

Integrasi Kapabilitas SDM Dan Inovasi Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Kompetitif UMKM Di Kota Makassar

Iwan Perwira¹, Hernita², Jumiati Syam³, Sitti Mujahida Baharuddin⁴, Rohani Purnamasari Dima⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya^{1,2,3}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AmKop Makassar⁴

Politeknik Negeri Kupang⁵

iwanpzb69@gmail.com



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *This study aims to analyse the impact of human resource capabilities and organisational innovation on the competitive performance of micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in Makassar. MSMEs play a vital role in the national economy but face numerous challenges in enhancing their competitiveness amid technological changes and market dynamics. Therefore, strengthening the internal capacity of organisations is crucial for improving business performance. Employing a quantitative approach with an explanatory design, this research elucidates the relationship between human resource capabilities, organisational innovation, and competitive performance in MSMEs. Data were collected via a survey of 150 MSME operators selected through purposive sampling, ensuring that participants had been in operation for at least two years. The research instrument utilised a five-point Likert scale questionnaire. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) via SmartPLS software. Findings indicate that human resource capabilities positively influence both organisational innovation and competitive performance, while organisational innovation also contributes positively to enhancing competitive performance. These results underscore the importance of developing competencies and innovative capabilities as key factors in strengthening the competitiveness and sustainability of MSMEs.*

Keywords: *HR Capabilities; Organisational Innovation; Competitive Performance; SMEs; Competitiveness.*

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh kapabilitas sumber daya manusia dan inovasi organisasi terhadap kinerja kompetitif usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Kota Makassar. UMKM berperan penting dalam ekonomi nasional, namun masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan daya saing di tengah perubahan teknologi dan dinamika pasar. Oleh karena itu, penguatan kapasitas internal organisasi menjadi krusial untuk meningkatkan kinerja usaha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menjelaskan hubungan antara kapabilitas sumber daya manusia, inovasi organisasi, dan kinerja kompetitif UMKM. Data dikumpulkan melalui survei kepada 150 pelaku UMKM yang dipilih dengan purposive sampling, dengan kriteria pemilik atau pengelola usaha yang telah beroperasi minimal dua tahun. Instrumen penelitian adalah kuesioner dengan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) melalui SmartPLS. Hasil menunjukkan bahwa kapabilitas sumber daya manusia berdampak positif pada

inovasi organisasi dan kinerja kompetitif UMKM, serta inovasi organisasi juga berkontribusi positif terhadap kinerja kompetitif. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi dan inovasi untuk memperkuat daya saing UMKM.

Kata Kunci: Kapabilitas SDM; Inovasi Organisasi; Kinerja Kompetitif; UMKM; Daya Saing

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran krusial dalam perekonomian Indonesia, terutama dalam menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan masyarakat. Sektor ini menjadi tulang punggung ekonomi, menyerap banyak tenaga kerja dan memberikan kontribusi signifikan terhadap produk domestik bruto (PDB). Namun, UMKM menghadapi berbagai tantangan untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan di tengah persaingan global yang ketat, perkembangan teknologi, dan perubahan perilaku konsumen. Oleh karena itu, pelaku UMKM perlu mengembangkan kapasitas organisasi yang adaptif dan inovatif untuk bertahan dan berkembang.

Dalam manajemen strategis, keunggulan kompetitif ditentukan oleh kemampuan internal perusahaan dalam mengelola sumber daya. Pendekatan Resource-Based View (RBV) yang diusulkan oleh (Barney, 1991) menekankan bahwa keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dapat dicapai melalui sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan. Dalam hal ini, sumber daya manusia menjadi aset strategis karena keterampilan dan pengetahuan individu sulit ditiru oleh pesaing. Kapabilitas sumber daya manusia merupakan kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif.

