

TRANSFORMASI STRATEGI SDM DAN INOVASI ORGANISASI SEBAGAI PENDORONG KINERJA UMKM DI KABUPATEN GOWA SULAWESI SELATAN

Iwan Perwira^{*1}, Hernita², Andi Tenri Sose³, Sitti Fadrijah⁴, Suardi⁵

^{*1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar

⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa Medan

e-mail: ¹iwanpzb69@gmail.com, ²nitazafio62@gmail.com, ³tenri@stimlasharanjaya.ac.id,
⁴sittifadrijah2105@gmail.com ⁵suardi@dharmawangsa.ac.id

Received: 08 Maret 2026

Revised: 23 April 2026

Accepted: 24 April 2026

Publish: 27 April 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak transformasi strategi sumber daya manusia dan inovasi organisasi terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei kepada 125 pelaku UMKM yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data diperoleh melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi strategi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM, dengan koefisien regresi 0,356 dan nilai signifikansi 0,000. Selain itu, inovasi organisasi juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM, dengan koefisien regresi 0,421 dan nilai signifikansi 0,000. Kedua variabel tersebut secara simultan berkontribusi signifikan terhadap kinerja UMKM, dengan nilai F hitung 68,512 dan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 52,2% variasi kinerja UMKM dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang strategis dan pengembangan inovasi organisasi dalam meningkatkan kinerja dan daya saing UMKM secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Strategi SDM, Inovasi organisasi, Kinerja UMKM, Manajemen strategis

Abstract

This study aims to evaluate the impact of human resource strategy transformation and organisational innovation on the performance of micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in Gowa Regency, South Sulawesi. The methodology employed is a quantitative approach, utilising a survey of 125 MSME actors selected through purposive sampling techniques. Data were collected via a questionnaire using a Likert scale and analysed through multiple linear regression. The findings indicate that the transformation of human resource strategies has a positive and significant effect on MSME performance, with a regression coefficient of 0.356 and a significance value of 0.000. Furthermore, organisational innovation also exerts a positive and significant impact on MSME performance, with a regression coefficient of 0.421 and a significance value of 0.000. Both variables collectively contribute significantly to MSME performance, evidenced by an F-value of 68.512 and a significance of 0.000. The coefficient of determination reveals that 52.2% of the variation in MSME performance can be explained by these two variables, while the remainder is influenced by factors outside the scope of this study. These findings underscore the importance of strategic human resource management and organisational innovation development in enhancing the performance and competitiveness of MSMEs sustainably.

Keywords: human resource strategy, organisational innovation, SME performance, strategic management

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan pilar penting dalam pembangunan ekonomi global karena mampu menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan produktivitas. Berbagai negara menjadikan UMKM sebagai sektor strategis untuk pertumbuhan ekonomi inklusif. Laporan (OECD, 2023) menunjukkan bahwa UMKM menyumbang lebih dari 90% unit usaha global dan berkontribusi signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja. Di negara berkembang, UMKM berperan dalam mengurangi kesenjangan ekonomi dan memperkuat struktur ekonomi lokal. Oleh karena itu, penguatan kapasitas organisasi dan manajemen UMKM menjadi isu penting dalam kajian ekonomi kontemporer (OECD, 2023); (Bank, 2022).

Di Indonesia, UMKM berkontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Data Kementerian Koperasi dan UKM (Indonesia, 2023) menunjukkan lebih dari 65 juta UMKM berkontribusi sekitar 61% terhadap PDB dan menyerap 97% tenaga kerja. Meskipun demikian, banyak UMKM menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja, seperti keterbatasan sumber daya manusia dan rendahnya inovasi (Tambunan, 2021); (Ratten, 2020); (Ferreira et al., 2022). Dari perspektif manajemen strategis, sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Pendekatan Strategic Human Resource Management (SHRM) menekankan integrasi antara strategi organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja. (Armstrong, 2020) menjelaskan bahwa manajemen SDM strategis mengintegrasikan kebijakan pengelolaan tenaga kerja dengan tujuan organisasi.

Dalam literatur manajemen modern, SHRM terkait dengan teori Resource-Based View (RBV), yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif diperoleh melalui pemanfaatan sumber daya bernilai dan sulit ditiru (Barney, 1991). Sumber daya manusia dengan kompetensi tinggi dan inovasi dianggap sebagai sumber daya strategis. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif harus fokus pada pengembangan kompetensi dan budaya kerja yang mendukung inovasi (Delery & Roumpi, 2020); (Jiang & Messersmith, 2018); (Armstrong, 2020). Inovasi organisasi juga penting untuk meningkatkan kinerja usaha. Inovasi didefinisikan sebagai kemampuan organisasi dalam mengembangkan ide baru yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi yang menekankan bahwa inovasi adalah kekuatan utama dalam pertumbuhan ekonomi. (Damanpour & Aravind, 2021) mendefinisikan inovasi organisasi sebagai penerapan ide baru dalam praktik manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja. Kemampuan inovasi menjadi krusial dalam menghadapi lingkungan bisnis yang kompleks. Organisasi inovatif lebih adaptif dan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai kinerja unggul. Penelitian (Tidd & Bessant, 2021) menunjukkan bahwa inovasi mencakup pengembangan produk, proses, dan model bisnis yang meningkatkan daya saing.

Beberapa penelitian menunjukkan hubungan erat antara manajemen SDM strategis, inovasi, dan kinerja perusahaan. (Papa et al., 2020) menemukan bahwa praktik manajemen SDM berorientasi pembelajaran mampu meningkatkan inovasi organisasi. (Singh et al., n.d.) menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang efektif

memperkuat inovasi dan berdampak positif pada kinerja organisasi. Selanjutnya, (Zhou & Li, 2023) mengungkapkan bahwa integrasi strategi SDM dan inovasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, khususnya pada sektor UMKM. Dalam konteks UMKM, hubungan antara strategi SDM, inovasi, dan kinerja menjadi isu penting untuk diteliti, mengingat keterbatasan sumber daya yang sering menghambat pengembangan sistem manajemen SDM yang strategis dan kapasitas inovasi. Padahal, inovasi terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan daya saing usaha (Ferreira et al., 2022; T. H. Nguyen et al., 2023; Rosenbusch et al., 2021).

Research gap dalam penelitian ini terletak pada keterbatasan studi terdahulu yang cenderung berfokus pada perusahaan besar di negara maju, dengan pendekatan yang belum secara spesifik mengkaji transformasi strategi SDM dan inovasi secara simultan dalam konteks UMKM di daerah berkembang. Selain itu, sebagian besar penelitian masih menempatkan strategi SDM dan inovasi sebagai variabel terpisah, sehingga belum banyak yang mengkaji integrasi keduanya sebagai faktor strategis yang saling memperkuat dalam meningkatkan kinerja UMKM. Konteks lokal seperti Kabupaten Gowa juga masih jarang dijadikan objek penelitian, padahal memiliki karakteristik unik terkait keterbatasan sumber daya, kapasitas manajerial, dan dinamika usaha yang berbeda dengan wilayah perkotaan atau negara maju.

Kabupaten Gowa di Sulawesi Selatan memiliki potensi UMKM yang besar dalam berbagai sektor dan berperan penting dalam perekonomian lokal. Namun demikian, UMKM di wilayah ini masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang belum optimal dan rendahnya kapasitas inovasi organisasi. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk mengkaji bagaimana transformasi strategi SDM dan inovasi organisasi dapat menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja UMKM di daerah tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, problem statement dalam penelitian ini adalah:

- (1) Bagaimana pengaruh transformasi strategi sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Gowa?
- (2) Bagaimana pengaruh inovasi organisasi terhadap kinerja UMKM?
- (3) Sejauh mana integrasi transformasi strategi SDM dan inovasi organisasi secara simultan mampu meningkatkan kinerja UMKM di Kabupaten Gowa?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi strategi SDM dan inovasi organisasi terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Gowa. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan literatur manajemen strategis, khususnya pada konteks UMKM di daerah berkembang, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pelaku UMKM dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM dan inovasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan daya saing usaha.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh transformasi strategi sumber daya manusia (SDM) dan inovasi organisasi sebagai variabel independen terhadap kinerja UMKM sebagai variabel dependen. Penelitian ini termasuk dalam kategori *explanatory research* yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis secara empiris (Creswell, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku UMKM di Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria:

- (1) Pelaku UMKM yang telah menjalankan usaha minimal 2 tahun
- (2) Memiliki tenaga kerja, dan (3) aktif melakukan kegiatan produksi atau jasa.

Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sampel sebanyak 125 responden.

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel yang diadaptasi dari literatur terdahulu. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda setelah melalui uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Referensi
Transformasi Strategi SDM (X1)	Upaya perubahan dan pengembangan sistem pengelolaan SDM yang selaras dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja	1. Pelatihan dan pengembangan karyawan 2. Sistem manajemen kinerja 3. Keterlibatan dan partisipasi karyawan 4. Perencanaan SDM strategis 5. Pengembangan kompetensi 6. Adaptasi terhadap perubahan	Likert	(Armstrong, 2020; Delery & Roumpi, 2020)
Inovasi Organisasi (X2)	Kemampuan organisasi dalam menciptakan dan menerapkan ide baru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi usaha	1. Inovasi produk 2. Inovasi proses 3. Inovasi pemasaran 4. Inovasi manajerial 5. Pemanfaatan teknologi 6. Kreativitas organisasi	Likert	(Damanpour & Aravind, 2021; Tidd & Bessant, 2021)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Referensi
Kinerja UMKM (Y)	Tingkat keberhasilan UMKM dalam mencapai tujuan usaha secara efektif dan efisien	1. Peningkatan penjualan 2. Pertumbuhan laba 3. Produktivitas usaha 4. Efisiensi operasional 5. Kepuasan pelanggan 6. Daya saing usaha	Likert	(Ferreira et al., 2022; T. H. Nguyen et al., 2023)

Sumber: Data primer diolah (2026)

Lokasi penelitian dilakukan di kalangan pelaku UMKM di Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan, yang dipilih karena pertumbuhan signifikan di daerah tersebut. Proses penelitian mencakup penyusunan instrumen, pengumpulan data melalui survei, dan analisis hasil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Mengingat jumlah populasi UMKM yang besar dan tersebar di berbagai sektor usaha, penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Adapun kriteria (*inclusion criteria*) yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah sebagai berikut:

- (1) