JBE
Jurnal Bingkai Ekonomi

JBE Vol 5 , No. 1 , Maret 2020, pp: 75 - 96

Jurnal Bingkai Ekonomi

https://stie-aka.ac.id/journal/index.php/jbe3/index

Meningkatkan Keunggulan Kompetitif UMKM Di Kabupaten Bantul Yogyakarta Melalui Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pengetahuan Dan Kinerja Inovasi Usaha dengan Modal Manusia, Modal Struktural, Dan Modal Relasional Sebagai Variabel Mediasi

Mohammad Ahyar Syafwan Lysander

Magister Manejemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima : 2 Januari 2020
Disetujui : 3 Januari 2020
Dipublikasikan : 6 Maret 2020

Keywords:
knowledge-based HRM practices; human capital; innovation performance

Abstrak

Penelitan ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan penelitian antara raktek human resource management, modal manusia dan kinerja inovasi. Peneliti membantah bahwa kinerja inovasi dalam UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta sebagian besar di mungkinkan oleh Praktek HRM berbasis pengetahuan. Peneliti telah menguji ide ini secara empiris dalam data survei ke 100 responden yang tersebar didesa se Kabupaten Bantul menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berdasarkan pada Partial Least Square (PLS). Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan Nonprobability sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktek HRM berbasis pengetahuan positif mempengaruhi kinerja inovasi dan menggambarkan peran penting dari sumber daya manusia dalam hubungan ini: praktik HRM berbasis pengetahuan yang memengaruhi modal relasional dan modal struktural melalui modal manusia, dan modal manusia memengaruhi kinerja inovasi dengan cara meningkatkan modal struktural dan relasionalnya serta kinerja inovasi dapat meningkatkan kinerja UMKM.

The purpose of this research is to fill the gap between HRM Practices, human capital, structural capital, relational capital and innovation performance. Researchers argue that the performance of innovation in Micro, Small and Medium Enterprises (UMKM) in Bantul Regency Yogyakarta is largely made possible by knowledge-based Human Resource Management Practices. Researchers have empirically tested this idea in survey data to 100 respondents scattered in villages throughout Bantul using SEM (Structural Equation Modeling) based on analysis PLS (Partial Least Square). The technique of determining informants in this study used Non-probability. Data collection techniques in this study using purposive- sampling. The results of this study indicate that knowledge-based HRM practices positively influence innovation performance and illustrate the important role of human resources in this relationship: knowledge-based HRM practices that influence structural capital and relational capital through human capital, and human capital affect innovation performance by increasing structural capital and its relational and innovation performance can improve the performance of micro small and medium enterprises in Bantul Regency.

Alamat korespondensi :
Alamat Institusi : Jln. Kusumanegara No. 121, Muja Muju, Umbulhaarjo Kota Yogyakarta
E-mail: mohammadahyarsl@gmail.com

ISSN
2502-1818 (cetak)
2615-7918 (online)

PENDAHULUAN

Arah kebijakan umum pembangunan nasional 2015-2019 yang pertama adalah meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Peningkatan daya saing dan peranan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) adalah salah satu cara dalam menuju pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Berdasarkan hasil Sensus Ekonomi (SE2016) pencacahan lengkap, jumlah Usaha Mikro Kecil (UMK) di Indonesia memiliki kontribusi 98,33 persen atau 26,26 juta usaha. Hal ini menunjukkan bahwa menganalisis kinerja UMKM di Indonesia merupakan hal yang menarik, bermanfaat dan relevan untuk dilakukan (Badan Pusat Statistik Jakarta, 2019). Jumlah UMKM yang sangat besar ini banyak memberikan dampak positif dalam mengurangi pengangguran dan menciptakan lapangan pekerjaan sekaligus dan menciptakan nilai tambah PDB. Pada tahun 2017, jumlah UMKM non-pertanian di Indonesia telah mencapai 98,68 persen atau sekitar 26 juta usaha dari total jumlah usaha di Indonesia. Jumlah UMKM tersebar pada semua kategori non-pertanian. Pelaku UMKM paling banyak pada Sektor Perdagangan Eceran dan Besar, Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor (Kategori G) dengan kontribusi 46,40 persen.("Badan Pusat Statistik," 2017).

Usaha Mikro dan Kecil merupakan salah satu kegiatan ekonomi yang tumbuh subur di D.I. Yogyakarta. Berdasarkan Survei IMK 2017 Tahunan terdapat 97.319 usaha yang tersebar di seluruh kabupaten atau kota din seluruh D.I. Yogyakarta. Dari jumlah tersebut, sebanyak 91.328 usaha atau 93,84 persen merupakan industri mikro, sedangkan sisanya merupakan industri kecil. Modal minim, fleksibilitas dalam menjalankan usaha, produk/jasa yang dihasilkan mampu memberi kedekatan dengan kebutuhan masyarakat, serta pemanfaatan sumber daya lokal menjadi ciri khas dalam mendukung perkembangan usaha ini. Jumlah usaha IMK menurut kabupaten/kota, terlihat bahwa Kabupaten Bantul Yogyakarta memiliki jumlah usaha IMK terbesar yang mencapai 32,6 persen dari total usaha IMK di D.I. Yogyakarta atau berjumlah 31.724 usaha. Pada posisi kedua, sebanyak 21.491 usaha/perusahaan IMK terdapat di Kabupaten Sleman atau sebesar 22,08 persen. Kabupaten Kota Yogyakarta, Gunungkidul, Kulon Progo, menempati posisi berikutnya dengan jumlah usaha/perusahaan IMK masing-masing sebesar 7.575 usaha, 19.190 usaha, 17.339 usaha. Pada tahun 2017, usaha/perusahaan IMK di Yogyakarta mampu menyerap tenaga kerja sebesar 195.163 orang. Lebih dari setengahnya (51,39 persen), tenaga kerja usaha/perusahaan IMK yang diserap adalah berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan jenjang pendidikan terakhir, sebagian besar tenaga kerja yang terlibat di usaha IMK di D.I. Yogyakarta berpendidikan SD/Sederajat (25,59 persen), SMP/Sederajat (23,91 persen), serta SMA/sederajat (23,91 persen). (Badan Pusat Statistik, 2018) .

Sehubungan dengan besarnya kontribusi UMKM tersebut bagi Kabupaten Bantul Yogyakarta, maka diperlukan kinerja yang baik pula dalam mencapai keunggulan kompetitif. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan cara pengimplementasian dan inovasi secara berkesinambungan bagi UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta. Oleh karena itu, perlu ditelusuri terlebih dahulu berbagai masalah yang mungkin dihadapi dan faktor-faktor yang mempengaruhi UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta. Menurut (Kuncoro, 2009) mengemukakan bahwa cukup berat tantangan yang dihadapi untuk memperkuat struktur perekonomian di

Kabupaten Bantul Yogyakarta. Pembinaan pengusaha kecil harus lebih diarahkan untuk meningkatkan kemampuan pengusaha kecil menjadi pengusaha menengah. Namun harus disadari pula bahwa pengembangan usaha kecil banyak menghadapi beberapa kendala seperti tingkat ketrampilan, keahlian, kemampuan, manajemen sumber daya manusia, kewirausahaan, pemasaran dan keuangan. Lemahnya kemampuan sumberdaya manusia dan manajerial ini mengakibatkan pengusaha kecil tidak mampu menjalankan usahanya dengan optimal. Secara lebih spesifik, masalah dasar yang dihadapi pengusaha kecil adalah: 1) kelemahan dalam struktur permodalan dan keterbatasan untuk memperoleh jalur terhadap sumber-sumber permodalan; 2) kelemahan dalam memperoleh peluang pasar dan memperbesar pangsa pasar: 3) kelemahan di bidang organisasi dan manajemen sumber daya manusia; 4) iklim usaha yang kurang kondusif, karena persaingan yang saling mematikan: 5) keterbatasan jaringan usaha kerjasama antar pengusaha kecil (sistem informasi pemasaran); 3) pembinaan yang telah dilakukan masih kurang terpadu dan kurangnya kepercayaan serta kepedulian masyarakat terhadap usaha kecil.

