

Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pengetahuan dan Kinerja Inovasi Usaha

¹Prayekti, ²Jajuk Herawati, ³Mohammad Ahyar Syafwan Lysander

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

Email : 1yekti@ustyogya.ac.id, 2jajuk.herawati@ustyogya.ac.id,
3ahyar.sl@ustyogya.ac.id

(Diterima: Januari 2022; Direvisi: Januari 2022; Dipublikasikan: Mei 2022)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan penelitian antara human resource management, modal struktural, modal relasioanal dan kinerja inovasi usaha. Peneliti membantah bahwa kinerja inovasi usaha dalam Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kabupaten Gunungkidul sebagian besar di mungkinkan oleh Praktek Human Resource Management berbasis pengetahuan. Peneliti telah menguji ide ini secara empiris dalam data survei kepada 100 responden yang tersebar didesa se Kabupaten Gunungkidul menggunakan persamaan struktural permodelan (SEM) berdasarkan Partial Least Square (PLS). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Non-probability sampling dengan teknik pengambilan sampel 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 berdampak terhadap modal structural dan modal relasional dan juga memengaruhi kinerja inovasi dengan meningkatkan modal struktural dan relasional pelaku UMKM di Kabupaten Gunungkidul.

Kata Kunci: Praktek HRM, Modal Relasional, Modal Struktural, Kinerja Inovasi Usaha

PENDAHULUAN

Usaha/perusahaan Mikro dan Kecil merupakan salah satu kegiatan ekonomi yang tumbuh subur di D.I. Yogyakarta. Berdasarkan Survei IMK 2017 Tahunan terdapat 97.319 usaha/perusahaan yang tersebar di seluruh kabupaten/kota di D.I. Yogyakarta. Dari jumlah tersebut, sebanyak 91.328 usaha/perusahaan atau 93,84 persen merupakan industri mikro, sedangkan sisanya merupakan industri kecil. Jumlah usaha IMK menurut kabupaten/kota, terlihat bahwa Kabupaten Gunungkidul memiliki jumlah usaha IMK terbesar yang mencapai 19.190 usaha yang menempati posisi ketiga setelah kabupaten Bantul dan Sleman.

Sehubungan dengan besarnya kontribusi UMKM tersebut bagi Kabupaten Gunungkidul, maka diperlukan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan cara pengimplementasian dan inovasi secara berkesinambungan. Pasang surut yang dialami UMKM di Kabupaten Gunungkidul juga berdampak ditingkat kecamatan, desa dan dusun. Saat ini UMKM di Kabupaten Gunungkidul cukup tradisional baik dalam produksi maupun pengelolaan manajemen serta inovasi dalam mencapai keunggulan bersaing. Dalam pelaksanaan operasional usaha hanya berdasarkan pengalaman yang mereka kuasai disertai mengandalkan ilmu dari warisan para leluhurnya sehingga dapat dikatakan kurang efektif dan kurang efisien. Dari hal inilah tingkat efektifitas dan efisiensi antara pengusaha satu dengan yang lainnya dapat diketahui dari *Intellectual Capital (IC)* yang satu dengan yang lainnya.

Inovasi dalam organisasi, pertama dan terutama, adalah masalah manusia. Karena orang-orang yang mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide yang inovasi akan melakukannya tergantung pada praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Selain hal itu juga akan tergantung pada *Intellectual Capital (IC)*, karena inovasi apa pun menyiratkan pengembangan pengetahuan baru sebagai input (misalnya ide, konsep, *prototipe* baru, dll.) dan hasilnya yaitu kebaruan didalam berproduksi. Dengan demikian, baik HRM maupun pengetahuan adalah pemungkin utama inovasi dalam UMKM.

Sumber daya manusia harus ditarik, 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 dari zaman dahulu hingga sekarang dan terus dipraktekkan oleh setiap organisasi termasuk UMKM, yang menjadi masalah dalam hal ini adalah output yang akan di hasilkan dari proses rekrutmen tersebut. Bagi seorang pegawai memberi kontribusi dalam pekerjaan adalah sebuah keharusan, atau bahkan menjadi hal terpenting.

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 kenyataannya masih banyak UMKM di Kabupaten

Gunungkidul yang tidak menyadari akan pentingnya SDM bagi kelangsungan hidup usahanya.

