasi administratif adalah "pengenalan metode organisasi baru dalam praktik, dalam organisasi tempat kerja, atau dalam hubungan eksternal untuk organisasi" (OECD, 2005: 62). Ini melibatkan komponen organisasi dan terhubung dengan sistem sosial organisasi. Kemudian, dianggap bahwa prediktor dapat menjadi metode organisasi penting yang belum pernah digunakan sebelumnya oleh organisasi dan merupakan hasil dari keputusan strategis yang diambil oleh para pemimpin dalam organisasi yang berdampak pada pencapaian inovasi organisasi.

Di antara faktor-faktor penentu dalam organisasi, ditemukan: pengembangan metode pengetahuan dan pelatihan, metode otonomi bagi karyawan, penilaian kinerja dan desentralisasi fungsi. Meskipun demikian, harus ditentukan bahwa tidak hanya sumber daya organisasi yang tidak berwujud, seperti pengetahuan dan yang terkait dengan modal manusia, yang berdampak pada inovasi; dalam organisasi, ada faktor lain yang memungkinkannya. Seperti kasus penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang mengarah pada transformasi besar dalam semua metode organisasi dan itulah sebabnya aktivitas inovasi mendapat manfaat paling besar (Jiménez, Martínez & González, 2008). Bahkan teknologi informasi dan komunikasi merupakan keunggulan kompetitif karena mampu mempromosikan proses inovasi (paten dan merek dagang), sehingga mereka dianggap sebagai alat organisasi strategis. Selain itu, penting untuk menyadari bahwa pengetahuan itu sendiri, memberikan peluang untuk merangsang penciptaan pengetahuan baru dan dengan demikian membawa inovasi.

Pengetahuan adalah sumber daya produktif yang paling penting dalam hal kontribusi terhadap nilai tambah dan juga memiliki kepentingan strategis yang besar. Jika organisasi didasarkan pada pengetahuan, mereka dapat mengembangkan kapasitas lain, dan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi dan pengetahuan internal dan eksternal penting bagi organisasi untuk berinovasi (Liao & Wu, 2010). Ketika pengetahuan dihasilkan, sistem inovasi secara keseluruhan mempengaruhi lingkungan dan kondisi eksternalnya. Akibatnya, generasi pengetahuan dan metode pengetahuan dan pelatihan dapat mengubah, mengubah dan meningkatkan metode organisasi. Jika ini benar, pengembangan metode pengetahuan dan pelatihan mungkin memiliki pengaruh positif pada inovasi administrasi.

Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis berikut disarankan: H1: Pengembangan metode pengetahuan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap inovasi administrasi.

Sebagai alternatif, selain pengetahuan, mekanisme lain diperlukan untuk memungkinkan memahami tantangan yang melekat pada konstruksi kapasitas baru dalam organisasi, yaitu, untuk mengidentifikasi sistem organisasi dan mekanisme koordinasi yang harus ditetapkan untuk mengembangkan kapasitas sistematis baru. Di antara mekanisme ini, kami mempertimbangkan pengembangan metode otonomi bagi karyawan, penilaian kinerja dan desentralisasi fungsi.

Secara umum otonomi bagi pegawai mengacu pada kebebasan yang diberikan kepada kelompok kerja dan individu untuk melaksanakan tugasnya di samping saling ketergantungan (Rahman, 2011). Otonomi mendorong karyawan dan kelompok kerja untuk mengambil keputusan independen yang digunakan untuk meningkatkan tugas organisasi, secara implisit mereka memberikan tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi (Haas, 2010) dan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Karena hal di atas, kemungkinan desain metode otonomi adalah prediktor inovasi administrasi.

Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis berikut disarankan: H2: Pengembangan metode otonomi berpengaruh positif terhadap inovasi administrasi.

Di seluruh dunia, penilaian kinerja digunakan di hampir setiap organisasi; pada dasarnya, proses penilaian kinerja memungkinkan organisasi untuk mengukur, mengevaluasi perilaku dan pencapaian anggota individu untuk jangka waktu tertentu (Kurniawan, 2017) dan pentingnya melekat pada motivasi, pelatihan dan kompensasi. telah banyak dipelajari. Namun, penting untuk mempertimbangkan efektivitasnya untuk meningkatkan kinerja organisasi di masa depan. Salah satu elemen ini dapat berupa inovasi administratif, sebagai elemen kunci organisasi yang meningkatkan hasil dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis berikut disarankan: H3: Penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap inovasi administrasi.