Usaha kecil sekarang ini makin penting, hampir setiap bulan ada yang mendirikan usaha kecil. Akan tetapi lingkungan usaha sekarang ini semakin lebih rumit. Usaha kecil semakin sulit mengembangkan kemampuan manajerialnya yang diperlukan untuk bertahan dilingkungan yang penuh persaingan (Daft, 2013). Dalam mendirikan sebuah usaha tentu mengharapkan adanya sebuah keberhasilan dalam usaha. Akan tetapi untuk mencapai sebuah keberhasilan, diharapakan adanya sebuah kinerja yang baik dari usaha tersebut. Kinerja yang baik dimaksudkan disini yaitu seorang owner harus mampu mambuat perencanaan mengorganisasikan, dan mampu mengendalikan usahanya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Permansari, 2013)

Pasang surut yang dialami UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta juga berdampak ditingkat kecamatan, desa dan dusun. Saat ini UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta cukup tradisional baik dalam produksi maupun pengelolaan manejemen serta inovasi dalam organisasi untuk mencapai keungulan bersaing. Dalam pelaksanaan operasional usaha hanya berdasarkan pengalaman yang mereka kuasai disertai mengandalkan ilmu dari warisan para leluhurnya sehingga dapat diikatakan kurang efektif dan kurang efisien. Dari hal inilah tingkat efektifitas dan efesiensi antara pengusaha satu dengan yang lainya dapat diketahui dari modal manusia yang satu dengan yang lainnya.

Inovasi dalam organisasi, pertama dan terutama, adalah masalah manusia. Karena orang-orang yang akan mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide inovasi tergantung pada praktek *Human Resource Management* (HRM) yang efektif. Selain hal itu juga akan tergantung pada modal relasional dan struktural, karena inovasi apa pun menyiratkan pengembangan pengetahuan baru sebagai input misalnya ide atau konsep dan hasilnya yaitu kebaruan didalam melakukan produksi.

Sumber daya manusia harus diambil, selanjutnya diseleksi dan ditempatkan secara tepat, namun disini yang dijadikan persoalan adalah transparansi dari proses seleksi kebutuhan pegawai yang sering kali dalam penerapannya menggunakan metode “Kolusi dan Nepotisme”. Hal ini terus berkembang dan berlangsung secara turun temurun dan terus dipraktekkan oleh setiap organisasi termasuk UMKM, yang menjadi masalah nantinya adalah *output* yang akan di hasilkan dari proses

rekrutmen tersebut. Bagi seorang pegawai memberi kontribusi dalam pekerjaan adalah menjadi sebuah kewajiban, atau bahkan menjadi hal terpenting bagi organisasi. Bagaimanapun kondisinya sebuah UMKM akan menilai kinerja seorang pegawai dari kontribusi yang bisa dan telah mereka berikan. Akan tetapi hal ini bertolak belakang dengan tujuan sebuah UMKM yang dalam kenyataanya masih banyak UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta yang tidak menyadari akan pentingnya SDM bagi kelangsungan hidup usahanya.

Kelangkaan penelitian ini menyoroti perlunya studi lebih lanjut hubungan antara *Human Resource Management*, modal manusia dan kinerja inovasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan ini. peneliti membantah inovasi dalam perusahaan sebagian besar hanya dimungkinkan oleh praktik HRM berbasis pengetahuan saja (Minbaeva & Collings, 2013) yang termasuk didalamnya terdapat proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan pegawai yang berfokus pada pengetahuan, aspek pengembangan dan bagaimana penilaian dan sistem kompensasi yang mendukung perilaku berbasis pengetahuan pagawai. Peneliti menduga praktik-praktik HRM ini akan berdampak pada tingkat modal manusia di UMKM, yang mencerminkan tingkat UMKM dalam menghasilkan nilai yang tidak berwujud, termasuk keterampilan pegawainya dan keefektifan struktur organisasi usaha, hingga hubungan eksternal dengan yang lainnya

Berdasarkan semua pemaparan diatas, pada penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Apakah modal manusia memediasi hubungan antara praktik HRM dan modal struktural pada pelaku UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta?
2. Apakah modal manusia memediasi hubungan antara praktik HRM dan modal relasional pada pelaku UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta?
3. Apakah modal struktural memediasi hubungan antara modal manusia dan kinerja inovasi pada pelaku UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta?
4. Apakah modal relasional memediasi hubungan antara modal manusia dan kinerja inovasi pada pelaku UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta?
5. Apakah modal struktural memediasi hubungan antara praktik HRM dan kinerja inovasi pada pelaku UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta?
6. Apakah modal relasional memediasi hubungan antara praktik HRM dan kinerja inovasi pada pelaku UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta?
7. Apakah praktik HRM berpengaruh secara langsung terhadap kinerja inovasi pada pelaku UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta?
8. Apakah kinerja inovatif terkait positif dengan tingkat yang lebih tinggi kinerja perusahaan pada pelaku UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta?

Atas dasar rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan Menguji dan menganalisis pengaruh dari faktor modal manusia memediasi hubungan antara praktik HRM dan modal struktural serta modal relasional, menguji dan menganalisis pengaruh dari faktor modal struktural dan modal relasional memediasi hubungan antara modal manusia dan kinerja inovasi, menguji dan menganalisis pengaruh dari faktor modal struktural dan modal relasional memediasi hubungan antara praktik HRM dan kinerja inovasi serta menguji dan menganalisis pengaruh dari faktor praktik HRM berpengaruh secara langsung terhadap kinerja inovasi dengan tingkat yang lebih tinggi kinerja pada pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah di Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dalam rangka melengkapi dan mengembangkan hasil penelitian yang sudah ada, dan menjadi bahan pertimbangan pelaku usaha, dosen dan mahasiswa yang menggunakan praktek HRM untuk meningkatkan kinerja inovasi dan tingkat yang lebih tinggi yaitu kinerja usaha serta dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat membantu para akademik untuk mengembangkan dan menerapkan hasil penelitian ini, mengenai peran penting Praktek *Human Resource Management* (HRM) dan modal manusia untuk meningkatkan kinerja inovasi agar tercapai keunggulan bersaing di dalam suatu UMKM, dan menghasilkan kinerja usaha yang baik pula bagi pelaku UMKM tersebut.

TEORI

Praktek Human Resource Management (HRM)

Human resource management adalah Mendayagunakan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, proses seleksi dan rekrutmen, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan dan perencanaan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja atau K3, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2010).

Human resource management adalah proses yang terdiri dari empat tugas utama yaitu untuk menarik pegawai, mengembangkan dan memotivasi serta mempertahankan sumber daya manusia (Safuan, 2016). Proses *human resource management* terdiri enam fungsi yaitu pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, hubungan karyawan dengan staf, keselamatan kesehatan, rekrutmen dan seleksi.

Human Capital

Menurut (Schermerhon, 2005) modal manusia dapat diartikan sebagai nilai ekonomi sumber daya manusia yang mencakup kemampuan, ide, pengetahuan, inovasi, energi dan komitmen. Modal manusia adalah kombinasi dari pengetahuan, inovasi, keterampilan dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan nilai untuk mencapai tujuan didalam organisasi.

Modal manusia dari suatu organisasi didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggal bersama dan dimanfaatkan oleh individu (Subramaniam, 2005). Mengingat hubungan yang erat antara pengetahuan yang dimiliki oleh personel perusahaan dan produk dan layanannya, jelas bahwa kemampuan perusahaan untuk menghasilkan suatu produk baru dan kemampuan organisasi lainnya yang mempunyai keterikatan yang erat dengan sumber daya manusianya (Laursen, 2002). Mempertimbangkan pendekatan sumber daya manusia, keunikan dan nilai pengetahuan adalah fitur yang paling relevan untuk inovasi (Subramaniam, 2005).

Structural Capital

Modal struktural (*structural capital*) dapat meningkatkan kinerja dalam mengambangkan produk baru atau dapat disebut sebagai kapabilitas inovasi dikarenakan konteks kapablitas itu sendiri dalam mentransformasikan pengetahuan menjadi nilai atau manfaat (Saddam, 2017). Modal organisasi atau disebut juga modal struktural termasuk setiap elemen dari suatu struktur organisasi yang memfasilitasi kemampuan karyawan untuk menciptakan dapat menciptakan kekayaan untuk perusahaan dan para pemangku kepentingannya. Efektivitas proses ini sangat penting karena dapat melibatkan internal prosedur yang

memungkinkan pegawai untuk mempunyai pengetahuan integrasi dan berbagi kemampuan, menghasilkan kekayaan untuk organisasi. Selain itu, pengetahuan proses manajemen berkontribusi pada efektivitas generasi pelanggan (Zablah, 2004)

Modal struktural, kadang-kadang disebut modal organisasi, terdiri dari distribusi dan akumulasi yang disumbangkan melalui struktur organisasi, proses, sistem (Subramaniam, 2005). Singkatnya, modal struktural mendukung inovasi dengan menyediakan infrastruktur (kolektif) untuk meningkatkan pengetahuan kegiatan pengembangan dalam suatu organisasi.