UMKM di Kabupaten Gunungkidul dalam *Intellectual Capital (IC)* memiliki permasalahan diantaranya adalah belum memiliki strategi yang baik karena para pelaku UMKM terlalu focus pada strategi yang ada (modal struktural) sedangkan pada kenyataannya keadaan yang terjadi dilapangan seringkali tidak sesuai dengan yang diperkirakan. Selain itu pelaku UMKM juga belum memiliki tenaga kerja ahli untuk penelitian dan pengembangan usaha sehingga pengeluaran yang dikeluarkan untuk ekspansi produk dan pasar menjadi lebih besar dan juga besar kemungkinan tidak sebanding dengan hasilnya. Dalam hubungannya dengan pemasok (modal relasional), pelaku UMKM juga menghadapi permasalahan yaitu terjadinya kecurangan yang dilakukan pemasok, meskipun pemasok tersebut dapat dipercaya hanya saja selalu ada salah satu pegawainya yang melakukan kecurangan, misalnya harga yang dinaikkan oleh pegawai yang mendistribusikan ataupun menukar barang yang bagus menjadi kurang bagus.

Kelangkaan penelitian ini menyoroti perlunya studi lebih lanjut hubungan antara *Human Resource Management, Intellectual Capital (IC)* dan kinerja inovasi usaha. 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

penanganan rekrutmen, sistem pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada pengetahuan, aspek pengembangan dan bagaimana penilaian dan sistem kompensasi yang mendukung perilaku berbasis pengetahuan. Peneliti menduga praktik-praktik *Human Resource Management* ini akan berdampak pada tingkat *Intellectual Capital (IC)* di UMKM, yang mencerminkan tingkat UMKM dalam menghasilkan nilai yang tidak berwujud, termasuk keterampilan pegawainya dan keefektifan struktur organisasi usaha, hingga hubungannya dengan eksternal.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Praktek Human Resource Management (HRM)*

Human resource management adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2010). *Human resource management* adalah proses yang terdiri dari empat tugas untuk menarik, mengembangkan, memotivasi dan 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. Akhirnya, manajemen sumber daya manusia adalah implikasi pada manajer yang bertanggung jawab untuk melengkapi organisasi dengan staf yang kompeten, dan memastikan kepatuhan memanfaatkan potensi mereka (Yang & Lin, 2009).

2. Modal Struktural

Modal struktural (*structural capital*) dapat meningkatkan kinerja pengembangan produk baru atau dapat disebut sebagai kapabilitas inovasi dikarenakan konteks dalam mentransformasikan pengetahuan menjadi nilai atau manfaat (Saddam, 2017). Modal struktural (*structural capital*) meliputi aset-aset tidak tampak yang membentuk bagian dari struktur desain dari perusahaan yang memfasilitasi aliran pengetahuan atau informasi dengan membawa konsekuensi peningkatan secara organisasional yang mana menyebabkan ketersediaan visi yang lebih matang di dalam performa pengembangan produk. Modal struktural (*structural capital*) dapat dikatakan membantu dalam penciptaan visi yang lebih jelas, serta keunggulan kompetitif. Modal Struktural / Organisasi termasuk setiap elemen dari suatu struktur organisasi yang memfasilitasi kemampuan karyawan untuk menciptakan kekayaan untuk perusahaan dan para pemangku kepentingannya. Efektivitas proses ini sangat penting karena melibatkan internal prosedur yang memungkinkan untuk pengetahuan integrasi dan berbagi kemampuan,

menghasilkan penciptaan kekayaan untuk organisasi. Selain itu, pengetahuan proses manajemen berkontribusi pada efektivitas generasi pelanggan (Zablah et al., 2004).

3. Modal Relasional

Relational capital berikaitan erat dengan hubungan internal usaha dengan pihak eksternal seperti hubungan UMKM dengan kelayaitasan pelanggan terhadap usaha kita. Modal relasional meliputi citra perusahaan, loyalitas pelanggan, kepuasan pelanggan, dan interaksi dengan pemasok oleh karyawan, negosiasi kapasitas, saluran distribusi, pemasok saluran, perjanjian lisensi, dan perjanjian waralaba (Starovic, D. and Marr, 2003). Modal relasional adalah pengetahuan yang dikumpulkan oleh perusahaan sebagai hasil pertukaran dengan pihak ketigadan potensi pengetahuan masa depan akumulasi sebagai akibat dari pertukaran tersebut. Nilai untuk perusahaan adalah terkait langsung dengan panjang hubungan dengan pihak (Pablos, 2004). Modal relasional berkontribusi terhadap inovasi karena tidak semua pengetahuan yang diperlukan untuk berinovasi berada dalam batas perusahaan. Hubungan eksternal dapat membantu perusahaan berinovasi dengan memperkenalkan solusi yang ada di tempat lain atau menggabungkan pengetahuan dari berbagai sumber eksternal (Endrias, 2014).

