

Lampiran 1

JADWAL PENELITIAN

No	Tahapan dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Persiapan Penyusunan Proposal penelitian	xx						
2	Bimbingan Penyusunan Proposal Penelitian		xx	xx				
3	Seminar Proposal Penelitian				xx			
4	Pengumpulan Data					xx		
5	Pengolahan dan Analisis Data					xx	xx	
6	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian						xx	xx
7	Ujian Skripsi							xx

SURAT IZIN PENELITIAN



PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK



Nomor : 034/ II.3.UMG /Man/A/2020
Lampiran : -
Perihal : *Ijin Penelitian Skripsi/ Permohonan Data*

Kepada Yth :
PT Petrosida Gresik
JL. KIG Raya Utara Kav.0 No. 5
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat. Berkenaan dengan tugas penulisan Skripsi oleh mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik:

Nama : **Oldive Meigres Zenit**
No. Registrasi : 16 312 009
Semester : VII
Alamat : Jl. Bondowoso No. 53 GKB Gresik
Judul Skripsi : **Penerapan Budaya Inovasi dengan Mengadopsi Metode KAIZEN (Continuous Improvement) di PT Petrosida Gresik**

Kami berharap bantuan untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami dalam melakukan penelitian guna memperoleh bahan-bahan untuk menyusun skripsi pada Perusahaan/Instansi yang Bapak / Ibu pimpin.

Perlu kami sampaikan bahwa bahan-bahan yang diperoleh tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan Perusahaan / Instansi Bapak / Ibu.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami sampaikan banyak terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Gresik, 09 Januari 2020
Kepada Program Studi,

Anita Handayani, S.E., M.S.M.

Tembusan:

1. Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
2. Arsip



The Power of Islamic Entrepreneurship

Jl. Sumatera 101 Gresik Kota Baru (GKB) Gresik, 61121 Telp: (031) 3951414, Fax: (031) 3952585 Website: <http://www.umg.ac.id>, Email: info@umg.ac.id

Lampiran 3

TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber : Roys Dwinugroho (Staf Inovasi, Departemen SDM & Umum)

Lokasi : PT. Petrosida Gresik

Hari, Tanggal : Senin, 27 April 2020

Waktu : 13.00 WIB

Interviewer : Oldive Meigres Zenit

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah betul pak di perusahaan ini diterapkan budaya yang mengharuskan setiap lini karayawannya melakukan inovasi ?	Kalau istilah budaya memang ada, tapi realisasinya tidak semua karyawan melakukan. Setidaknya sekitar 50% yang aktif di kegiatan inovasi. Memang agak sulit untuk di bentuk perubahan, karena membutuhkan waktu. Mengingat juga baru 2017 dimulai kembali.
2	Budaya inovasi seperti apa pak yang diterapkan di perusahaan bapak ?	Kita membentuk kegiatan inovasi yang dilaksanakan tiap akhir tahun tepatnya bulan desember. Di bulan tersebut kita gencar untk mensosialisasikan seluruh karyawan diminta untuk mengirimkan sumbang gagasan. Rata2 memang kalau dari jumlah total karyawan 300an, yang mengirim itu bisa mencapai 113. Kurang lebih bisa mencapai 50% yang mengikuti budaya inovasi ini atau yang berpartisipasi, cuma nanti setelah mengirim sumbang gagasan yang simpel setelah itu nanti akan ke tahap selanjutnya yaitu membuat makalah Plan Do Check Action. Nah disana mulai ada seleksi alam, mulai berguguran. Tidak mencapai 100an lagi yang terealisasi.