Relational capital

Modal relasional, juga kadang-kadang disebut juga eksternal (modal sosial), yang mengacu pada nilai dan pengetahuan yang tertanam dan tersedia melalui hubungan dengan konsumen, pemasok, institusi dan eksternal lainnya (Setiawan, 2014). Modal relasional dapat berkontribusi terhadap inovasi karena tidak semua pengetahuan yang diperlukan untuk berinovasi berada dalam batas perusahaan. Hubungan antar eksternal dapat membantu perusahaan berinovasi dengan menggabungkan pengetahuan dari berbagai sumber eksternal atau memperkenalkan solusi yang ada di tempat lain (Hari, 2014)

Relational capital berkaitan erat dengan hubungan internal usaha dengan pihak eksternal seperti hubungan UMKM dengan keloyalitasan konsumen terhadap usaha kita. Modal relasional dapat meliputi citra loyalitas pelanggan, perusahaan, kepuasan pelanggan, dan interaksi dengan pemasok oleh pegawai, negosiasi kapasitas, saluran distribusi, perjanjian lisensi, pemasok saluran dan perjanjian waralaba (Starovic, D. and Marr, 2003). Modal relasional adalah pengetahuan yang dikumpulkan oleh perusahaan sebagai hasil pertukaran dengan pihak ketiga dan mempunyai potensi akumulasi pengetahuan masa depan sebagai akibat dari pertukaran hasil tersebut. Nilai untuk perusahaan adalah terkait langsung dengan panjang hubungan dengan pihak (Pablos, 2004).

Kinerja Inovasi

Saat ini, perusahaan yang sukses mencapai keunggulan kompetitif atau dapat mempertahankan kesuksesan dalam berinovasi adalah dengan melakukan perubahan secara terus menerus dalam industri tempat mereka bersaing dengan berinovasi secara terus menerus dan sistematis. Mereka mempunyai keunggulan kompetitif untuk mencapai kesuksesan dimasa yang akan datang dengan cara mencari jalan yang berbeda dengan kompetitior yang lain. Hal Ini sangat erat kaitanya terutama dengan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), yang masih mempunyai sistem organisasi dan administrasi yang kurang terstruktur dengan baik, mampu bereaksi lebih cepat dalam mengikuti tren pelanggan dalam mengikuti perkembangan yang semakin cepat (Zeng, 2010).

Menurut Lai et al dalam (Rifai, 2017) mengatakan dalam penelitiannya yang berjudul "*The effects of industri cluster knowledge management on innovation performance"*, indikator pengukuran kinerja inovasi klaster diukur dengan parameter inovasi pasar *(market performance*) dan inovasi produk *(product performance)*. Adapun indikator kinerja inovasi adalah dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahayu et al (Rifai, 2017) digunakan 7 kriteria indikator untuk mengukur kinerja inovasi yaitu *price, production time, quality, demand, customer satisfaction, market share, profit rate*. Hurley & Hult (Rifai, 2017) berpendapat bahwa inovasi berperan

sebagai mediator antara orientasi pasar dengan kinerja perusahaan.

Kinerja Usaha

Istilah "kinerja pegawai" menandakan prestasi kerja individu setelah mengerahkan segala tenaga dan upaya yang diperlukan pada pekerjaan yang terkait dengan mendapatkan pekerjaan yang bermakna, profil yang terlibat, dan rekan kerja atau majikan yang penuh kasih di sekitar (Hellriegel dan Slocum, 2011).

Untuk memanfaatkan *Human Resource Management* (HRM) sepenuhnya dan meningkatkan keberhasilan organisasi, diperlukan sistem manajemen kinerja pegwai yang efektif untuk organisasi bisnis. Tujuan yang didorong oleh kinerja pegawai diharapkan mampu selaras dengan kebijakan organisasi perusahaan sehingga seluruh proses dapat bergerak dari yang didorong oleh peristiwa menjadi lebih strategis dan perspektif yang berpusat pada orang (Pradhan, R.K. dan Jena, 2014).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau sebuah bentuk kebijakan dalam mewujudkan sasaran, misi, dan visi organisasi yang dapat dituangkan dalam strategi perencanaan suatu organisasi (Mahsun, 2009)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuisoner, dengan ketentuan responden: 1) Latar belakang pendidikan minimal SD; 2) Mempunyai pegawai minimal 3 (Orang); 3) UMKM berdiri minimal 1 tahun terakhir; 4) Omzet dan asset yang dimiliki.

Populasi dari penelitian ini adalah pelaku Usaha Mikro Kecil menengah di Kabupaten Bantul Yogyakarta yang berjumlah 31.724 (th 2017). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Teknik ini dipilih karena dinilai sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peneliti. Dalam menentukan ukuran sampel peneliti menggunakan teknik slovin (Umar, 2003) dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.e2} \quad ..... (1)$$

dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Prosentase (%)

Sehingga berdasarkan perhitungan dengan memakai rumus diatas diputuskan jumlah sampel adalah 100 responden (dengan pembulatan).

Setelah data diperoleh, selanjutnya menguji validitas dan reliabilitas instrument dengan bantuan *Software SPSS ver*.22.0. Data yang telah diuji tersebut kemudian dianalisis secara deskriptif dan dianalisis menggunakan SEM-PLS dengan *bootstrapping* sebanyak 500 kali (menggunakan bantuan program SmartPLS 3.2.8). Setelah itu dilakukan uji hipotesis. Standar eror yang digunakan yaitu 5 %, uji dua fihak (*two tail*), nilai kritis 1,96 (karena bootstrapping 500 kali. Tahap selanjutnya adalah dengan menganalis jalur dengan menggunakan *sobel test*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *Cronbach's Alpha* dan *corrected item-total correlation*. Sebuah indikator dinyatakan valid bila nilai *corrected item-*

total correlation > r tabel (Ghozali, 2008). Nilai r tabel diperoleh dengan rumus df=n-2; n= jumlah anggota sampel yaitu 100 dan taraf signifikasi Alpha α 5% untuk uji dua arah, sehingga dapat diperoleh nilai r tabel df= 100, yaitu 0.1966, sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan *one shot* atau pengukuran sekali saja, yang kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha*. Variabel dikatakan valid jika memberikan nilai Croanbach Alpha > 0,60 (Nunnaly,). Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas Practice *Human Resource Management*

Butir	Corrected item-Total Correlation	r table	Nilai Sig.	Keterangan
X1.A	0,577	0.1966	0,000	Valid
X1.B	0,692	0.1966	0.000	Valid
X1.C	0,671	0.1966	0.000	Valid
X1.D	0,509	0.1966	0.000	Valid
X1.E	0,632	0.1966	0.000	Valid
X1.F	0,594	0.1966	0.000	Valid
X1.G	0,757	0.1966	0.000	Valid
X1.H	0,601	0.1966	0.000	Valid
X1.I	0,731	0.1966	0.000	Valid
X1.J	0,639	0.1966	0.000	Valid
X1.K	0,632	0.1966	0.000	Valid
X1.L	0,715	0.1966	0.000	Valid
Croanbach's alpha			**Keterangan**	
0,758			Reliabel	

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa *Practice Human Resource Management* yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan dinyatakan valid karena keseluruhan nilai r hitung dinyatakan lebih besar dari pada nilai r tabel, sedangkan uji reliabilitas yang sudah dilakukan dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* 0,758 lebih besar dari pada yang diisyaratkan yaitu 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *Practice Human Resource Management* valid dan reliabel.

Tabel 2 Uji Validitas dan Reliabilitas *Structural Capital*

Butir	Corrected item-Total Correlation	r table	Nilai Sig.	Keterangan
Z2.A	0,712	0.1966	0,000	Valid
Z2.B	0,782	0.1966	0.000	Valid
Z2.C	0,505	0.1966	0.000	Valid
Z2.D	0,612	0.1966	0.000	Valid
Z2.E	0,703	0.1966	0.000	Valid
Z2.F	0,762	0.1966	0.000	Valid
Croanbach's alpha			**Keterangan**	
0,771			Reliabel	

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa variable *Structural Capital* yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan dinyatakan valid karena keseluruhan nilai r hitung dinyatakan lebih besar dari pada nilai r tabel, sedangkan uji reliabilitas yang sudah dilakukan dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* 0,771 lebih besar dari pada yang diisyaratkan yaitu 0,60.