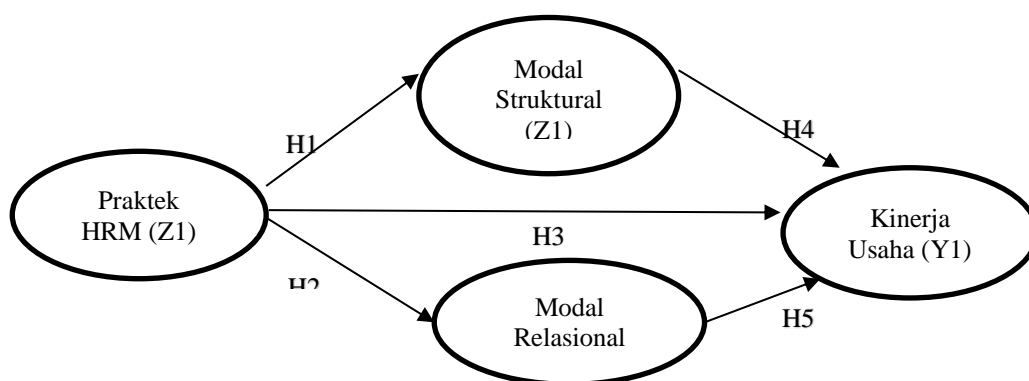
4. Kinerja Usaha

Setiap organisasi yang bergerak dalam mencari *profit*

pasti menghendaki kinerja organisasi yang terus mengalami peningkatan tiap tahunnya. Kinerja organisasi yang menurun mencerminkan organisasi perlu untuk ditingkatkan. Menurut (Rahmanto et al., 2018), kinerja merupakan serangkaian kegiatan manajemen yang memberikan gambaran mengenai sejauh mana hasil yang sudah dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam akuntabilitas

publik baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2009).

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel.

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan elemen yang akan ditarik kesimpulannya (Indrawan & Yaniawati, 2014). Populasi dari penelitian ini, berdasarkan data dari Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Gunungkidul tercatat ada sekitar 23.000. Dalam penelitian ini, Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik ini dipilih karena dinilai sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peneliti. Kriteria penentuan responden didasarkan pada teknik sampel yang dikualifikasikan (stratifikasi) berdasarkan. *Pertama*, Latar belakang pendidikan minimal SD; *Kedua*, UMKM berdiri minimal 1

tahun terakhir; *Ketiga*, Omzet dan asset yang dimiliki. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam menentukan ukuran sampel yaitu menggunakan teknik slovin (Umar, 2003). Dalam penelitian ini, digunakan persentase 10% sebagai batas kesalahan pengambilan sampel, sehingga berdasarkan hasil perhitungan dengan jumlah populasi 23.000 Pelaku UMKM maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 99.56 namun karena subjek bukan bilangan pecahan, maka dibulatkan menjadi 100 responden. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Menyebarkan daftar pertanyaan kuesioner melalui online dengan

menggunakan *google form* yang disebarakan kepada UMKM di seluruh Kabupaten Gunungkidul yang dijadikan responden.

2. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis inferensial. Alat analisis yang digunakan adalah *Patial Square* (PLS), yaitu SEM yang berbasis *variance*, dengan *software* SmartPLS 3.2.8. tahapan pengujian PLS antara lain : Pertama, uji Indikator yang diukur dengan kriteria: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Kedua, uji model fit dilakukan dengan melihat hasil estimasi *output* SmartPLS dibandingkan dengan kriteria seperti SRMR, *Chi-Square*, NFI, dan RMS Theta

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah cabang ilmu statistika *inferensial* yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. *Inner Model* atau *struktural model* sebenarnya merupakan uji hipotesis, menggambarkan hubungan dan pengaruh antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. *Inner model* merupakan pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* sebagai uji *goodness of fit model*. Selain itu juga dilakukan uji signifikansi pengaruh antar konstruk dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistiknya.