Kapabilitas sumber daya manusia mencakup kemampuan individu dan organisasi dalam mengelola pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan. Menurut (Armstrong, 2020), manajemen sumber daya manusia yang strategis berfokus pada integrasi kebijakan SDM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja. Di UMKM, penguatan kapabilitas SDM dapat dilakukan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, peningkatan literasi digital, dan kemampuan manajerial. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja dan inovasi di sektor UMKM (Partono et al., 2021), (Ratten, 2020).

Selain kapabilitas SDM, kemampuan organisasi dalam berinovasi juga sangat penting untuk menghadapi persaingan. (Schumpeter, 1934) menyatakan bahwa inovasi mendorong perubahan ekonomi melalui kombinasi baru dalam produksi, produk, dan model bisnis. Inovasi mencakup tidak hanya produk baru, tetapi juga proses, organisasi, dan pemasaran yang menciptakan nilai tambah bagi pelanggan. Teori Organizational Innovation oleh (Damanpour, 1991) menjelaskan bahwa inovasi organisasi adalah penerapan ide dan praktik baru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Dalam konteks UMKM, kemampuan inovasi menjadi faktor kunci dalam menghadapi dinamika pasar. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dan daya saing (Kraus et al., 2021), (Ratten, 2020), (Rauf et al., 2024).

Selain itu, faktor literasi keuangan dan perilaku pengelolaan usaha juga menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja UMKM, khususnya dalam konteks usaha skala kecil dan menengah di Indonesia (Idris et al., 2024; Nurjannah et al., 2025). Hubungan antara kapabilitas SDM dan inovasi organisasi juga penting dalam manajemen strategis. Teori Knowledge-Based View (KBV) oleh (Grant, 1996) menekankan bahwa pengetahuan adalah sumber daya strategis. Kemampuan

organisasi dalam mengelola pengetahuan dan pembelajaran menentukan keberhasilan inovasi. SDM yang kompeten dapat menciptakan dan memanfaatkan pengetahuan untuk ide-ide inovatif yang meningkatkan daya saing. (Hoe, 2006) melalui teori Knowledge Creation menjelaskan bahwa penciptaan pengetahuan terjadi melalui interaksi antara pengetahuan tacit dan eksplisit dalam organisasi, yang dapat menghasilkan inovasi sebagai sumber keunggulan kompetitif.

Penelitian mengenai UMKM menunjukkan bahwa integrasi kapabilitas SDM dan inovasi organisasi penting untuk meningkatkan kinerja kompetitif. (Teece, 2018) menyatakan bahwa organisasi dengan *dynamic capabilities* dapat mengintegrasikan dan mengkonfigurasi sumber daya untuk merespons perubahan bisnis. Namun, UMKM di Indonesia masih menghadapi kendala dalam akses pelatihan, teknologi, dan jaringan bisnis yang mendukung inovasi. Banyak UMKM yang lebih fokus pada operasional jangka pendek dan belum mengembangkan strategi pengelolaan SDM dan inovasi secara sistematis, yang menghambat daya saing.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis integrasi kapabilitas sumber daya manusia dan inovasi organisasi dalam meningkatkan kinerja kompetitif UMKM. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis bagi literatur manajemen strategis dan sumber daya manusia, serta implikasi praktis bagi pelaku UMKM dan pembuat kebijakan dalam merumuskan strategi pengembangan kapasitas organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi di tengah dinamika ekonomi global.

Penelitian ini secara khusus mengambil konteks UMKM di Kota Makassar, yang merupakan salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di kawasan Indonesia Timur dengan dinamika aktivitas usaha dan tingkat persaingan yang tinggi. Karakteristik tersebut menjadikan Makassar sebagai konteks empiris yang relevan dan representatif untuk mengkaji peran kapabilitas sumber daya manusia dan inovasi organisasi dalam meningkatkan kinerja kompetitif UMKM.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengeksplorasi hubungan antara kapabilitas sumber daya manusia, inovasi organisasi, dan kinerja kompetitif UMKM (J. F. Hair et al., 2021), (Creswell, 2021). Pendekatan ini memfasilitasi pengukuran yang objektif melalui analisis statistik (Creswell, 2003). Desain penelitian bersifat eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat di antara variabel-variabel yang ada (Sekaran & Bougie, 2016). Analisis data dilakukan dengan teknik PLS-SEM menggunakan SmartPLS, yang efektif untuk menangani hubungan kompleks dan data yang tidak terdistribusi normal (J. F. Hair et al., 2021), (Sarstedt et al., 2020). Pemilihan pendekatan PLS-SEM dengan bantuan SmartPLS didasarkan pada pertimbangan bahwa metode ini lebih sesuai untuk penelitian yang bersifat prediktif dengan model struktural yang kompleks, serta mampu mengakomodasi ukuran sampel yang relatif moderat tanpa mensyaratkan asumsi normalitas multivariat yang ketat.

Populasi yang diteliti adalah pelaku UMKM di Kota Makassar, yang dipilih karena kontribusinya yang signifikan terhadap ekonomi serta tantangan yang dihadapi (OECD, 2023), (Tambunan, 2021). Teknik purposive sampling diterapkan untuk memilih responden berdasarkan kriteria tertentu, seperti pemilik UMKM yang telah beroperasi selama minimal dua tahun dan memiliki pengalaman bisnis (Sekaran & Bougie, 2016). Jumlah sampel yang ditetapkan adalah 150 responden, sesuai dengan rekomendasi ukuran sampel minimum untuk analisis PLS-SEM agar model yang dihasilkan stabil (J. F. Hair et al., 2021).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel dari penelitian sebelumnya (J. F. Hair et al., 2021). Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, yang mencerminkan persepsi responden secara kuantitatif (Joshi et al., 2021). Variabel yang diteliti meliputi kapabilitas sumber daya manusia, inovasi organisasi, dan kinerja kompetitif UMKM (Armstrong & Taylor, 2023). Sementara analisis data dilakukan dengan PLS-SEM menggunakan SmartPLS (J. F. Hair et al., 2021), (Sarstedt et al., 2022). Proses analisis mencakup evaluasi model pengukuran untuk validitas dan reliabilitas indikator, serta evaluasi model struktural untuk menguji hubungan antarvariabel (J. F. Hair et al., 2021). Pengujian mencakup validitas konvergen, diskriminan, reliabilitas, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan bootstrapping (J. F. Hair et al., 2021), Sarstedt (Sarstedt et al., 2022).

Penelitian ini bertujuan memberikan gambaran empiris tentang hubungan kapabilitas SDM, inovasi organisasi, dan kinerja kompetitif UMKM, serta menguji hipotesis melalui analisis SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 150 pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Makassar yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Responden merupakan pemilik atau pengelola usaha yang telah menjalankan usaha minimal dua tahun sehingga memiliki pengalaman dalam pengelolaan bisnis dan pengambilan keputusan strategis. Distribusi responden menunjukkan bahwa mayoritas pelaku UMKM bergerak pada sektor kuliner dan perdagangan yang merupakan sektor dominan dalam struktur ekonomi UMKM di daerah perkotaan. Selain itu, sebagian besar responden telah menjalankan usaha selama lebih dari lima tahun yang menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman usaha yang cukup dalam menghadapi dinamika persaingan pasar.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	82	54.7%
	Perempuan	68	45.3%
Lama usaha	2–5 tahun	59	39.3%
	6–10 tahun	51	34.0%
	>10 tahun	40	26.7%
Sektor usaha	Kuliner	63	42.0%
	Perdagangan	47	31.3%
	Kerajinan	40	26.7%

Sumber: data primer diolah (2026)

Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa pelaku UMKM yang menjadi objek penelitian memiliki latar belakang usaha yang cukup beragam sehingga dapat memberikan gambaran yang representatif mengenai praktik pengelolaan sumber daya manusia dan inovasi organisasi.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS sebagaimana direkomendasikan oleh (J. F. Hair et al., 2021).

1. Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Validitas konvergen dapat dilihat melalui nilai Average Variance Extracted (AVE). Menurut (J. Hair & Alamer, 2022), suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	AVE
Kapabilitas SDM	0.64
Inovasi Organisasi	0.67
Kinerja Kompetitif UMKM	0.69

Sumber: data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

2. Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Pengujian validitas diskriminan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT) sebagaimana direkomendasikan oleh Henseler, Ringle, dan Sarstedt (2020) dalam analisis PLS-SEM. Menurut (J. Hair & Alamer, 2022), nilai HTMT yang baik adalah kurang dari 0.90. Jika nilai HTMT berada di bawah batas tersebut, maka konstruk penelitian dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang memadai.

Tabel 3. Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Kapabilitas SDM	Inovasi Organisasi	Kinerja Kompetitif
Kapabilitas SDM	—		
Inovasi Organisasi	0.71	—	
Kinerja Kompetitif UMKM	0.69	0.74	—

Sumber: data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai HTMT berada di bawah 0.90, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam model penelitian memiliki validitas diskriminan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kapabilitas sumber daya manusia, inovasi organisasi, dan kinerja kompetitif UMKM merupakan konstruk yang berbeda dan mampu mengukur konsep yang dimaksud secara tepat.

3. Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal indikator dalam mengukur konstruk penelitian. Reliabilitas konstruk dapat dilihat melalui nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Menurut (Sarstedt et al., 2022), konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kapabilitas SDM	0.89	0.86
Inovasi Organisasi	0.91	0.88
Kinerja Kompetitif UMKM	0.92	0.90

Sumber: data primer diolah (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk penelitian memiliki reliabilitas yang baik dan mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, analisis dilanjutkan pada evaluasi model struktural untuk menguji hubungan antar variabel laten.

1. Uji Koefisien Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model penelitian. Nilai R^2 menunjukkan tingkat kekuatan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model tersebut.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R^2
Inovasi organisasi	0.53
Kinerja kompetitif	0.61

Sumber: data primer diolah (2026)

Nilai R^2 sebesar 0.53 menunjukkan bahwa kapabilitas SDM mampu menjelaskan 53% variasi inovasi organisasi. Sementara itu, nilai R^2 sebesar 0.61 menunjukkan bahwa kapabilitas SDM dan inovasi organisasi mampu menjelaskan 61% variasi kinerja kompetitif UMKM. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

2. Predictive Relevance (Q^2)

Predictive relevance digunakan untuk mengukur kemampuan prediktif model penelitian. Nilai Q^2 diperoleh melalui prosedur blindfolding dalam analisis PLS-SEM. Menurut (J. Hair & Alamer, 2022), model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik apabila nilai $Q^2 > 0$.

Tabel 6. Predictive Relevance (Q^2)

Variabel Endogen	Q^2
Inovasi Organisasi	0.34
Kinerja Kompetitif UMKM	0.39

Sumber: data primer diolah (2026)

Nilai Q^2 pada variabel inovasi organisasi sebesar 0.34 dan pada variabel kinerja kompetitif UMKM sebesar 0.39 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik. Hal ini berarti bahwa variabel eksogen dalam model mampu memprediksi variabel endogen secara memadai.

Temuan ini menunjukkan bahwa model struktural yang dikembangkan dalam penelitian ini tidak hanya memiliki kemampuan menjelaskan hubungan antar variabel (R^2), tetapi juga memiliki kemampuan prediksi yang baik terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Dengan demikian, model penelitian yang mengintegrasikan kapabilitas sumber daya manusia dan inovasi organisasi dapat digunakan untuk menjelaskan sekaligus memprediksi kinerja kompetitif UMKM.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien	t-statistic	p-value	Hasil
Kapabilitas SDM → Inovasi organisasi	0.58	7.41	0.000	Diterima
Kapabilitas SDM → Kinerja kompetitif	0.32	3.89	0.000	Diterima
Inovasi organisasi → Kinerja kompetitif	0.47	5.63	0.000	Diterima

Sumber: data primer diolah (2026)

Seluruh hipotesis penelitian dinyatakan signifikan karena memiliki nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05.