Tabel 3 Uji Validitas dan Reliabilitas *Human Capital*

Butir	Corrected item-Total Correlation	r table	Nilai Sig.	Keterangan
Z1.A	0,415	0.1966	0,000	Valid
Z1.B	0,749	0.1966	0.000	Valid
Z1.C	0,490	0.1966	0.000	Valid
Z1.D	0,488	0.1966	0.000	Valid
Z1.E	0,549	0.1966	0.000	Valid
Z1.F	0,757	0.1966	0.000	Valid
Z1.G	0,680	0.1966	0.000	Valid
Z1.H	0,672	0.1966	0.000	Valid
Croanbach's alpha				**Keterangan**
0,749				Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa variable *Human Capital* yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan dinyatakan valid karena keseluruhan nilai r hitung dinyatakan lebih besar dari pada nilai r tabel, sedangkan uji reliabilitas yang sudah dilakukan dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* 0,749 lebih besar dari pada yang diisyaratkan yaitu 0,60

Tabel 4 Uji Validitas dan Reliabilitas *Relational Capital*

Butir	Corrected item-Total Correlation	r table	Nilai Sig.	Keterangan
Z3.A	0,656	0.1966	0,000	Valid
Z3.B	0,617	0.1966	0.000	Valid
Z3.C	0,553	0.1966	0.000	Valid
Z3.D	0,573	0.1966	0.000	Valid
Z3.E	0,691	0.1966	0.000	Valid
Z3.F	0,693	0.1966	0.000	Valid
Z3.G	0,600	0.1966	0.000	Valid
Z3.H	0,689	0.1966	0.000	Valid
Croanbach's alpha				**Keterangan**
0,756				Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa variable *Relational Capital* yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan dinyatakan valid karena keseluruhan nilai r hitung dinyatakan lebih besar dari pada nilai r tabel, sedangkan uji reliabilitas yang sudah dilakukan dapat dikatakan reliabel

karena *Cronbach's Alpha* 0,756 lebih besar dari pada yang diisyaratkan yaitu 0,60.

Tabel 5 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Inovasi

Butir	Corrected item-Total Correlation	r table	Nilai Sig.	Keterangan
Y1.A	0,603	0.1966	0,000	Valid
Y1.B	0,605	0.1966	0.000	Valid
Y1.C	0,665	0.1966	0.000	Valid
Y1.D	0,735	0.1966	0.000	Valid
Y1.E	0,736	0.1966	0.000	Valid
Y1.F	0,682	0.1966	0.000	Valid
Y1.G	0,675	0.1966	0.000	Valid
Y1.H	0,709	0.1966	0.000	Valid
Y1.I	0,681	0.1966	0.000	Valid
Y1.J	0,413	0.1966	0.000	Valid
Y1.K	0,522	0.1966	0.000	Valid
Y1.L	0,559	0.1966	0.000	Valid
Y1.M	0,390	0.1966	0.000	Valid
Y1.N	0,719	0.1966	0.000	Valid
Croanbach's alpha			**Keterangan**	
0,754			Reliabel	

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa variable Kinerja Inovasi yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan dinyatakan valid karena keseluruhan nilai r hitung dinyatakan lebih besar dari pada nilai r tabel, sedangkan uji reliabilitas yang sudah dilakukan dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* 0,754 lebih besar dari pada yang diisyaratkan yaitu 0,60.

Tabel 6 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Usaha

Butir	Corrected item-Total Correlation	r table	Nilai Sig.	Keterangan
Y2.A	0,673	0.1966	0,000	Valid
Y2.B	0,719	0.1966	0.000	Valid
Y2.C	0,722	0.1966	0.000	Valid
Y2.D	0,659	0.1966	0.000	Valid
Y2.E	0,739	0.1966	0.000	Valid
Y2.F	0,683	0.1966	0.000	Valid
Y2.G	0,685	0.1966	0.000	Valid
Y2.H	0,695	0.1966	0.000	Valid
Y2.I	0,665	0.1966	0.000	Valid
Y2.J	0,750	0.1966	0.000	Valid
Croanbach's alpha			**Keterangan**	
0,768			Reliabel	

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa variable Kinerja Usaha yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan dinyatakan valid karena keseluruhan nilai r hitung dinyatakan lebih besar dari pada nilai r tabel, sedangkan uji reliabilitas yang sudah dilakukan dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* 0,745 lebih besar dari pada yang diisyaratkan yaitu 0,60.

Uji Indikator

Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu convergent validity diukur dari nilai outer loading. Discriminant validity yang diukur dengan nilai cross loading atau dengan cara melihat nilai korelasi setiap variabel, dan composite reliability atau CR untuk mengukur tingkat reliabilitas.

Convergent validity

Convergent validity diukur dari korelasi antara skor indikator dengan kontruksnya. Indikator individu dengan valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,7, apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini, maka harus dibuang.

Tabel 7 Hasil Uji Convergent Validity-Outer Loadings

TEM	PH (X1)	MM (ZI)	MS (Z2)	(MR XZ)	KI (Y1)	KU (Y2)	KETERANGAN
X1.1	0.829						Valid
X1.2	0.712						Valid
X1.3	0.910						Valid
X1.4	0.829						Valid
Z1.1		0.803					Valid
Z1.2		0.745					Valid
Z1.3		0.863					Valid
Z1.4		0.715					Valid
Z2.1			0.809				Valid
Z2.2			0.713				Valid
Z2.3			0.840				Valid
Z3.1				0.753			Valid
Z3.2				0.710			Valid
Z3.3				0.809			Valid
Z3.4				0.805			Valid
Y1.1					0.714		Valid
Y1.2					0.800		Valid
Y1.3					0.861		Valid
Y1.4					0.792		Valid
Y1.5					0.749		Valid
Y1.6					0.719		Valid
Y1.7					0.805		Valid
Y2.1						0.817	Valid
Y2.2						0.872	Valid
Y2.3						0.749	Valid
Y2.4						0.854	Valid
Y2.5						0.817	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah, 2019

Pada tabel 7 diatas terlihat bahwa Validitas konvergen diuji menggunakan *outer* loading dari hasil tabel, itu menunjukkan bahwa semua indikator memiliki validitas lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah cukup menggambarkan setiap konstruk yang akan diukur dalam penelitian dan telah memenuhi syarat tanpa harus dibuang atau dihapus dari salah satu indikatornya.

Discriminant Validity

Discrimant validit diukur dari *Cross Loading* antara indikator dengan konstruknya. Indikator dinyatakan valid jika hubungan indikator dengan konstruknya lebih tinggi dibandingkan dengan hubungannya dengan konstruk yang lain. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya.

Tabel 8 Hasil Uji Cross Loadings

ITEM	PH (X1)	MM (ZI)	MS (Z2)	(MR XZ)	KI (Y1)	KU (Y2)	KET.
X1.1	0.829	0.279	0.328	0.275	0.153	0.160	VALID
X1.2	0.712	0.172	0.237	0.242	0.042	0.204	VALID
X1.3	0.910	0.419	0.559	0.177	0.378	0.295	VALID
X1.4	0.829	0.258	0.499	0.082	0.441	0.463	VALID
Z1.1	0.233	0.803	0.239	0.429	0.412	0.031	VALID
Z1.2	0.185	0.745	0.283	0.452	0.399	0.148	VALID
Z1.3	0.386	0.863	0.288	0.469	0.472	-0.031	VALID
Z1.4	0.324	0.715	0.242	0.449	0.231	-0.088	VALID
Z2.1	0.502	0.184	0.809	0.029	0.411	0.385	VALID
Z2.2	0.313	0.410	0.713	0.377	0.367	0.145	VALID
Z2.3	0.426	0.225	0.840	-0.021	0.446	0.372	VALID
Z3.1	0.202	0.374	0.118	0.753	0.187	0.090	VALID
Z3.2	0.041	0.377	0.060	0.710	0.087	-0.048	VALID
Z3.3	0.216	0.514	0.211	0.809	0.180	-0.182	VALID
Z3.4	0.174	0.476	0.045	0.805	0.166	-0.074	VALID
Y1.1	0.277	0.439	0.314	0.212	0.714	0.169	VALID
Y1.2	0.360	0.433	0.440	0.278	0.800	0.156	VALID
Y1.3	0.353	0.358	0.505	0.081	0.861	0.347	VALID
Y1.4	0.142	0.252	0.378	0.094	0.792	0.352	VALID
Y1.5	0.257	0.355	0.341	0.084	0.749	0.226	VALID
Y1.6	0.222	0.460	0.382	0.229	0.719	0.238	VALID
Y1.7	0.318	0.377	0.437	0.148	0.805	0.281	VALID
Y2.1	0.353	0.062	0.388	-0.029	0.309	0.817	VALID
Y2.2	0.325	0.012	0.404	-0.057	0.366	0.872	VALID
Y2.3	0.208	-0.002	0.188	-0.085	0.130	0.749	VALID
Y2.4	0.274	-0.011	0343	-0.105	0.228	0.854	VALID
Y2.5	0.263	-0.010	0.191	-0.099	0.817	0.817	VALID

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Dari Tabel 8 Ini Terlihat Bahwa Dalam Satu Baris Indikator Memiliki Nilai Yang Lebih Besar Dalam Variabel Latennya Daripada Variabel Laten Lainnya.

Tabel 9 Hasil uji composite reliability

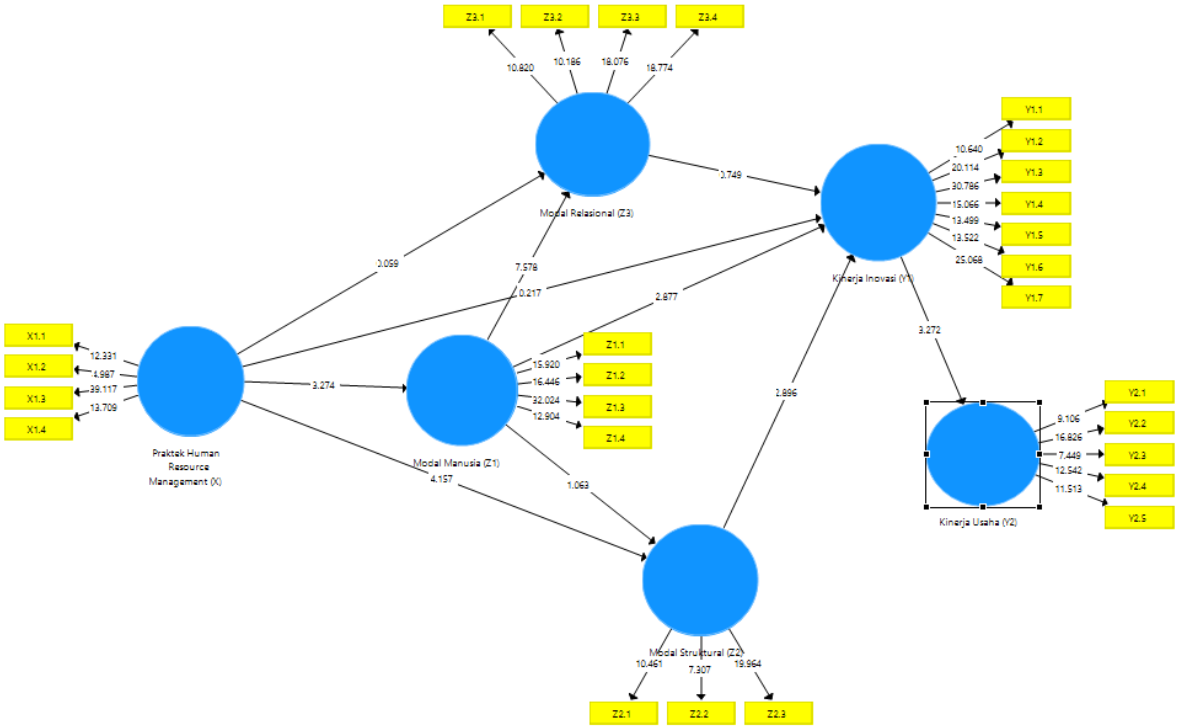
Variabel	Composite Reliability
Praktek Human Resource Management	0,893
Modal Manusia	0,863
Modal Struktural	0,831
Modal Relasional	0,853
Kinerja Inovasi	0,915
Kinerja Usaha	0,913

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) menilai rata-rata perbedaan antara korelasi yang diamati dan diharapkan. Nilai SRMR 0,110>0,10 yang merupakan *goodness of fit measure* untuk PLS-SEM yang dapat digunakan untuk menghindari *misspecification model* (Henseler et al., 2014). Berdasarkan hal tersebut model dalam penelitian ini belum bagus karena SMRM > 0,10. Sedangkan untuk Nilai Chi-Square 0,660<1.652 artinya jumlah variabel manifes dalam model jalur PLS dan jumlah variabel independen dalam model matriks kovarian tercukupi. Nilai NFI 0,620, jika nilai NFI mendekati nilai 1 semakin baik kecocokannya. Nilai RMS_theta 0,164 jika nilai rms_theta dibawah 0,12 mengindikasikan model yang pas, Hasil penelitian ini menunjukkan RMS_theta kurang baik karena diatas 0,12.

Uji Hipotesis

Inner Model merupakan pengujian terhadap model struktural yang dilakukan berdasarkan hasil uji model struktual yang meliputi output R^2, koefisien parameter dan t statistic sebagai berikut:



Sumber : Data Smart PLS 3.2.7 (2019)

Gambar 2 Hasil Model Struktural (***Bootstap***)

Tabel 11 Hasil Uji Praktek HRM berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Inovasi

Hipotesi	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Keterangan
Praktek HRM -> Kinerja Inovasi	0.028	0.217	0.828	Tidak Terbukti

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut: Besarnya koefisien parameter variabel Praktek *Human Resource Management* (X_1) terhadap kinerja inovasi (Y_1) sebesar 0,028 dengan T Statistics 0.217 dan P Values 0,828>0,05, menunjukkan bahwa Praktek *Human Resource Management* terhadap kinerja inovasi tidak signifikan.

Tabel 12 Hasil Uji Kinerja Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Usaha

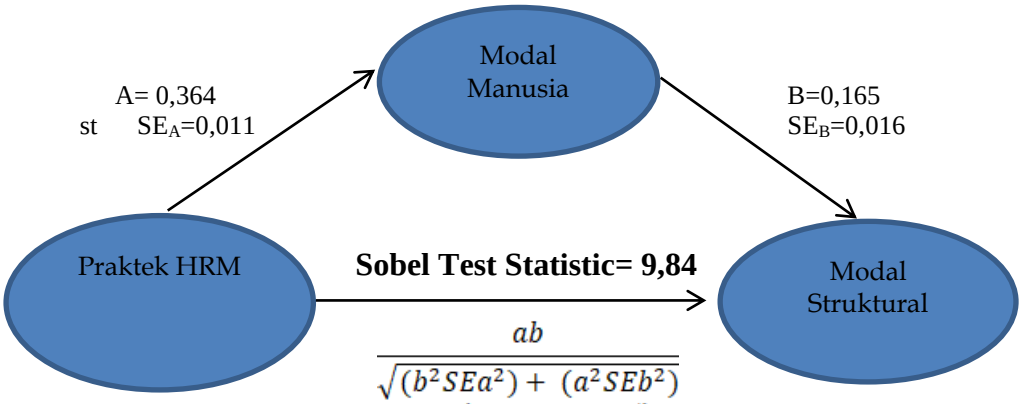
Hipotesi	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Keterangan
Kinerja Inovasi -> Kinerja Usaha	0.328	3.272	0.001	Terbukti

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut: Besarnya koefisien parameter variabel Kinerja Inovasi (Y_1) Terhadap Kinerja Usaha (Y_2) sebesar 0,328 dengan T Statistics 3.272 dan P Values 0,001<0,05, menunjukkan bahwa kinerja inovasi terhadap kinerja usaha signifikan.

Analisis Jalur

Analisis jalur pada prinsipnya adalah melakukan analisis terhadap model jalur dari suatu diagram yang menghubungkan antara variabel *independen* (eksogen), *Moderating* (eksogen/endogen), dan *dependen* (endogen).



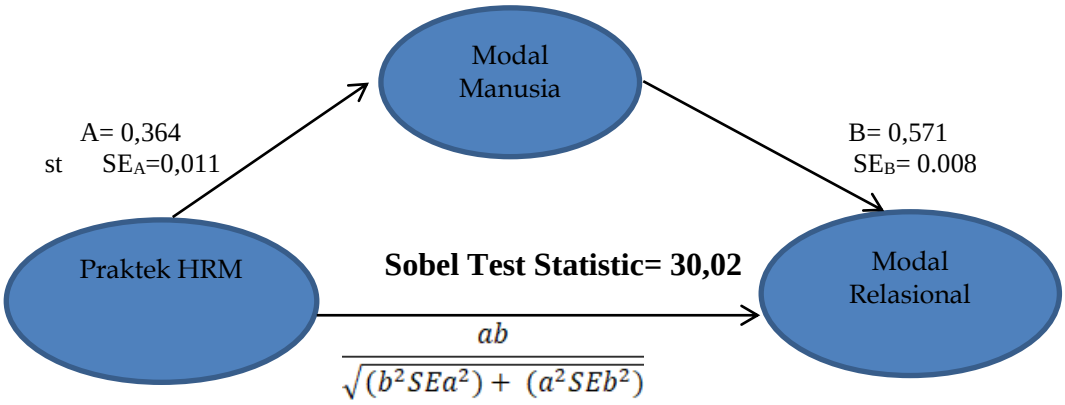
$$Z = \frac{\frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}}{\sqrt{(0.165^2 0.011^2) + (0{,}364^2 0{,}016^2)}} \quad (0{,}364 \text{ X } 0{,}165)$$

$$Z = 9.84$$

Sumber : Data Primer, diolah

Gambar 3 Praktek HRM terhadap Modal Struktural melalui Modal Manusia

Dari Gambar 3 terlihat hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 9,84 karena nilai z yang diperoleh sebesar 9,84 > 1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa modal manusia mampu memediasi praktek *human resource management* terhadap modal struktural.



$$\frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

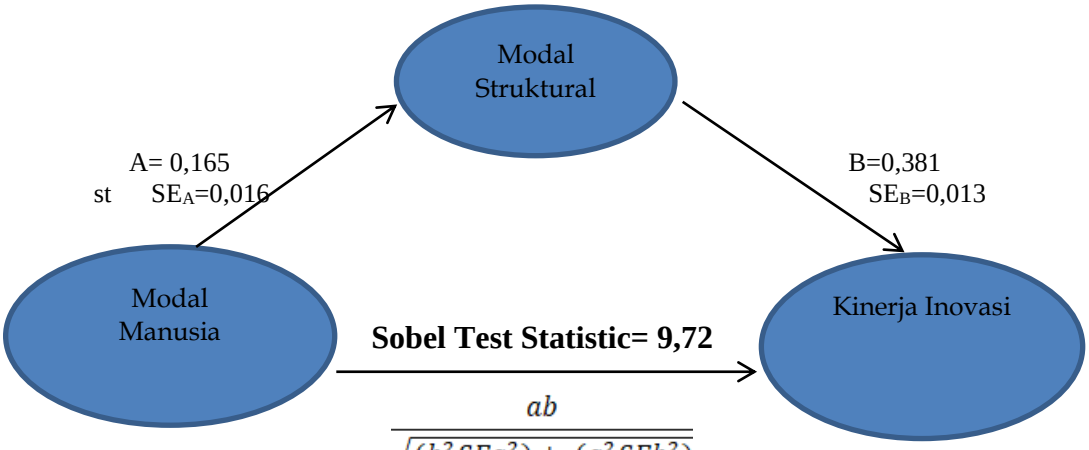
$$Z = \frac{(0{,}364 \text{ X } 0{,}571)}{\sqrt{(0.571^2 0{,}011^2) + (0{,}364^2 0{,}008^2)}}$$

$$Z = 30{,}02$$

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Gambar 4 Praktek HRM terhadap Modal Relasional melalui Modal Manusia

Dari Gambar 4 terlihat hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 30,02 karena nilai z yang diperoleh sebesar 30,03>1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa modal manusia mampu memediasi praktek *human resource management* terhadap modal relasional .



$$\frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

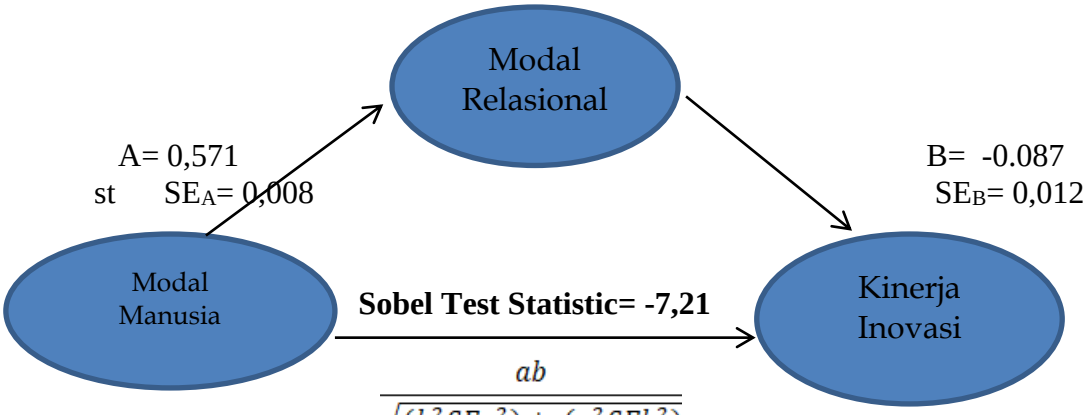
$$Z = \frac{(0{,}165\text{X } 0{,}381)}{\sqrt{(0.381^2 0{,}016^2) + (0{,}165^2 0{,}013^2)}}$$

$$Z = 9{,}72$$

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Gambar 5 Modal Manusia terhadap Kinerja Inovasi melalui Modal Struktural

Dari Gambar 5 hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 9,72 karena nilai z yang diperoleh sebesar 9,72 > 1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa modal struktural mampu memediasi modal manusia terhadap modal kinerja inovasi.



$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

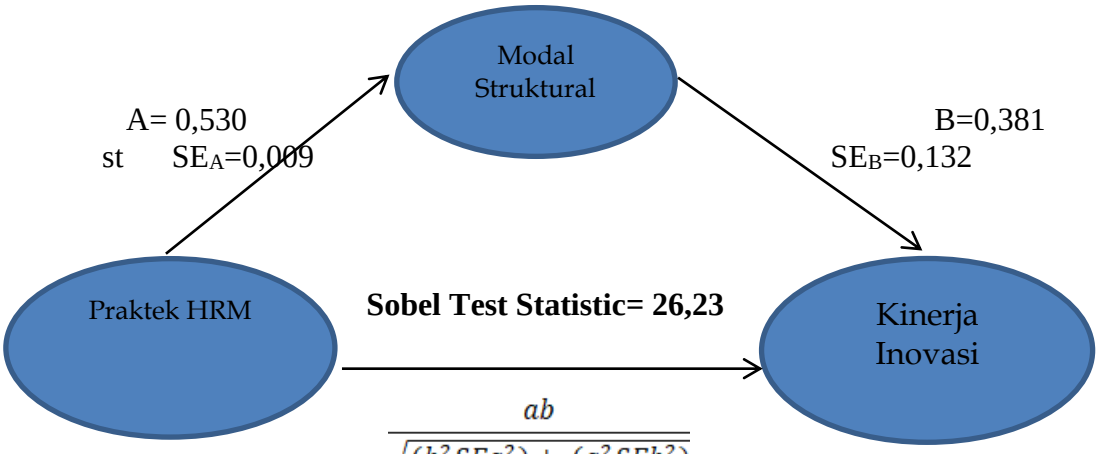
$$Z = \frac{(0{,}571\ \mathrm{X} - 0{,}087)}{\sqrt{(-0.087^2 0{,}008^2) + (0{,}571^2 0{,}012^2)}}$$

$$Z = -7{,}21$$

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Gambar 6 Modal Manusia terhadap Kinerja Inovasi melalui Modal Relasional

Dari Gambar 6 terlihat hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar -7,21 karena nilai z yang diperoleh sebesar -7,21<1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa modal relasional tidak mampu memediasi modal manusia terhadap modal kinerja inovasi.



$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

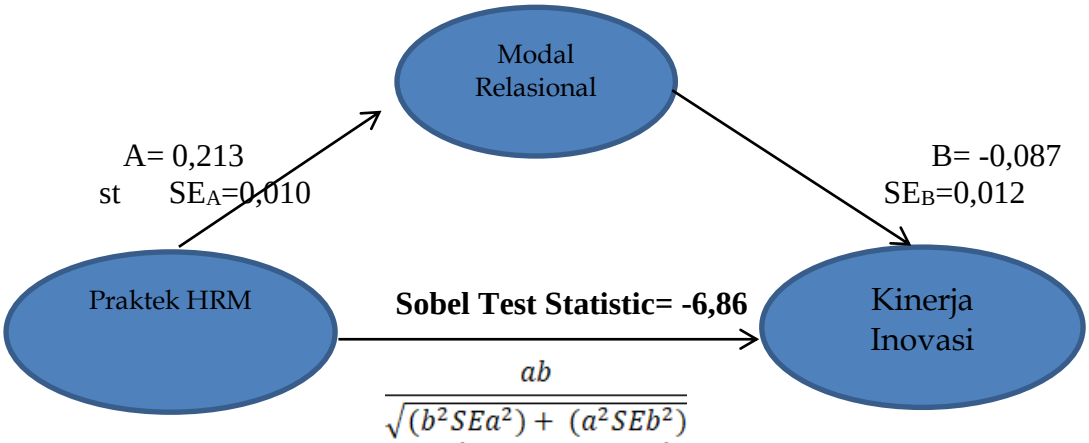
$$Z = \frac{(0{,}530\mathrm{X}\ 0{,}381)}{\sqrt{(0.381^2 0{,}009^2) + (0{,}530^2 0{,}013^2)}}$$

$$Z = 26{,}23$$

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Gambar 7 Praktek HRM terhadap Kinerja Inovasi melalui Modal Struktural

Dari Gambar 7 terlihat hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 26,23 karena nilai z yang diperoleh sebesar 26,23>1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa modal struktural mampu memediasi praktek *human resource management* terhadap kinerja inovasi.



$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

$$Z = \frac{(0{,}213\ \mathrm{X} - 0{,}087)}{\sqrt{(-0.087^2 0{,}010) + (0{,}213^2 0012^2)}}$$

$$Z = -6{,}86$$

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Gambar 8 Praktek HRM terhadap Kinerja Inovasi melalui Modal Relasional

Dari Gambar 8 diatas hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar -6,86 karena nilai z yang diperoleh sebesar -06,86<1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa modal relasional tidak mampu memediasi praktek *human resource management* terhadap kinerja inovasi

Pembahasan

Praktek HRM terhadap Modal Struktural melalui Modal Manusia

Dan dari hasil perhitungan *sobel test*, mendapatkan nilai z sebesar 9,84 karena nilai z yang diperoleh sebesar 9,84 > 1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa modal manusia mampu memediasi praktek *human resource management* terhadap modal struktural. Artinya bahwa praktek *human resource management* mampu meningkatkan modal struktural secara langsung dan melalui pilihan modal manusia. Adanya pengaruh mediasi dalam penelitian ini disebabkan karena variabel modal manusia itu sendiri, menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atas praktek *human resource management* dan modal struktural. Hal ini menunjukkan bahwa modal manusia memunculkan persepsi yang sama bagi pelaku UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Praktek HRM terhadap Modal Relasional melalui Modal Manusia

Dan dari hasil perhitungan *sobel test*, mendapatkan nilai z sebesar 30,02, karena nilai z yang diperoleh sebesar 30,02 > 1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa modal manusia mampu memediasi praktek human resource management terhadap modal relasional. Artinya bahwa praktek *human resource management* mampu meningkatkan modal relasional secara langsung dan juga melalui pilihan modal manusia. Adanya pengaruh mediasi dalam penelitian ini disebabkan karena variabel modal manusia itu sendiri, menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atas praktek *human*

resource management dan modal relasional. Hal ini menunjukkan bahwa modal manusia memunculkan persepsi yang sama bagi pelaku UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta

Modal Manusia terhadap Kinerja Inovasi melalui Modal Struktural

Dari hasil perhitungan *sobel test,* mendapatkan nilai z sebesar 9,72 karena nilai z yang diperoleh sebesar 9,72 > 1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa modal struktural mampu memediasi modal manusia terhadap modal kinerja inovasi. Artinya bahwa modal manusia mampu meningkatkan kinerja inovasi secara langsung dan melalui pilihan modal struktural. Adanya pengaruh mediasi dalam penelitian ini disebabkan karena variabel modal struktural itu sendiri, menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atas modal manusia dan kinerja inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa modal manusia memunculkan persepsi yang sama bagi pelaku UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Modal Manusia terhadap Kinerja Inovasi melalui Modal Relasional

Dan dari hasil perhitungan *sobel test* mendapatkan nilai z sebesar -7,21 karena nilai z yang diperoleh sebesar -7,21 < 1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa modal relasional tidak mampu memediasi modal manusia terhadap modal kinerja inovasi. Artinya bahwa modal manusia mampu meningkatkan kinerja inovasi secara langsung tanpa melalui pilihan modal relasional. Tidak adanya pengaruh mediasi dalam penelitian ini disebabkan karena variabel modal relaional itu sendiri, tidak menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atas modal manusia dan kinerja inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa modal relasional memunculkan persepsi yang berbeda bagi pelaku UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Praktek HRM terhadap Kinerja Inovasi melalui Modal Struktural

Dan dari hasil perhitungan *sobel test,* mendapatkan nilai z sebesar 26,23 karena nilai z yang diperoleh sebesar 26,23>1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa modal struktural mampu memediasi praktek HRM terhadap kinerja inovasi. Artinya bahwa praktek HRM mampu meningkatkan kinerja inovasi secara langsung dan juga melalui pilihan modal struktural. Adanya pengaruh mediasi dalam penelitian ini disebabkan karena variabel modal struktural itu sendiri, menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atas praktek HRM dan kinerja inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa modal manusia memunculkan persepsi yang sama bagi pelaku UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Praktek HRM terhadap Kinerja Inovasi melalui Modal Relasional

Dan dari hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai z sebesar -6,86, karena nilai z yang diperoleh sebesar 6,86 < 1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa modal relasional tidak mampu memediasi praktek HRM terhadap kinerja inovasi. Artinya bahwa praktek HRM mampu meningkatkan kinerja inovasi secara langsung tanpa melalui pilihan modal relasional. Tidak adanya pengaruh mediasi dalam penelitian ini disebabkan karena variabel modal relaional itu sendiri, tidak menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atas praktek HRM dan kinerja inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa modal relasional memunculkan persepsi yang berbeda bagi pelaku UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Praktek HRM tidak berpengaruh terhadap Kinerja Inovasi

Hasil praktek Human Resource Management (HRM) tersebut tidak menciptakan kinerja inovasi bagi pelaku UMKM, meski berdasarkan nilai deskriptif

yang dimiliki diatas 3. Hal tersebut harus menjadi evaluasi bagi pelaku UMKM untuk melakukan perbaikan dengan perubahan terus menerus dalam industri dengan demikian kemampuan untuk mengubah kemampuan dan upaya inovasi menjadi implementasi pasar. Hasil kinerja inovatif adalah keberhasilan pasar inovasi.

Kinerja Inovasi Berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Usaha.

Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pattipeilohy, 2018) bahwa hasil kajiannya membuktikan bahwa innovasi (keunggulan bersaing) mampu meningkatkan Kinerja, dalam artian bahwa Keunggulan bersaing yang tercermin melalui kondisi keuangan usaha yang baik dan kualitas produk dan rasa produk nasi kuning yang lebih unggul dari pesaing, semakin meningkatkan kinerja perusahaan dalam hal ini peningkatan penjualan sehingga memperkuat posisi perusahaan untuk bertahan dalam kompetisi. Oleh sebab itu, pemilik usaha mampu untuk dapat mengelola kondisi keuangan usaha dengan lebih menekankan pada efisiensi biaya sebagai modal bagi pengembangan usaha serta lebih memperhatikan kualitas nasi kuning dan rasa terutama memperhatikan aspek produksi dalam hal ini kualitas bahan baku yang dipakai dan proses produksi nasi kuning agar dapat memberikan rasa nasi kuning yang lebih renyah dan unik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja inovasi dengan tingkat yang lebih tinggi yaitu kinerja usaha dengan modal manusia, modal struktural dan modal relasional sebagai variabel mediasi pada pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kabupaten Bantul Yogyakarta dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Variabel modal manusia memiliki nilai z sebesar 9,84 (t-hitung), yang berarti H1 diterima, karena nilai z yang diperoleh sebesar 9,84 (t-hitung) lebih dari 1,98 (t-tabel) dengan tingkat signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel modal manusia mampu memediasi praktek *Human Resource Management* (HRM) terhadap modal struktural pada pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Variabel modal manusia memiliki nilai z sebesar 30,02 (t-hitung), yang berarti H2 diterima, karena nilai z yang diperoleh sebesar 30,02 (t-hitung) lebih besar dari 1,98 (t-tabel) dengan tingkat signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel modal manusia mampu memediasi praktek *Human Resource Management* (HRM) terhadap modal relasional pada pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Variabel modal struktural memiliki nilai z sebesar 9,72 (t-hitung), yang berarti H3 diterima, karena nilai z yang diperoleh sebesar 9,72 (t-hitung) lebih dari 1,98 (t-tabel) dengan tingkat signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel modal struktural mampu memediasi modal manusia terhadap kinerja inovasi pada pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Variabel modal relasional memiliki nilai z sebesar -7,21 (t-hitung), yang berarti H4 ditolak, karena nilai z yang diperoleh sebesar -7,21 (t-hitung) kurang dari 1,98 (t-tabel) dengan tingkat signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel modal relasional tidak mampu memediasi modal manusia terhadap kinerja inovasi pada pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Variabel modal struktural memiliki nilai z sebesar 26,23 (t-hitung), yang berarti H5 diterima, karena nilai z yang diperoleh sebesar 26,23 (t-hitung), lebih besar dari 1,98 (t-tabel) dengan tingkat signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel modal struktural mampu memediasi praktek *Human Resource Management* (HRM)

terhadap kinerja inovasi pada pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Variabel modal relasional memiliki nilai z sebesar -6,86 (t-hitung), yang berarti H6 ditolak, karena nilai z yang diperoleh sebesar -6,86 (t-hitung) kurang dari 1,98 (t-tabel) dengan tingkat signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel modal relasional tidak mampu memediasi praktek *Human Resource Management* (HRM) terhadap kinerja inovasi pada pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Sedangkan strategi untuk meningkatkan keunggulan kompetitif UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta melalui variabel praktek *Human Resource Management* (HRM) memiliki nilai signifikan 0,828, yang berarti H7 ditolak karena nilai signifikan dari variabel praktek *Human Resource Management* (HRM) memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel praktek *Human Resource Management* (HRM) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi pada pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Selanjutnya, strategi untuk meningkatkan keunggulan kompetitif UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta melalui variabel kinerja inovasi memiliki nilai signifikan 0,001, yang berarti H8 diterima karena nilai signifikan dari variabel kinerja inovasi memiliki nilai kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja inovasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja usaha.

Saran

Perlu menjadi evaluasi bagi pelaku UMKM untuk melakukan perbaikan dengan perubahan terus menerus dalam industri dengan demikian kemampuan pegawai untuk mengubah dan berinovasi serta meningkatkan keunggulan kompetitif antar UMKM dapat diimplimentasikan dengan parameter product *performance* (inovasi produk) dan *market performance* (inovasi pasar). Selain itu juga disarankan kepada pihak yang pelaku UMKM untuk selalu memantau perkembangan lingkungan bisnisnya dan selalu melakukan adaptasi strategi bersaing agar UMKM di Kabupaten Bantul Yogyakarta dapat eksis dan unggul dalam persaingannya. Strategi bersaing dapat dilakukan dengan peningkatan kualitas dan tersedianya infrastruktur informasi dan komunikasi serta hubungan yang harmonis.

Saran untuk penelitian berikutnya dapat menggunakan variabel bebas diluar penelitian ini dengan objek yang berbeda, dan lebih dalam objek yang spesifik dan luas mengenai analisis variabel mediasi. Perlu ditambahkan variabel kompensasi yang sesuai dan adil dengan lebih mendalam karena berdasarkan dari hasil analisis deskriptif sebagian UMKM tidak mampu untuk menerapkan hal tersebut. Selain itu perlu juga ditambah variabel modal emosional dan modal intelektual sebagai variabel mediasi terhadap kinerja inovasi dan kinerja usaha, karena pada pengaruh modal manusia, modal relasional dan modal struktural sebagian tidak terbukti dan tidak signifikan, peneliti mendapati ada penelitian lain yang menggunakan variabel modal emosional dan modal intelektual sebagai variabel mediasi.

Dan diiharapkan juga bagi peneliti selanjutnya bisa menggunakan objek penelitian selain UMKM karena UMKM merupakan perusahaan dengan skala usaha yang kecil dan bisa melakukan penelitian di perusahaan dengan skala usaha yang besar misalnya perusahaan yang sudah *go public*. Perusahaan *go public* lebih memiliki informasi yang komplek dan lebih sesuai dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik. (2017). *Laporan Perekonomian Indonesia 2017*.

Badan Pusat Statistik. (2018). Profil Industri

Mikro Dan Kecil Tahun 2017. *Jakarta*.

Badan Pusat Statistik Jakarta. (2019). Analisis Hasil Se2016 Lanjutan ; Potensi Peningkatan Kinerja Usaha Mikro Kecil. *Badan Pusat Statistik Jakarta*.

Daft, R. L. (2013). *Era Baru Manejemen New Era Of Management. Edisi 9 Buku 1*. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modelling* (Ii). Semarang: Universitas Diponegoro.

Hari, A. H. (2014). Memuaskan Konsumen Melalui Penyeimbangan Pemasaran Internal Dan Pemasaran Eksternal. *Kiat Bisnis*, *5*(5), 284–292.

Hellriegel Dan Slocum. (2011). Organizational Behavior 13th Edition. South-Western Cengage Learning: Usa.

Kuncoro, M. (2009). *Dasar-Dasar Ekonomika Pembangunan; Edisi 5* (5th Ed.). Yogyakarta: Stim Ykpn.

Laursen, K. (2002). Hrm Practices For Innovation Performance. *International Journal Of The Economic Business, 9(1), 139–166.*

Mahsun, M. (2009). *Engukuran Kinerja Sektor Publik (3th Ed). Yogyakarta: Bpfe.*

Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd Ed.). Bandung: Alfabeta.

Minbaeva, D., & Collings, D. (2013). Seven Myths Of Global Talent Management. *International Journal Of Human Resource Management*, *24*. Https://Doi.Org/10.1080/09585192.2013.777539

Pablos, P. (2004). Measuring And Reporting Structural Capital: Lessons From European Learning Firms. *Journal Of Intellectual Capital*, *5*, 629–647. Https://Doi.Org/10.1108/14691930410567059

Pattipeilohy, V. R. (2018). Inovasi Produk Dan Keunggulan Bersaing: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pemasaran (Studi Pada Usaha Nasi Kuning Di Kelurahan Batu Meja Kota Ambon). *Jurnal Maneksi*, *7*(1), 66–73.

Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, *2*(2), 1–9. Https://Doi.Org/10.15294/Maj.V2i2.2493

Pradhan, R.K. Dan Jena, L. K. (2014). *Workplace Spirituality And Employee Engagement: Some Empirical Findings. 24th Annual Convention Of National Academy Of Psychology (Naop) Conference Paper.*

Rifai, F. & S. C. P. (2017). Analisis Pengukuran Kinerja Inovasi Terhadap Daya Saing Pada Cluster Umkm Kerajinan Yogyakarta. In *Seminar Nasional Ienaco* (Pp. 446–452). Yogyakarta: Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia.

Saddam, M. F. & M. (2017). Pengaruh Modal Manusia , Modal Struktural , Modal Relasional , Terhadap Kapabilitas Inovasi Dan Efisiensi Operasional Modal Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Bisnis. *Diponegoro Journal Of Management*, *6*, 1–12.

Safuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Karyawan Unit Usaha Pelabuhan Indonesia Ii (Studi Kasus Human Resource Management Kso Terminal Petikemas Koja). *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi 2016 Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta , 8 November 2016*, (November 2016), 1–12. Retrieved From Http://Jurnal.Umj.Ac.Id/Index.Php/Seminastek

Schermerhon. (2005). *Management, 8th Edition. John Wiley & Sons, Inc, Usa Schuler S Dan Jackson S. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia.* (6th Ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga.

Setiawan, A. O. Dan R. (2014). Analisis Deskriptif Rekrutmen Dan Seleksi

Karyawan Pada Pt. Jatim Sentra Utama Surabaya. *Agora*, *2*(2).

Starovic, D. And Marr, B. (2003). *Understanding Corporate Value: Managing And Reporting Intellectual Capital*. Granfield University: School Of Management. Retrieved From Http://Www.Cimaglobal.Com/Documents/Importeddocuments/Intellectualcapital(1).Pdf [22 March %0a2012].

Subramaniam, M. M. A. Y. (2005). The Influence Of Intellectual Capital On The Types Of Innovative Capabilities. *Academy Of Management Journal*, *48*, 450–463.

Umar, H. (2003). *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Zablah, A., Bellenger, D., & Johnston, W. (2004). An Evaluation Of Divergent Perspectives On Customer Relationship Management: Towards A Common Understanding Of An Emerging Phenomenon. *Industrial Marketing Management*, *33*, 475–489. Https://Doi.Org/10.1016/J.Indmarman.2004.01.006

Zeng, S. X., Xie, X. M., & Tam, C. M. (2010). Relationship Between Cooperation Networks And Innovation Performance Of Smes. Technovation, 30(3), 181-194. Https://Doi.Org/10.1016/J.Technovation.2009.08.003.