4. Analisis Jalur (Koefisien Jalur)

Analisis jalur menurut (Sarwono, 2007) dapat dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), dan pengaruh total (*total effect*). Menurut (Sekaran, 2016), variabel mediasi atau *intervening* merupakan variabel perantara, yang berfungsi untuk memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji mediasi digunakan untuk membuktikan bagaimana modal relasional dan modal struktural sebagai variabel pemediasi berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen yaitu praktek HRM dan variabel dependen yaitu kinerja inovasi usaha. Menurut Baron dan Kenny dalam (Menor et al., 2007), jika variabel independen tidak memiliki pengaruh langsung pada variabel dependen setelah mengontrol variabel *mediator*, maka dapat dinyatakan sebagai *perfect* atau *complete mediation*. Sedangkan jika pengaruh variabel independen pada variabel dependen setelah mengontrol variabel mediator berkurang namun masih tetap signifikan, maka dinyatakan sebagai *partial mediation*. Terdapat beberapa kriteria untuk menentukan ada tidaknya pengaruh mediasi dalam suatu hubungan menurut Baron dan Kenny (1986), yaitu: Pertama, dalam persamaan pertama, variabel independen harus berpengaruh secara signifikan pada variabel mediator; Kedua, dalam persamaan kedua, variabel

mediator harus berpengaruh secara signifikan pada variabel dependen, dan Ketiga, variabel independen harus berpengaruh secara signifikan pada variabel dependen.

mengkoding dan mentabulasi data serta menganalisisnya. Analisis ini memberikan skala nominal yang menunjukkan besarnya frekuensi absolute dan persentase berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja masyarakat kota Yogyakarta, selaku pengguna produk sampo Pantene, Adapun distribusi responden dapat disajikan sebagai berikut:

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Setelah kuesioner diisi responden maka data dimasukkan ke lembar kerja excel untuk direkap, proses editing dengan menggunakan spss 22.0,

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin:	Pria	55	55%
	Wanita	45	45%
	Jumlah	100	100%
Usia Reponden	< 20 tahun	4	4%
	20 th – 30 th	4	4%
	31 th – 40 th	36	36%
	41 th – 50 th	24	24%
	> 50 ke atas	32	32%
	Jumlah	100	100%
Pendidikan Terakhir	SD	8	8%
	SLTP/Sederajat	8	8%
	SLTA/Sederajat	13	13%
	D1/D2/D3	22	22%
	S1/S2/S3	49	49%
	Jumlah	100	100%
Lama Mulai Usaha	Kurang 1 tahun	14	14%
	1 tahun – 3 tahun	36	36%
	4 tahun – 6 tahun	22	22%
	7 tahun – 9 tahun	21	21%
	> 10 tahun	7	7%
	Jumlah	100	100%
Ukuran Usaha (Aset)	Maks 500 juta	73	73%
	≥ Rp 50 juta – Rp 500 juta	10	10%
	≥ Rp 500 juta – Rp 20 M	11	11%
	≥ Rp 10 M	6	6%
	Jumlah		100%

Sumber: data diolah, 2021

2. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2. Ringkasan Hasil *Inner Model*

Hipotesis	Original Sampel (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
-----------	---------------------	--------------	----------	------------

Praktek HRM → Modal Struktural	0.432	1.058	0.025	Terbukti
Praktek HRM → Modal Relasional	0.388	2.607	0.034	Terbukti
Praktek HRM → Kinerja usaha	0.264	5.367	0.000	Terbukti
Modal Struktural → Kinerja Inovasi	0.692	0.633	0.527	Tidak Terbukti
Modal Relasional → Kinerja Inovasi	0.432	0.635	0.014	Terbukti

Sumber : Data Primer, diolah, 2021

Adapun penjelasan lebih mendalam Hasil uji *Inner Model*, adalah sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh variabel Praktek *Human Resource Management* (X_1) terhadap modal struktural (Z_1) sebesar 0,432 dengan T Statistics 1.058 dan P Values 0,025 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa Praktek *Human Resource Management* berpengaruh positif signifikan terhadap modal struktural. Praktek *Human Resource Management* (HRM) dalam UMKM diyakini dapat meningkatkan kombinasi pengetahuan berupa kemampuan pemilik usaha menyediakan infrastruktur (kolektif) untuk pengetahuan kegiatan pengembangan dalam suatu organisasi.
2. Besarnya pengaruh variabel Praktek *Human Resource Management* (X_1) terhadap modal relasional (Z_2) sebesar 0,388 dengan T Statistics 2.607 dan P Values 0,034 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa Praktek *Human Resource Management* terhadap modal relasional berpengaruh positif signifikan. Praktek *Human Resource Management* (HRM) dalam UMKM dapat meningkatkan hubungan yang harmonis/association network yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok yang andal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar.
3. Besarnya pengaruh variabel Praktek *Human Resource Management* (X_1) terhadap kinerja inovasi usaha (Y_1) sebesar 0,264 dengan T Statistics 5.367 dan P Values 0,000 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa Praktek *Human Resource Management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovasi. Praktek *Human Resource Management* (HRM) dalam UMKM dapat meningkatkan kinerja inovasi bagi pelaku UMKM,
4. Besarnya pengaruh variabel Modal Struktural (Z_1) Terhadap Kinerja Inovasi usaha (Y_1) sebesar 0,692 dengan T Statistics 0.633 dan P Values 0,527 lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa modal struktural berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja inovasi usaha. Modal sosial terutama jaringan sosial pengusaha tidak dapat memainkan peran penting

dalam strategi inovasi perusahaan. Membangun jaringan bisnis dengan konsultan bisnis, akuntan, pelanggan, dan di antara pemangku kepentingan lainnya, memiliki efek positif tidak signifikan pada bisnis mereka.

5. Besarnya pengaruh variabel Modal Relasional (Z_2) Terhadap Kinerja inovasi usaha (Y_1) sebesar 0.432 dengan T Statistics 0.635 dan P Values 0,014 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa modal relasional terhadap kinerja inovasi usaha berpengaruh positif signifikan. Hubungan yang harmonis/*association network* yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari

para pemasok yang andal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar dapat meningkatkan kinerja UMKM.

3. Analisis Jalur

Untuk melihat hasil uji hipotesis efek mediasi, dapat dilakukan dengan melihat P-Values pada *Indirect Effects* output *Smart PLS*.

a. Diduga ada pengaruh antara **Praktek Human Resource Management** pada **Kinerja Inovasi Usaha** melalui **Modal Struktural**

Tabel 3. Uji Mediasi - Indirect Effect

Hipotesi	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Praktek HRM → Modal Struktural → Kinerja Usaha	0.034	0.526	0.599

Sumber : data primer diolah, 2021

Dari hasil analisis *Indirect effects* menggunakan *Smart PLS* sebagaimana tabel di atas, ditemukan bahwa Praktek HRM berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Usaha melalui Modal Struktural dengan signifikansi

sebesar 0,599 atau $> 0,05$. Artinya bahwa praktek *human resource management* mampu meningkatkan kinerja inovasi secara langsung dan tanpa melalui pilihan modal structural.

Tabel 4. Uji Mediasi - Total Effect

Hipotesi	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Praktek HRM → Kinerja Usaha	0.475	2.403	0.008
Praktek HRM → Modal Struktural	0.448	4.342	0.000
Modal Struktural → Kinerja Usaha	0.136	3.521	0.002

Sumber : data primer diolah, 2021

Dari hasil analisis *total effects* menggunakan *Smart PLS* sebagaimana tabel di atas,

ditemukan bahwa hubungan Praktek HRM terhadap Kinerja Usaha masih signifikan dengan

p-value 0,008 (<0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mediasi ini hanya bersifat semu (*quasi-mediating*). Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan Praktek HRM

terhadap Kinerja Usaha menjadi tidak signifikan (Abdillah & Hartono, 2015).

b. Diduga ada pengaruh praktek Human Resource Management pada Kinerja Inovasi Usaha melalui Modal Relasional

Tabel 5. Uji Mediasi - Indirect Effect

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Praktek HRM→ Modal Relasional→Kinerja Usaha	0.332	6.562	0.004

Sumber : data primer diolah, 2021

Dari hasil analisis *Indirect effects* menggunakan *Smart PLS* sebagaimana tabel di atas, ditemukan bahwa Praktek HRM berpengaruh positif terhadap Kinerja Usaha melalui Modal Relasional dengan signifikansi sebesar 0,004 atau < 0,05. Artinya bahwa praktek *human resource management* mampu meningkatkan kinerja inovasi secara langsung tanpa melalui pilihan modal relasional. Tidak adanya pengaruh mediasi dalam penelitian ini disebabkan karena variabel modal relasional

itu sendiri, tidak menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atas praktek *human resource management* dan kinerja inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa modal relasional memunculkan persepsi yang berbeda bagi pelaku UMKM di Kabupaten Gunungkidul. Selanjutnya untuk mengetahui apakah mediasi ini bersifat mediasi penuh atau semu (*fully mediating or quasi-mediating*), dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 6. Uji Mediasi - Total Effect

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Praktek HRM→ Kinerja Usaha	0.378	7.814	0.006
Praktek HRM→ Modal Relasional	0.645	4.033	0.004
Modal Relasional → Kinerja Usaha	0.226	6.958	0.008

Sumber : data primer diolah, 2021

Dari hasil analisis *total effects* menggunakan *Smart PLS* sebagaimana tabel di atas, ditemukan bahwa hubungan Praktek HRM terhadap Kinerja Usaha masih signifikan dengan p-value 0,006 (<0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mediasi ini hanya

bersifat semu (*quasi-mediating*). Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan praktek HRM terhadap Kinerja Usaha menjadi tidak signifikan (Abdillah & Hartono, 2015).

KESIMPULAN

Penelitian ini telah menunjukkan bukti secara empiris mengenai pengaruh elemen-elemen modal intelektual (*intellectual capital*) yang mencakup modal struktural (*structural capital*), dan modal relasional (*relational capital*) terhadap kinerja inovasi usaha. Penelitian ini dilakukan terhadap populasi seluruh UMKM di Kabupaten Gunungkidul dengan menggunakan sampel berjumlah 100 responden yang memiliki kriteria sebagai pemilik UMKM terkait. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktek Human Resource Management berbasis pengetahuan positif mempengaruhi kinerja inovasi dan menggambarkan peran penting dari sumber daya manusia dalam hubungan ini adalah: praktik HRM berbasis pengetahuan berdampak terhadap modal struktural dan modal relasional serta memengaruhi kinerja inovasi dengan meningkatkan modal relasionalnya, akan tetapi modal struktural tidak berperan sebagai pengembang kinerja inovasi, dengan semakin baiknya modal structural yang ada justru akan tidak semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Penerbit Andi.
- Indrawan, R., & Yaniawati. (2014). *Metodologi Penelitian*. PT. Refika Aditama.
- Kumala, D., Utarindasari, D., & Joesyiana, K. (2022). Effect Of Work Stress On Employee Productivity At Pt Unggul Karya In The Extruder Division. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 27-32.
- Mahsun, M. (2009). *engukuran Kinerja Sektor Publik (3th ed)*. Yogyakarta: BPF.
- Menor, L. J., Kristal, M. M., & Rosenzweig, E. D. (2007). Examining the influence of operational intellectual capital on capabilities and performance. *Manufacturing and Service Operations Management*, 9(4), 559–578. <https://doi.org/10.1287/msom.1060.0131>
- 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>
- Mutaufiq, A. (2021). PENGARUH PERENCANAAN PRODUKSI DAN PENGENDALIAN PRODUKSI TERHADAP KUALITAS PRODUK. *Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 45-57.
- Nofiar, N., Maswarni, M., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Haryadi, R. N. (2022). Implementation of Good Governance and Corporate Social Responsibility (CSR) in the Development of Human Resources in MSMEs, Iwul Parung Village on 2020. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 5(1).
- 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>
- Rahmanto, B. T., Nurjanah, S., Darmo, I. S., Bisnis, F., & Teknologi, I. (2018). (*Ditinjau Dari Faktor Internal*). 3(1), 1–10.
- 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.
<http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnastek>
- Sarwono, J. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis*. CV. Andi Offset.
- Sekaran, U. (2016). *Research Methods For Business*.
- Starovic, D. and Marr, B. (2003). *Understanding corporate value: managing and reporting intellectual capital*. Granfield University: School of Management.
[http://www.cimaglobal.com/Documents/ImportedDocuments/intellectualcapital\(1\).pdf](http://www.cimaglobal.com/Documents/ImportedDocuments/intellectualcapital(1).pdf) [22 March %0A2012].
- Umar, H. (2003). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Yang, C.-C., & Lin, C. (2009). Does intellectual capital mediate the relationship between HRM and organizational performance? Perspective of a healthcare industry in Taiwan. *International Journal of Human Resource Management - INT J HUM RESOUR MANAG*, 20, 1965–1984.
<https://doi.org/10.1080/09585190903142415>
- Yuangga, K. D., Sunarsi, D., Teriyan, A., Astari, A. A. E., & Setiawati, N. P. A. (2021). Penyuluhan Management Creative Dalam Mendongkrak Inovasi Dan Memajukan Usaha Pada Sai Silver Bali. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 4(1), 46-52.
- 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.indmar.2004.01.006>