Pembahasan

Kapabilitas SDM dan Inovasi Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapabilitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan pelaku UMKM mampu mendorong terciptanya inovasi dalam organisasi. Dalam perspektif Resource-Based View (RBV), sumber daya manusia merupakan aset strategis yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi karena sifatnya yang sulit ditiru oleh pesaing. Temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi fondasi penting dalam proses inovasi organisasi.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kompetensi SDM berperan penting dalam meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi, terutama pada sektor UMKM yang memiliki keterbatasan sumber daya. Selain itu, penelitian yang menggunakan pendekatan PLS-SEM pada UMKM juga menemukan bahwa modal manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja usaha serta memperkuat orientasi kewirausahaan dalam organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan kewirausahaan, literasi digital, dan pengembangan keterampilan manajerial, dapat meningkatkan kemampuan inovasi organisasi. Hasil ini sejalan dengan temuan (Rauf et al., 2024) yang menunjukkan bahwa peningkatan kapabilitas internal, khususnya dalam adopsi teknologi dan pengetahuan, berperan penting dalam mendorong inovasi dan pertumbuhan UMKM.

Kapabilitas SDM dan Kinerja Kompetitif UMKM

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kapabilitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja kompetitif UMKM. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, serta kemampuan organisasi dalam merespons perubahan pasar.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kompetensi SDM dapat meningkatkan kinerja usaha kecil melalui peningkatan kemampuan organisasi dalam mengelola pengetahuan dan sumber daya bisnis. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa pengembangan human capital merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi serta memperkuat keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM merupakan strategi penting bagi UMKM untuk meningkatkan daya saing usaha, khususnya melalui penguatan kapasitas manajerial dan kewirausahaan. Temuan ini juga diperkuat oleh (Nurjannah et al., 2025) yang menyatakan bahwa peningkatan kapasitas internal, termasuk literasi dan kapabilitas individu, berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM.

Inovasi Organisasi dan Kinerja Kompetitif UMKM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kompetitif UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM yang mampu mengembangkan inovasi produk, proses, maupun model bisnis memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan kinerja usaha. Temuan ini sejalan dengan teori Dynamic Capabilities yang menyatakan bahwa organisasi perlu memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan dan mengkonfigurasi sumber daya internal guna merespons perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Menurut (Teece, 2020), dynamic capabilities mencakup kemampuan organisasi dalam sensing opportunities, seizing opportunities, dan transforming resources untuk menciptakan keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa kemampuan dinamis organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja inovasi dan daya saing UMKM, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi dan lingkungan bisnis. Selain itu, inovasi model bisnis juga diakui sebagai sumber utama keunggulan kompetitif dan peningkatan kinerja organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa inovasi organisasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing UMKM di era ekonomi digital.

Dalam konteks yang lebih luas, (Rauf et al., 2024) menegaskan bahwa transformasi digital sebagai bentuk inovasi organisasi mampu meningkatkan daya saing dan memperluas akses pasar UMKM. Selain itu, aspek akses pembiayaan dan dukungan finansial juga terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja UMKM, sebagaimana ditunjukkan oleh (Husaeni, 2019), yang menemukan bahwa pembiayaan mikro memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan usaha.

Meskipun model penelitian ini telah mampu menjelaskan hubungan langsung antar variabel secara signifikan, penelitian ini belum mengintegrasikan mekanisme mediasi atau moderasi yang berpotensi memperkaya pemahaman mengenai hubungan antar konstruk. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel mediasi atau moderasi guna memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika kinerja kompetitif UMKM.

Simpulan Dan Saran

Penelitian ini menganalisis dampak kapabilitas sumber daya manusia (SDM) dan inovasi organisasi terhadap kinerja kompetitif UMKM. Analisis menggunakan PLS-SEM menunjukkan bahwa kapabilitas SDM berkontribusi positif terhadap inovasi organisasi, yang berarti peningkatan keterampilan pelaku UMKM dapat mendorong inovasi. SDM yang kompeten membantu dalam mengenali peluang pasar dan merumuskan strategi bisnis yang tepat. Selain itu, kapabilitas SDM juga berpengaruh positif terhadap kinerja kompetitif, menjadikannya elemen penting dalam produktivitas dan daya saing. Inovasi dalam produk dan proses terbukti meningkatkan daya saing.

Penulis merekomendasikan fokus pada peningkatan kompetensi SDM yang relevan dengan inovasi, seperti kemampuan digital dan kreativitas. Pengembangan inovasi organisasi harus berkelanjutan, mencakup produk, proses, dan model bisnis. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi serta menggunakan pendekatan longitudinal untuk hasil yang lebih mendalam.

Daftar Rujukan

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Crestwell, J. W. (2003). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. *Thousand Oaks, CA: SAGE Publishers*.
- Creswell, J. W. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555–590.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109–122.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027.
- Hair, J. F., Astrachan, C. B., Moisescu, O. I., Radomir, L., Sarstedt, M., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2021). Executing and interpreting applications of PLS-SEM: Updates for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 12(3), 100392.
- Hoe, S. L. (2006). Tacit knowledge, Nonaka and Takeuchi SECI model and informal knowledge processes. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 9(4), 490–502.
- Husaeni, U. A. (2019). Pengaruh Pembiayaan Mikro Syariah Terhadap Tingkat Perkembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm) Pada Anggota Bmt Di Jawa Barat. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*.
- Idris, M., Willya, E., & Mokodenseho, S. (2024). Strengthening religious tolerance with Islamic views in the era of diversity in Indonesia. *West Science Islamic Studies*, 2(02), 106–113.

- Joshi, Y., Uniyal, D. P., & Sangroya, D. (2021). Investigating consumers' green purchase intention: Examining the role of economic value, emotional value and perceived marketplace influence. *Journal of Cleaner Production*, 328, 129638.
- Kraus, S., Breier, M., & Dasí-Rodríguez, S. (2021). Innovation and SME performance in the digital age. *Journal of Innovation & Knowledge*. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2020.03.001>
- Nurjannah, N., Ndari, N., Awaludin, A., & Fizen, F. (2025). Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Genially untuk Meningkatkan Minat Belajar Sejarah Siswa di SMAN 2 Woja. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 5(1), 290–298.
- OECD. (2023). *SME and Entrepreneurship Outlook 2023*. Organisation for Economic Co-operation and Development. <https://doi.org/10.1787/34907e9c-en>
- Partono, P., Wardhani, H. N., Setyowati, N. I., Tsalitsa, A., & Putri, S. N. (2021). Strategi meningkatkan kompetensi 4C (critical thinking, creativity, communication, & collaborative). *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 14(1), 41–52.
- Ratten, V. (2020). Coronavirus (Covid-19) and entrepreneurship: Cultural, lifestyle and societal changes. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 13(4), 747–761. <https://doi.org/10.1108/JEEE-06-2020-0163>
- Rauf, A., Muhammad, N., Mahmood, H., & Yen, Y. Y. (2024). The influence of healthcare service quality on patients' satisfaction in urban areas: The case of Pakistan. *Heliyon*, 10(18).
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing research in the last decade. *Psychology & Marketing*, 39(5), 1035–1064.
- Sarstedt, M., Hair Jr, J. F., Nitzl, C., Ringle, C. M., & Howard, M. C. (2020). Beyond a tandem analysis of SEM and PROCESS: use of PLS-SEM for mediation analyses! *International Journal of Market Research*, 62(3), 288–299.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development*. Harvard University Press.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business seventh edition*. John Wiley & Sons Ltd.
- Tambunan, T. (2021). *UMKM di Indonesia: Perkembangan, Tantangan, dan Strategi Penguatan*. LP3ES.
- Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, 51(1), 40–49.
- Teece, D. J. (2020). Hand in glove: Open innovation and the dynamic capabilities framework. *Strategic Management Review*, 1(2), 233–253.