Desentralisasi fungsi didefinisikan sebagai tingkat di mana pengambilan keputusan didistribusikan ke semua bagian organisasi dan karyawan dapat mengambil keputusan independen tentang pekerjaan mereka (Aiken & Hage, 1971). Menurut literatur, telah ditemukan bahwa desentralisasi memfasilitasi inovasi dalam organisasi (Damanpour, 1991). Oleh karena itu, kemungkinan besar hal itu juga memiliki pengaruh pada inovasi administrasi.

Sesuai dengan pembahasan sebelumnya, hipotesis berikut ini disarankan: H4: Desentralisasi fungsi berpengaruh positif terhadap inovasi administrasi.

METODE PENELITIAN

Sampel dan data

Penelitian ini memiliki pendekatan kuantitatif dengan efek eksploratif, situasinya diperiksa sebagaimana adanya, dan desainnya tidak eksperimental atau transversal, dengan pengumpulan data pada satu saat. Data digunakan untuk menjelaskan efisiensi dan

efektivitas organisasi berdasarkan sumber daya internal, dan kapasitas harus mewakili organisasi yang membutuhkan banyak pengembangan kemampuan inovasi administratif karena tuntutan dan tekanan sosial yang tinggi (Sugiyono, 2012).

PT PWD Insurance Bandung adalah salah satu organisasi yang paling rentan terhadap tekanan tersebut; Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan di PT PWD Insurance Bandung, karena dalam organisasi ini cenderung mengamati fenomena yang dianalisis. Sampling PT PWD Insurance Bandung adalah dengan kenyamanan. Namun, PT PWD Insurance Bandung dipilih dengan mencari unit yang paling representatif dan nyaman untuk penelitian. Sampel diambil di mitra PT PWD Insurance Bandung.

Studi tentang inovasi administrasi dianggap sebagai unit analisis peringkat menengah dan manajemen senior dalam organisasi, berdasarkan manajer, pemimpin dan direktur adalah orang-orang yang bertanggung jawab untuk mempengaruhi karyawan dan membuat mereka responsif, mendukung dan berkomitmen pada prinsip-prinsip organisasi. organisasi, dari pengetahuan, oleh karena itu, atas inovasi administrasi. Mengingat hal di atas, ini adalah tantangan manajerial dan direktur adalah orang yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesadaran tentang inovasi administratif untuk personil yang terlibat dalam proses. Partisipasi dalam sampel di PT PWD Insurance Bandung bersifat sukarela dan tidak ada kontrol tentang komposisinya.

Jumlah kuesioner yang dijawab di adalah 100 pegawai. Namun, 20 kuesioner salah dijawab dan dihilangkan. Jumlah akhir kuesioner yang dianalisis adalah 80, ini mewakili biaya partisipasi sebesar 80%.

Definisi operasional dari tindakan

Inovasi administratif (Y) mengacu pada aktivitas yang terlibat dalam elemen administratif yang mempengaruhi sistem sosial dalam organisasi (Damanpour, 1991). Lima pertanyaan terkait dengan metode baru untuk mengatur rutinitas, prosedur manajemen dan kekuasaan di antara karyawan dioperasionalkan, serta konsep struktur.

Pengembangan metode otonomi bagi karyawan (X1) mengacu pada pengembangan metode yang mempengaruhi kebebasan yang diberikan kepada tim kerja dan individu untuk melaksanakan tugas, di samping saling ketergantungan dalam tugas mereka (Rahman, 2011). Tiga pertanyaan lagi mengacu pada pengembangan metode baru tanggung jawab atribusi,

otonomi keputusan dan fleksibilitas yang lebih besar juga dioperasionalkan.

Penilaian kinerja (X2) memungkinkan suatu organisasi untuk mengukur dan mengevaluasi perilaku dan pencapaian seorang karyawan dalam periode waktu tertentu (Utari, 2009). Dua pertanyaan terkait penilaian individu dan pentingnya sistem pengupahan berdasarkan kinerja juga dioperasionalkan.

Desentralisasi fungsi (X3) didefinisikan sebagai tingkat di mana pengambilan keputusan didistribusikan ke semua bagian dalam organisasi dan karyawan dapat mengambil keputusan independen tentang pekerjaan mereka (Aiken & Hage, 1971). Ada dua pertanyaan tentang desentralisasi fungsi wilayah pelayanan PT PWD Insurance Bandung dan bagian administrasi.

Pengembangan metode dan pelatihan pengetahuan (X4) mengacu pada pengembangan metode pelatihan dan pendidikan serta pengembangan alat, prosedur, metode pertukaran pengetahuan, informasi, penggunaan pengetahuan dan keterampilan di dalam dan di luar PT PWD Insurance Bandung. Enam pertanyaan dioperasionalkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kecukupan sampling dan Cronbach's Alpha

Untuk memvalidasi isi dari setiap konstruk tunggal, kecukupan ukuran yang disebut uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) digunakan. Untuk menentukan apakah analisis tersebut tepat, digunakan uji Bartlett tentang sphericity. Seperti terlihat pada di bawah, konstruk dianalisis dengan uji KMO

Tabel 1. KMO Bartlett's Test Of Sphericity And Reliability

	Perkembangan otonomi metode untuk karyawan (X1)	Pertunjukan Penilaian (X2)	Desentralisasi dari fungsi (X3)	Perkembangan dari pengetahuan dan metode pelatihan (X4)	Administratif inovasi (y)
tes KMO	0,690	0,500	0,500	0,892	0,500
Tanda tangan	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Cronbach's Alfa	0,844	0,802	0,785	0,942	0,872

Sumber : data diolah.

Analisis normalitas

Seperti terlihat pada tabel 3, asumsi normalitas diverifikasi melalui nilai skewness dan kurtosis; nilai yang diperbolehkan antara ± 2 (Pérez, 2008). Dengan

statistik asimetri dan skewness, terbukti bahwa variabel bebas (pengembangan pengetahuan dan metode pelatihan, pengembangan metode otonomi pegawai, penilaian kinerja dan desentralisasi fungsi) yang diajukan dalam penelitian adalah normal.

Tabel 2. Normality

Variables	Skewness	Kurtosis
Inovasi administrasi (Y)	0.466	-0.505
Pengembangan metode otonomi bagi karyawan (X1)	0.376	-0.706
Penilaian kinerja (X2)	0.382	-0.877
Desentralisasi fungsi (X3)	0.548	0.231
Pengembangan pengetahuan dan metode pelatihan (X4)	0.553	-0.538

Sumber : data diolah.

Analisis linieritas dan korelasi

Untuk penelitian ini, asumsi linearitas dievaluasi melalui matriks korelasi parsial dan dengan membandingkan signifikansi korelasi parsial dengan interval kepercayaan 95% yang sesuai dengan signifikansi 0,05. Pilihan korelasi urutan Nol disertakan. Opsi ini memungkinkan diperolehnya koefisien korelasi Pearson di antara setiap pasangan variabel tanpa campur tangan dari variabel ketiga. Selanjutnya, residu terhadap variabel independen diplot, dan terlihat pola yang jelas.

Nilai signifikansi dari hubungan antara variabel bebas (pengembangan pengetahuan dan metode pelatihan, pengembangan metode otonomi pegawai, penilaian kinerja, dan desentralisasi fungsi) dapat diamati dengan variabel terikat (inovasi administrasi) dan variabel terikat nya (inovasi administrasi) berada di bawah 0,05, sesuai dengan tingkat reliabilitas 95%. Oleh karena itu, dapat diterima bahwa hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas adalah linier.

Tabel 3. Deskripsi statistik, korelasi dan koefisien reliabilitas

Variables	Mean	Std. D.	X1	X2	X3	X4	Y
Inovasi administrasi (Y)	2.77	1.22	1				
Pengembangan metode otonomi bagi karyawan (X1)	3.05	1.45	.752**	1			
Penilaian kinerja (X2)	2.80	1.15	.680**	.568**	1		
Desentralisasi fungsi (X3)	2.76	1.27	.810**	.831**	.606**	1	
Pengembangan pengetahuan dan metode pelatihan (X4)	2.81	1.17	.845**	.824**	.641**	.927**	1

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

Sumber : data diolah.

Pola korelasi (100% dengan $p \leq 0,01$) dan sedang hingga tinggi. (0,569 hingga 0,927).

Analisis regresi linier berganda

Untuk menguji hipotesis penelitian adalah pengaruh positif pada pengembangan metode pengetahuan dan pelatihan tentang inovasi administrasi, pengaruh positif pada penilaian kinerja tentang inovasi administrasi dan pengaruh positif pada desentralisasi fungsi tentang inovasi administrasi, memverifikasi efek gabungan variabel, regresi berganda analisis dilakukan.

Statistik Durbin-Watson memiliki hasil dari 2.234, ini berarti bahwa residu (pengamatan milik sampel) tidak berkorelasi otomatis. Hasil dari standard error estimasi adalah 0,3951. Ketika hasil ini ditemukan dekat dengan garis regresi atau mendekati 0, ia memiliki prediksi model yang lebih baik.

Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa pengumpulan data dilakukan pada satu saat asumsi independensi tidak dilanggar (Maulana & Rosmayati, 2020).

Tabel 4. Model (Analisis Regresi Berganda)

Variables	Administrative Innovation (Dependent Variable)			Collinearity Statistics		
	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Pengembangan pengetahuan dan metode pelatihan (X4)	0,579	0,630	13,96	0,000	0,232	4,312
Pengembangan metode otonomi bagi karyawan (X1)	0,238	0,248	6,51	0,000	0,325	3,077
Penilaian kinerja (X2)	0,093	0,115	2,85	0,005	0,293	3,048
R ²		0,887				
R ² adjusted		0,885				
Sig.		0,000				

Sumber : data diolah.

Seperti terlihat pada di atas, fungsi dan metode organisasi (pengembangan pengetahuan dan metode pelatihan, pengembangan metode otonomi dan penilaian kinerja) berkontribusi untuk menjelaskan 88,7% dari inovasi administrasi, dan model statistik yang sangat berarti diasumsikan.

Berdasarkan nilai-nilai yang diamati dari koefisien beta tipifikasi (tabel 4) terlihat bahwa, pertama-tama, variabel X: pengembangan pengetahuan dan metode pelatihan (0,630) adalah variabel dengan representasi paling banyak pada inovasi administrasi; peringkat

kedua, variabel X: pengembangan metode otonomi pegawai (0,2428) dan terakhir, variabel X: penilaian kinerja (0,115). Untuk desentralisasi fungsi, variabel (X) tidak representatif karena signifikansi nilai "t" (0,112) lebih tinggi dari nilai 0,05 yang sesuai dengan tingkat reliabilitas 95%; ini berarti bahwa hubungan yang bermakna antara variabel ini dan variabel terikat inovasi administrasi (Y) tidak ada.

Faktor inflasi varians (VIF) menunjukkan nilai di bawah 5, dan toleransi yang ditunjukkan untuk masing-masing variabel independen berada pada

tingkat yang dapat diterima (Martín, Cabero & De Paz, 2008). Oleh karena itu, tidak terdapat adanya korelasi antara variabel-variabel perwakilan independen dalam model regresi.

Akibatnya, dan menurut analisis model regresi khusus dengan koefisien tidak standar, hipotesis berikut diterima.

- H1: Pengembangan pengetahuan dan metode pelatihan (X4) berpengaruh positif terhadap inovasi administrasi (Y).
- H2: Pengembangan metode otonomi (X1) berpengaruh positif terhadap inovasi administrasi (Y).
- H3: Penilaian kinerja (X2) berpengaruh positif terhadap inovasi administrasi (Y).
- Selanjutnya hipotesis empat, desentralisasi fungsi (X3) berpengaruh positif terhadap inovasi administrasi (Y), ditolak.

Pembahasan

Literatur tentang kemunculan prediktor organisasi atas inovasi administrasi sangat luas tetapi berbeda ketika mengacu pada pengembangan fungsi dan metode organisasi untuk inovasi administrasi, seperti pengembangan pengetahuan dan metode pelatihan, pengembangan metode otonomi untuk karyawan, kinerja penilaian dan desentralisasi fungsi.

Dengan penelitian ini, hubungan positif terdeteksi di antara variabel-variabel yang diamati, bahkan dengan cara yang bermakna tinggi. Fungsi dan metode organisasi khususnya pengembangan metode pengetahuan dan pelatihan, pengembangan metode otonomi serta penilaian kinerja terkait dengan inovasi administrasi. Meskipun pengembangan metode pengetahuan dan pelatihan, pengembangan metode otonomi dan penilaian kinerja berkontribusi menjelaskan 88% dari variabilitas kapasitas inovasi administrasi, desentralisasi fungsi tidak berlaku.

Tentang PT PWD Insurance Bandung: 1) harus mendorong pengembangan metode pelatihan dan pendidikan, serta pengembangan alat, prosedur dan metode, pengetahuan pertukaran, informasi, penggunaan pengetahuan dan keterampilan di dalam dan di luar rumah sakit; 2) ketika metode otonomi untuk karyawan dikembangkan, mereka mempengaruhi kebebasan yang diberikan kepada kelompok kerja dan individu untuk melaksanakan tugas mereka di samping saling ketergantungan tugas; 3) ketika penilaian kinerja berlangsung di PT PWD Insurance Bandung dan area administrasi, metode baru untuk mengatur rutinitas, prosedur dan prosedur manajemen, alokasi tanggung jawab dan kekuasaan di

antara karyawan dapat dikembangkan, serta konsep struktur baru untuk tempat kerja, praktik organisasi dan hubungan eksternal.

Hal di atas, secara umum, adalah kebetulan dengan studi Torrent-Sellens dan Ficapal-Cusi (2010). Mereka menemukan bahwa dalam pengetahuan organisasi (berkaitan dengan penggunaan teknologi), hubungan kerja berdasarkan keselamatan di tempat kerja serta waktu fleksibel memiliki pengaruh positif terhadap potensi pertumbuhan dalam organisasi dalam jangka panjang.

Menurut pengetahuan dan pelatihan, itu diamati bahwa pengembangan pengetahuan dan metode pelatihan adalah variabel representasi yang lebih besar tentang inovasi administrasi. Penelitian ini sependapat dengan temuan Nurmadi A. (2006) ketika inovasi administratif membutuhkan perubahan organisasi pada saat yang sama di mana inovasi berlangsung. Akibatnya, pengembangan fungsi dan metode organisasi juga merupakan prediktor pencapaian inovasi administrasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari perspektif *Resource-Based View*, apa yang menghasilkan nilai bagi organisasi, selain dari sumber daya internal, adalah kapasitas yang memperkenalkan pengetahuan baru atau memperkuat pengetahuan yang sudah ada. Itulah sebabnya mekanisme yang memungkinkan untuk memahami tantangan yang melekat untuk membangun kapasitas baru dalam organisasi seperti pengembangan metode pengetahuan dan pelatihan, pengembangan metode otonomi bagi karyawan dan penilaian kinerja – giliran ke dalam kapasitas internal dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kapasitas inovasi dan dengan demikian inovasi administratif.

Pengembangan metode pengetahuan dan pelatihan, pengembangan metode otonomi bagi karyawan dan penilaian kinerja adalah strategi efisien yang berkontribusi untuk menempatkan organisasi secara strategis sesuai dengan sumber daya dan kapasitas mereka sendiri. Ini melibatkan generasi inovasi, pertumbuhan dan pengembangan ketika tidak dapat diduplikasi oleh organisasi lain, serta memungkinkan pembentukan strategi untuk penciptaan nilai.

Dengan hasil penelitian ini dapat dipertimbangkan bahwa desentralisasi fungsi pelayanan dan wilayah administrasi PT PWD Insurance Bandung juga ditentukan oleh faktor pembatas lain yang mempengaruhi pencapaian inovasi.

Dari *Resource-Based View* muncul aspek yang menekankan bahwa pengetahuan harus dianggap sebagai sumber daya paling berharga yang mungkin dimiliki suatu organisasi. Ini disebut pengetahuan berbasis sumber daya, dan dasarnya adalah bahwa sebuah organisasi adalah simpanan pengetahuan dan mampu menghasilkan dan menerapkannya. Perspektif ini sesuai dengan hasil penelitian ini pengembangan metode pengetahuan dan pelatihan adalah dasar untuk pengembangan kapasitas lain yang mengarah pada penciptaan, evolusi, dan rekombinasi sumber daya lain menjadi sumber daya baru atau dalam proses yang digunakan organisasi untuk menciptakan perubahan total, seperti inovasi administratif.

Penciptaan nilai dan peningkatan organisasi dapat dihasilkan antara lain dengan pengembangan fungsi dan metode organisasi, melalui identifikasi dan penciptaan prediktor generator inovasi administrasi, yaitu yang disebut komponen manajemen. Bahkan terkait dengan struktur atau sistem sosial dalam organisasi, atau yang mengacu pada perubahan cara pengambilan keputusan, perubahan alokasi tanggung jawab, atau perubahan struktur. dan proses yang secara signifikan berbeda dari praktik saat ini dalam organisasi dan memiliki dampak ekonomi atau yang menerapkan perubahan dalam praktik bisnis yang meningkatkan kapasitas inovasi dan kinerja organisasi.

Saran

Pemikiran hasil penelitian ini, dapat ditunjukkan bahwa dalam sampel T PWD Insurance Bandung ada pengaruh positif dari fungsi dan metode organisasi dalam inovasi administrasi, dan penelitian ini memberikan kontribusi pengetahuan terkini tentang inovasi organisasi untuk membuktikan hubungan dengan inovasi administrasi.

Isu masa depan studi mungkin melakukan bukti empiris dalam jenis organisasi lain, untuk memverifikasi hubungan variabel dan menentukan pengaruh prediktor ini dalam inovasi administrasi berdasarkan karakteristik non- PT Insurance, serta identifikasi prediktor lainnya.

Ketika pengukuran variabel dipertimbangkan dalam penelitian ini, studi penelitian longitudinal direkomendasikan.

Akhirnya, salah satu keterbatasan terbesar dalam penelitian ini adalah jangkauan sampel, dan disarankan untuk mempertimbangkan kesimpulan dengan hati-hati. Keterbatasan kedua adalah penggunaan hanya satu alat ukur untuk pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, M., & Hage, J. (1971). Organisasi Dan Inovasi Organic Sosiologi, 5(1), 63- 82.
- Anand, N., Gardner, HK, & Morris, T. (2007). Inovasi berbasis pengetahuan: kemunculan dan penanaman area praktik baru dalam manajemen perusahaan konsultan. *Akademi Manajemen Jurnal*, 50(2), 406-428.
- Barney, J., Wright, M., & Ketchen Jr., DJ (2001). Pandangan berbasis sumber daya perusahaan: sepuluh tahun setelah 1991. *Jurnal Manajemen*, (6), 625-641.
- Bharathi, G. (2007). Pernyataan modal intelektual: apa yang mereka ukur dan laporkan. *Jurnal Riset Akuntansi ICFAI*, 6(4), 52-64.
- Bond, I., & Houston, MB (2003). Hambatan untuk mencocokkan teknologi baru dan peluang pasar di perusahaan yang sudah mapan. *Jurnal Manajemen Inovasi Produk*, 20(2), 120-135.
- Broos, E., & Cronje, JC (2009). Masyarakat informasi membutuhkan manajer dalam organisasi pemerintah yang besar. *Teknologi Pendidikan dan Masyarakat*, 12(1), 285-297.
- Barney, J., Wright, M., & Ketchen Jr., D. J. (2001). The resource-based view of the firm: ten years after 1991. *Journal of Management*, 27(6), 625-641.
- Caldart, A., Vassolo, R., & Silvestri, L. (2010, August). Induced variation in administrative systems: experimenting with contexts for innovation. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, Montreal, QC, CA, 1.
- Calderón, G., Cuartas, J., & Álvarez, C. M. (2009). Transformación organizacional y prácticas innovadoras de gestión humana. *Innovar*, 19(35), 151-166.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: a meta-analysis of effects of determinants and moderators. *The Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Darto, Mariman. (2011). Integrasi Sistem Perencanaan, Penganggaran dan Manajemen Kinerja : Sebuah Best Practice di Bank Indonesia, Volume 7 Nomor 2 Halaman 325-352. Samarinda.
- Fontana, Avanti. (2011). Innovate We Can ! Manajemen Inovasi dan Penciptaan Nilai

- Individu, Organisasi dan Masyarakat, Edisi Revisi, Cipta Inovasi Sejahtera, Jakarta.
- Griffy-Brown, C., & Chun, M. (2007). Aligning business strategies and IS resources in Japanese SMEs: a resource-based view. *Journal of Global Information Technology Management*, 10(3), 28-51.
- Jiménez, A. I., Martínez, M. P., & González, O. (2008). Implicaciones de la orientación proactiva hacia el mercado, la cooperación y el uso de las TIC en los procesos de innovación de productos y servicios. *Universia Business Review*, (20), 54-67.
- Kinkel, S., Lay, G., & Wengel, J. (2004). Innovation: mehr als forschung und en twicklung: wachstumschancen auf anderen innovationspfade (PI-Mitteilungen, 33). Karlsruhe: Fraunhofer ISI. Retrieved from <http://publica.fraunhofer.de/eprints?urn:nbn:de:0011-n-215417.pdf>
- Kurniawan, R. C. (2017). Inovasi Kualitas Pelayanan Publik Pemerintah Daerah. *Fiat Justisia*, 10(3), 569-586.
- Liao, S., Fei, W., & Liu, C. (2008). Relations between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation. *Technovation*, 28(4), 183-195.
- Marom, A. (2015). Inovasi Birokrasi Pelayanan Publik Bidang Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Kabupaten Kudus. *Gema Publica*, 1(1), 45.
- Milgrom, P., & Roberts, J. (1993). Economía, organización y gestión de la empresa. *Revista de Economía Aplicada*, 1(3), 203-207.
- Mahsun, Mohamad. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, BPFE. Yogyakarta .
- Organisation for Economic Co-operation and Development, & Statistical Office of the European. (2005). Manual de Oslo. Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación. España: Grupo Tragsa.
- Maulana & Rosmayati. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* (E-ISSN: 2615-4978, P-ISSN: 2086-4620). Vol XI No 2 Juli 2020
- Marom, A. (2015). Inovasi Birokrasi Pelayanan Publik Bidang Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Kabupaten Kudus. *Gema Publica*, 1(1), 45.
- Penrose, E. (1959). Teori pertumbuhan perusahaan. Oxford: Blackwell.
- Perez, C. (2008). Penambangan data: tecnicas y herramientas. Madrid, Spanyol: Thomson.
- Peteraf, M. (1993). Landasan keunggulan kompetitif: pandangan berbasis sumber daya. *Jurnal Manajemen Strategis*, 14(3), 179-191.
- Pinto, JJ, Fernández, R., Martínez, L., & Kauffmann, G. (2006). Analisis hewan dari inovasi dalam inovasi "Model Manajemen Menengah-Atas-Bawah": studio yang berkembang dan produk manufaktur empiris dari isu-isu berikut: fitur metropolitan dan empiris. *Estudios Gerenciales*, 22(101), 37-59.
- Rahman, A. (2011). Evaluasi Kesuksesan E-Government: Studi Di Kabupaten Sleman Dan Kabupaten Tulungagung. *Jaai*, 15(2), 190-203.
- Ridlowi, R., & Himam, F. (2018). Inovasi pada Organisasi Pemerintah: Tahapan dan Dinamika. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(1), 22.
- Quinn, JB (1992). Perusahaan cerdas: paradigma berbasis pengetahuan dan layanan untuk industri. New York: Pers Bebas.
- Sanidas, E. (2005). Organizational Innovations and economic growth: organosis and growth of firms, sectors, and countries. Cheltenham, UK: Elgar.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Torrent-Sellens, J., & Ficapal-Cusí, P. (2010). Nuevas fuentes co-innovadoras de la productividad empresarial? *inovasi*, 20(38), 111-124.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180.