3	<p>Sejauh ini, apakah dapat dikomunikasikan dengan baik pak ? mengenai penerapan budaya Inovasi di PT. Petrosida Gresik.</p>	<p>Kita sudah menggunakan beberapa sistem, registrasinya sudah online jadi bisa dikerjakan dimanapun, baik dirumah maupun dikantor, diwaktu senggang, dimanapun bisa dilakukan. Selain itu kita juga menerapkan sosialisasi saat open pendaftaran, membuat poster ditiap sudut, membuat memo dan sudah banyak cara yang dilakukan. Harapannya seluruh karyawan bisa berpartisipasi dalam kegiatan inovasi ini.</p>
4	<p>Apakah dengan mengkomunikasikan pentingnya budaya inovasi di PT. Petrosida Gresik dapat memberikan memotivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan giat?</p>	<p>Tagline yang kita gencarkan itu ibaratnya gini “ojo gelem kerjo soro”. Kita menggalakkan tagline itu bagaimana seluruh karyawan itu tidak sibuk2 lagi menggunakan cara lama yang prosedurnya begitu bnyak. Padahal output yang dihasilkan itu kan harusnya membuat nilai tambah dengan cara yang simple trus hasilnya itu tambah. Tagline itu harapannya bisa merubah, mengerjakannya sangat mudah dan hasilnya berlimpah</p>
5	<p>Komunikasi seperti apa yang digunakan dalam menyampaikan budaya inovasi dalam pekerjaan sehari-hari ?</p>	<p>Yang pertama, biasanya face to face. Yang ngirimkan ide saya datangi langsung bersama tim, maksud dan tujuannya itu gimana nanti kita bimbing, kita olah dan sebagainya hingga tercipta ide2 tsb. Dilain sisi kita membentuk mentor2, mentor2 ini adalah orang2 yang dulunya sudah menjadi juara di perusahaan hingga nasional akan kita tarik menjadi mentor2 untuk mendampingi para innovator2 baru ini. Mentor sendiri adalah orang yang dulunya menciptakan inovasi dan juara.</p>

6	<p>Dari komunikasi yang telah dilakukan mengenai nilai-nilai budaya inovasi, apakah dapat memberi pengaruh pada cara bekerja karyawan PT. Petrosida Gresik untuk selalu menelaraskan nilai-nilai dasar PT. Petrosida Gresik dengan perilaku dan sikap dalam bekerja?</p>	<p>Oh tentu. Atas hasil inovasi itu banyak perubahan yang dilakukan. Baik dari sisi cara kerja, proses kerja dan hasil kerja. Nah budaya yang diterapkan di perusahaanpun kan ada SIDA-C, dan didalamnya itu ada yang namanya inovasi. Memang dari top manajemen hingga level bawah, digalakkan inovasi. Top manajemen pun mendukung atas kegiatan ini, sehingga seluruh karyawan pun harus terlibat dan harus menciptakan inovasi2 baru</p>
7	<p>Apakah ada perbedaan, strategi yang digunakan untuk komunikasi atau menyampaikan pentingnya budaya inovasi bagi perusahaan di tiap masing-masing departemen ?</p>	<p>Kalau sistemnya atau caranya sama, cuma kita harus membedakan orang produksi dengan orang kantor. Orang produksi itu kan lebih pinter aplikatif pembuatan inovasi cuman kalau pembuatan makalahnya kan kesulitan. Sedangkan orang2 kantor itu kan bisa buat makalah ya bisa bikin inovasi sesuai bidang masing2. Nah kalau kayak di produksi ini kita harus memberikan pendekatan ekstra, ekstranya gimana ya kita terjun langsung kesana, menjelaskan sedetail mungkin, bahkan kita terlibat dalam penulisan inovasi agar inovasinya diakui oleh perusahaan karena apabila tidak dilakukan secara tertulis maka belum diakui oleh perusahaan. Jadi yang dikatakan inovasi di perusahaan harus mengikuti step2 pembuatan</p>

		<p>makalah PDCA hingga terealisasi. Beberapa karyawan banyak yang terseleksi alam disitu, karena bnyak ide tapi belum mampu merealisasikan. Sehingga realisasinya sendiri nggak mencapai jmlah ide yang didaftarkan. Banyak juga yang hanya memiliki ide namun tidak mampu mengimplementasikan. Tidak mampu mengimplementasikan sendiri mungkin karena kesibukannya, atau mungkin mengumpulkan ide karena paksaan dari atasannya. Itu bisa jadi faktor tidak terelealisasinya sebuah inovasi.</p>
8	Apakah ada tolak ukur dari penilaian keefektifan strategi yang dilakukan ?	<p>Saya kan ada KPInya ya, jumlah KPI itu dalam pertahun itu berapa yang harus dihasilkan itu ada, jadi target2nya itu ada dan target yang akan dikirim ke nasional maupun regional ada juga</p>
9	Terkait dengan komunikasi, apa saja hambatan ditemui saat melakukan komunikasi tentang penerapan budaya inovasi ?	<p>Hambatannya banyak ya, banyak sekali penolakan2. Karena biasanya gini, orang kan ‘halah lapo se inovasi2’ya itu kan karena pemikiran2 kolot aja ya. Yang terpenting sebenarnya pun para jajaran manajemen yang middle, artinya kayak kabag dan manajer itu kan seharusnya juga memberikan support ke bawahannya masing2 tapi ada beberapa juga yang belum bisa memberikan support tapi kita tetap harus memberikan pemahaman2 ekstra disana sih. Kadang kalau saya nggak di middle tadi nggak kena, saya langsung ke anak buahnya langsung, bagaimana menciptakan motivasi untuk berinovasi. Karena untuk berinovasi nggak boleh ada hambatan, kadang hambatannya ya dirinya sendiri memang. Karena beberapa tipe karyawan</p>

		kalo nggak ada perintah ya nggak mau dia, kalo nggak ada dorongan dari atasannya ya kita kesulitan
10	Apakah top management sendiri terganggu dengan adanya kegiatan inovasi di perusahaan?	Oh ndak, klo top manajemen setingkat direksi malah seneng ya, karena di petro group pun mereka dituntut juga ya untuk melaksanakan inovasi. Nah ini yang kita yang agak kesulitan kadang yang tingkat manajer dan kabag. Tapi ya sejauh ini masih bisa diatasi.
11	Apakah ada perbedaan hambatan di setiap departemen dalam menyampaikan pentingnya budaya inovasi ?	Ya kalau hambatan setiap departemen ada. kita buktikan itu setiap departemen itu pasti ada yang cuma terealisasi 1, terealisasi 2, ada yang bisa terealisasi 10 gitu ya. Artinya yang terealisasi lebih banyak itu kan jauh lebih kecil hambatannya gitu ya. Nah yang terealisasi sedikit ini, tentu kan ada hal2 yang menjadi hambatan. Baik itu dari internalnya, personilnya, baik itu dari atasannya banyak sekali hambatan. Tapi yang pasti, kita menuntut agar setiap departemen itu harus ada inovasi ya. Itu tuntutan dari manajemen harus ada inovasi tiap departemen tiap tahunnya yang terealisasi
12	Dengan adanya hambatan-hambatan tadi, bagaimana cara anda untuk mengatasinya ?	Kita memulai pendekatan2 dan untuk ke manajer ke kabag ke karyawan langsung seperti itu. Jadi biasanya kita iming2i, iming2i itu gini “nantu lek menang kalian bisa ikut kita, kalau event nasionalnya di lombok ya kita bisa ke lombok’. Kayak kemarin ke batam akhirnya ke singapore, itu sebagai media promosi juga. Lek inovasi itu nggak dikongkoni ngerjakno makalah trus dikongkon tambah ruwet kan nggak kan.justru kita memberikan kemudahan trus reward2.

		Rewardnya tuh nggak ecek2 juga, kita juga memberikan uang tunai yang jumlahnya nggak sedikit, jutaan juga. Trus kita juga memberikan paket wisata singapore juga toh, nah itu kan lumayan.
13	Apakah ada rencana reward lain pak selain fresh money dan paket jalan2, atau mungkin yang berpengaruh pada golongan atau karirnya?	Nah ini belum ada yang dapat memutuskan, belum ada keputusan ya, terkait ketika sudah berinovasi akan naik golongan atau naik jabatan itu nggak ada. tapi itu akan menjadi catatan atau nilai tersendiri, pasti sdm akan mereport kegiatan apa saja yang oh si A si B, karyawan A karyawan B ini aktif ya itu akan kita report itu tentu akan mendapatkan nilai plus. Nah disitu nanti harapannya akan mempermudah dalam hal jenjang karir, disisi lain kan pasti orang yang mengikuti inovasi akan dikenal sama direksi, pasti itu. Karena itu nanti klo sudah juara, itu pasti hubungan terus sama direksi seperti itu
14	Lalu, apakah ada evaluasi khusus terhadap penerapan budaya inovasi untuk melihat sejauh mana komunikasi telah tersampaikan kepada seluruh karyawan PT. Petrosida Gresik ?	Kalo evaluasi selalu kita adakan ya, kita kan juga ada namanya monev (monitoring dan evaluasi). Nah monev ini dilakukan setiap 3 bulan sekali. Harapannya kita bisa mererefresh sampai sejauh mana inovasi itu dikerjakan. Disisi lain hambatan2 ketika mereka mengerjakan inovasi itu apa saja coba kita gali dan kita bantu carikan solusi. Nah itu satu, untuk evaluasi kita ke karywan yang berinovasi. Kedua kita mengevaluasi sistem, nah mengevaluasi istem ini dilakukan setahun sekali apakah sistem yang kemarin itu masih relevan kita menerapkan inovasi atau tidak. Apakah lembar makalah masih relevan atau menyulitkan apa ndak itu kita

		<p>evaluasi terus. Standar penulisannya tetap ada PDCA, Cuma komponen2 yng dicantumkan itu apakah banyak atau sedikit itu yng kita evaluasi setiap tahunnya seperti itu. Kita ngikuti perkembangan aja sih</p>
--	--	--



TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber : Fahmi Aprillian (Opmud Insektisida Granul, Dept. Produksi)

Lokasi : PT. Petrosida Gresik

Hari, Tanggal : Jumat, 15 Mei 2020

Waktu : 09.00 WIB

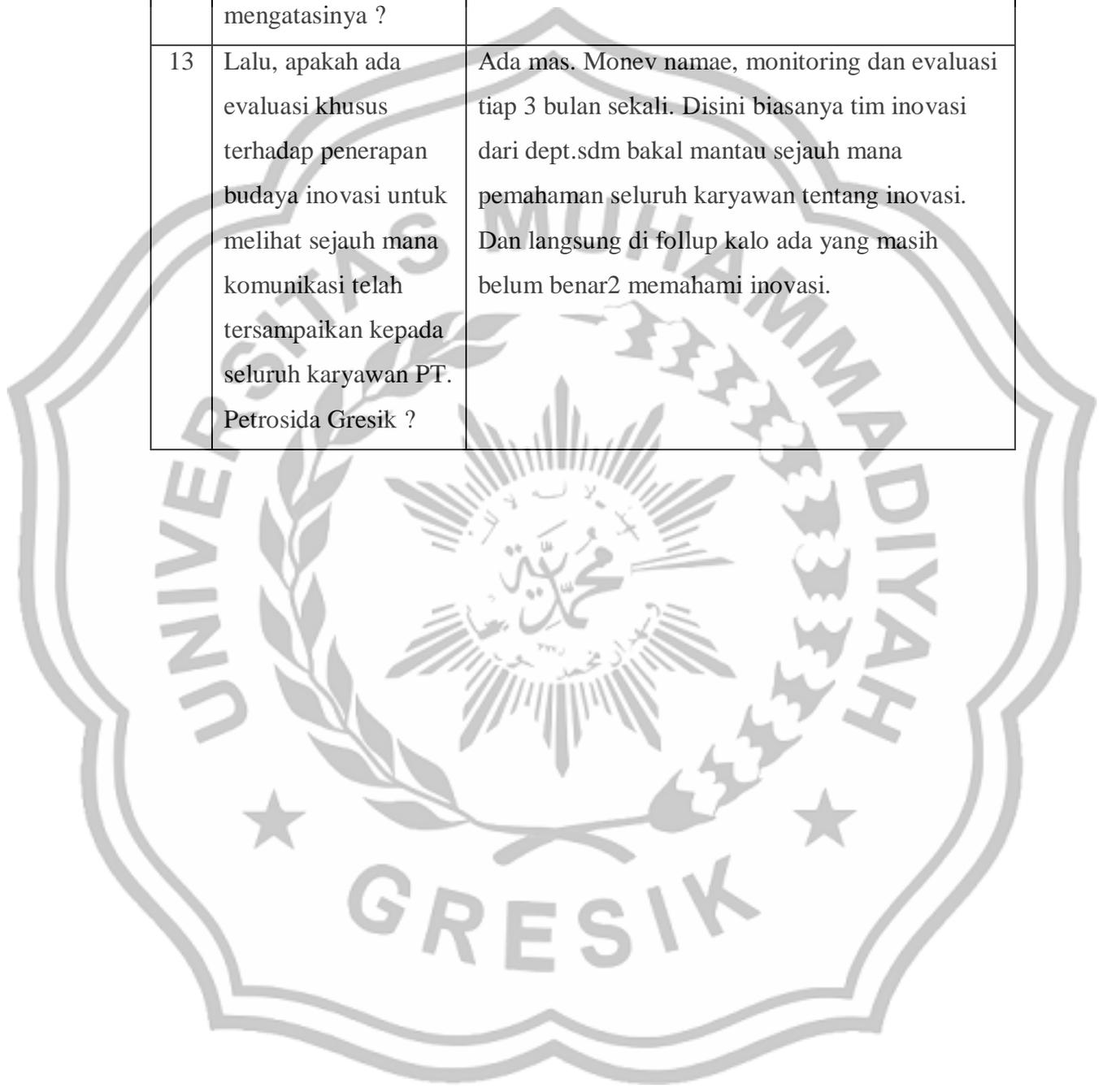
Interviewer : Oldive Meigres Zenit

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah betul pak di perusahaan ini diterapkan budaya yang mengharuskan setiap lini karyawannya melakukan inovasi ?	Bener mas. Disini seluruh karyawannya dituntut selalu berinovasi.
2	Budaya inovasi seperti apa pak yang diterapkan di perusahaan bapak ?	Budaya disini itu inovasinya lanjut terus mas, jadi misal kita melakukan inovasi di mesin proses dan akhire bisa meningkatkan fungsi mesin, setelah selesai itu ya diinovasi lagi untuk memaksimalkan fungsi mesin. Sampek mentok lah mas gampangane. Trus budaya inovasi disini yo dibarengi sama event inovasi tiap tahunnya mas. Jadi diawal tahun biasae temen2 sdm iku wes sebar pamflet inovasi ke unit2 kerja. Abis itu biasae ada meeting gitu mbahas inovasi dari tiap2 departemen, trus bimbingan. Nah pas menjelang HUT perusahaan dilombano di mas di Konvensi Inovasi Petrosida Gresik.
3	Sejauh ini, apakah dapat dikomunikasikan	Tak pikir wes bagus se mas. Soale biasae dari temen2 sdm iku datengin ke tiap2 unit kerja. Ngingetin pentingnya inovasi untuk perusahaan,

	dengan baik pak ? mengenai penerapan budaya Inovasi di PT. Petrosida Gresik.	trus yo diarahkan registrasi via onlen, ben ndang kegarap juga laporan inovasie mas.
4	Apakah dengan mengkomunikasikan pentingnya budaya inovasi di PT. Petrosida Gresik dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan giat?	Pastinya se mas. Soale nek seluruh karyawan berinovasi otomatis kan kerjo iku dadi enak mas, gak soro kabeh. Trus otomatis juga tercipta efisiensi biaya oprasional. Nah akhire kan bonus- bonus iso cair mas. Lah itu yang bikin semangat kerja juga mas.
5	Komunikasi seperti apa yang digunakan dalam menyampaikan budaya inovasi dalam pekerjaan sehari-hari?	Kalo komunikasinya biasanya simple sih mas. Dari atasan biasanya nyampaikan target kerja sebulan misale. Nah, itu kalo bisa selesainya sebelum deadline. Yaopo carane ? yo inovasi. Jadi tiap hari kita itu berusaha memaksimalkan kinerja. Minimal sesuai target harian, ojo sampe malah dibawah target pokoke.
6	Dari komunikasi yang telah dilakukan mengenai nilai-nilai budaya inovasi, apakah dapat memberi pengaruh pada cara bekerja karyawan PT. Petrosida Gresik untuk selalu menyelaraskan	Pasti mas. Dari awal recruitment karyawan kita juga sudah harus faham tentang nilai dasar perusahaan, yaitu SIDA-C. Yang salah satu maknanya itu seluruh karyawan harus mendukung inovasi dan gerak maju perusahaan. Jadi temen2 yo harus terbiasa juga berinovasi menciptakan metode kerja baru ben kerjone nyaman mas.

	<p>nilai-nilai dasar PT. Petrosida Gresik dengan perilaku dan sikap dalam bekerja?</p>	
7	<p>Apakah ada perbedaan, strategi yang digunakan untuk komunikasi atau menyampaikan pentingnya budaya inovasi bagi perusahaan di tiap masing-masing departemen ?</p>	<p>Sesuai pengalaman sih sama mas ya. Temen2 tim inovasi dari sdm nggak pernah bedain tiap departemen, tapi mungkin pendekatannya aja yang beda. Temen2 yang dari lapangan sama yang di kantor.</p>
8	<p>Apakah ada tolak ukur dari penilaian keefektifan strategi yang dilakukan ?</p>	<p>Kalo nggak salah sih tim inovasi ada KPInya sih, jadi acuan tolak ukurnya berdasarkan itu.</p>
9	<p>Terkait dengan komunikasi, apa saja hambatan ditemui saat melakukan komunikasi tentang penerapan budaya inovasi ?</p>	<p>Hambatan biasanya susah ngajak orang yang satu tujuan. Sing podo2 pengen maju lah mas. Sama status keluarga karyawan. Nek bujang enak diajak mas, kalo uda berkeluarga yg agak sulit.</p>
10	<p>Apakah top management sendiri terganggu dengan adanya kegiatan inovasi di perusahaan?</p>	<p>Top manajemen setingkat direksi malah seneng mas. Tiap ketemu ditanyain terus hasil inovasinya. Secara nggak langsung yo nek kita berinovasi pasti dikenal direksi.</p>

12	Dengan adanya hambatan-hambatan tadi, bagaimana cara anda untuk mengatasinya ?	Sejauh ini temen2 setelah diberikan pemahaman pentingnya inovasi bagi perusahaan kedepannya akhire yo bisa berubah se mas. Cuma yo butuh waktu, nggak bisa langsung
13	Lalu, apakah ada evaluasi khusus terhadap penerapan budaya inovasi untuk melihat sejauh mana komunikasi telah tersampaikan kepada seluruh karyawan PT. Petrosida Gresik ?	Ada mas. Monev namae, monitoring dan evaluasi tiap 3 bulan sekali. Disini biasanya tim inovasi dari dept.sdm bakal mantau sejauh mana pemahaman seluruh karyawan tentang inovasi. Dan langsung di follup kalo ada yang masih belum benar2 memahami inovasi.



TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber : Gunawan Pariyadi (Kabag Hayati/Bio Industri, Dept. Produksi)

Lokasi : PT. Petrosida Gresik

Hari, Tanggal : Selasa, 19 Mei 2020

Waktu : 15.00 WIB

Interviewer : Oldive Meigres Zenit

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah betul pak di perusahaan ini diterapkan budaya yang mengharuskan setiap lini karyawannya melakukan inovasi ?	Betul mas, seluruh karyawan wajib melakukan dan mendukung adanya inovasi.
2	Budaya inovasi seperti apa pak yang diterapkan di perusahaan bapak ?	Kalo budaya inovasi di Petrosida itu inovasi yang berkelanjutan, jadi nggak cuma melakukan inovasi trus selesai. Tapi dilakukan juga pemantauan hasil inovasi dan diinovasi lagi hingga mampu memaksimalkan fungsi suatu alat. Trus enaknya juga budaya disini itu inovasinya dijadikan event tahunan dan dilombakan di HUT Petrosida bulan oktober.
3	Sejauh ini, apakah dapat dikomunikasikan dengan baik pak ? mengenai penerapan budaya Inovasi di PT. Petrosida Gresik.	Sejauh ini cukup baik ya, mengingat inovasi ini wajib dilakukan seluruh karyawan karena juga termasuk dalam jobdesc. Jadi setiap karyawan dituntut selalu inovatif dalam bekerja.

4	<p>Apakah dengan mengkomunikasikan pentingnya budaya inovasi di PT. Petrosida Gresik dapat memberikan memotivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan giat?</p>	<p>Pasti itu. Dengan adanya inovasi secara tidak langsung, temen2 bisa membuat metode kerja yang bikin mereka nyaman dalam bekerja. Kalo uda nyaman dikerjaanya pasti lebih giat kerjanya. Tapi semua tetap sesuai dengan SOP pastinya.</p>
5	<p>Komunikasi seperti apa yang digunakan dalam menyampaikan budaya inovasi dalam pekerjaan sehari-hari?</p>	<p>Biasanya saya dan temen2 mentor inovasi sharing tentang kerjaan dan targetnya. Setelah ngobrolin target biasanya itu muncul inovasi2 baru dari temen2 dilapangan, gimana caranya bisa ngelarin kerjaan sesuai target atau bisa lebih cepat daripada target dengan metode kerja yang berbeda2. Nah, dari sini biasanya akan dicoba dari beberapa inovasi dari temen2 dilapangan untuk di aplikasikan ke kerjaan.</p>
6	<p>Dari komunikasi yang telah dilakukan mengenai nilai-nilai budaya inovasi, apakah dapat memberi pengaruh pada cara bekerja karyawan PT. Petrosida Gresik untuk selalu menyelaraskan nilai-nilai dasar PT. Petrosida Gresik dengan perilaku dan</p>	<p>Tentu berpengaruh. Karena dari nilai dasar perusahaan sendiri juga sudah tercantum. Jadi di SIDA-C itu kan Satisfaction Integrity Dynamic Anticipative Competitive, nah yang di bagian Dynamic ini maksudnya seluruh jajaran perusahaan atau seluruh karyawan, harus mendukung inovasi dan gerak maju perusahaan. Kebetulan juga ada event inovasi juga tiap tahunnya, jadi temen2 memang sudah terbiasa ngimprove kerjaan biar bisa nelarin kerjaan sebelum target yang ditentukan perusahaan.</p>

	sikap dalam bekerja?	
7	Apakah ada perbedaan, strategi yang digunakan untuk komunikasi atau menyampaikan pentingnya budaya inovasi bagi perusahaan di tiap masing-masing departemen ?	Nggak ada perbedaan sih, karena strategi yang digunakan untuk menerapkan budaya inovasi ini juga ada SOPnya. Mungkin tim inovasi dari Dept.SDM sepertinya yang lebih paham tentang SOPnya. Perbedaanya mungkin pemahaman ke karyawan masing2 departemen, karena adanya latar belakang kebiasaan bekerja yang berbeda-beda di tiap2 departemen.
8	Apakah ada tolak ukur dari penilaian keefektifan strategi yang dilakukan ?	Ada di KPI temen2 tim inovasi kayaknya untuk tolak ukurnya
9	Terkait dengan komunikasi, apa saja hambatan ditemui saat melakukan komunikasi tentang penerapan budaya inovasi ?	Hambatan sejauh ini menurut saya dari karakter orangnya ya. Ada yang nganggap inovasi nambah beban kerja mereka, ada yang nganggap gak perlu inovasi soalnya perusahaanya masih eksis, dan ada juga karyawan itu yang inisiatif kerjane itu kurang jadi nunggu disuruh baru jalan.
10	Apakah top management sendiri terganggu dengan adanya kegiatan inovasi di perusahaan?	Top manajemen malah mendukung adanya budaya inovasi ini. Apalagi jajaran direksi, mereka malah seneng liat karyawan2nya aktif demi kemajuan perusahaan.
11	Apakah ada perbedaan hambatan di setiap departemen	Hambatan menurut saya sama seperti yang saya sampaikan sebelumnya ya, dari karakter orangnya. Mungkin yang nantinya tampak

	dalam menyampaikan pentingnya budaya inovasi ?	perbedaan di dalam realisasi inovasinya, karena jumlahnya yang berbeda-beda di setiap departemen. Karena ada beberapa orang yang beranggapan bahwa orang lapangan lebih mudah untuk melakukan inovasi daripada orang kantor.
12	Dengan adanya hambatan-hambatan tadi, bagaimana cara anda untuk mengatasinya ?	Cara ngatasinya mungkin sering diajak komunikasi dan sharing tentang pentingnya inovasi buat perkembangan perusahaan biar bisa tetep eksis dari tahun ke tahun. Sharing ya nggak cuma ngobrol tapi kita kasi gambaran juga atau perbandingan lah dengan perusahaan yang selalu melakukan inovasi. Biasanya contoh gampangane perusahaan yang selalu berinovasi kan pabrik elektronik & kendaraan bermotor, dari sana juga bisa diambil kesimpulan kalo nggak inovasi yo nggak bakal ada yang minat sama produk pabrikmu. Sharing gini yo pas ngobrol nyantai sih biasanya, biar yg diajak ngobrol juga nggak terlalu ngerasa terbebani. Setelah sharing itu tadi baru biasanya mbahas reward kalo menang di konvensi, biar makin semangat.
13	Lalu, apakah ada evaluasi khusus terhadap penerapan budaya inovasi untuk melihat sejauh mana komunikasi telah tersampaikan kepada seluruh karyawan PT. Petrosida Gresik ?	Evaluasi biasanya nanti di pertemuan monev, monitoring & evaluasi. Jadi saya sebagai mentor & fasilitator juga diundang untuk diskusi sejauh mana komunikasi tentang budaya inovasi ini tersampaikan ke seluruh temen2 karyawan.

HASIL CEK PLAGIASI



PUSAT BISNIS DAN KERJASAMA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK

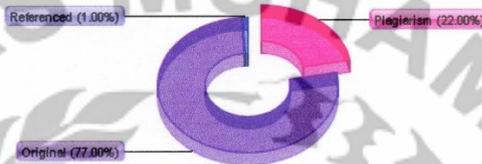


Plagiarism Detector v. 1708 - Originality Report 17/07/2020 12:29:56

Analyzed document: Oldive Meigres Zenit NIM 16.312.009.pdf Licensed to: Suwarno FEB

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

% 17	wrds: 2069	https://www.researchgate.net/publication/329563121_Aktualisasi_Budaya_Inovasi_Pa...
% 17	wrds: 2090	http://samarinda.lan.go.id/pa/index.php/ba/article/download/402/273/
% 11	wrds: 1426	https://docplayer.info/117279463-Aktualisasi-budaya-inovasi-pada-organisasi-sekt...

[Show other Sources:]

Processed resources details:

169 - Ok / 9 - Failed
[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:

Active References (Urls Extracted from the Document):

No URLs detected

Excluded Urls:

No URLs detected

Included Urls:

No URLs detected

Detailed document analysis:

Plagiarism detected: 0,07% <https://www.slideshare.net/herisapu...> + 2 resources! id: 1



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT



PUSAT BISNIS DAN KERJASAMA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan nama yang di bawah ini:

Nama : Oldive Meigres Zenit
NIM : 16312009
Fakultas / Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Gresik
Judul Skripsi : Penerapan Budaya Inovasi Dengan Mengadopsi Konsep
Kaizen (Continuous Improvement) Di PT.Petrosida Gresik.

Telah melakukan pengecekan plagiasi skripsi dengan hasil :

Referensi : 1 %
Original : 77 %
Plagiarism : 22 %

Berdasarkan hasil tersebut, karya ilmiah yang tersebut di atas telah lolos untuk mengikuti ujian skripsi seperti yang telah disyaratkan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gresik, 20 Juli 2020
Kepala Pusat Bisnis & Kerjasama FEB UMG

Wenti Krisnawati, S.E., M.SM
NIP: 03111709201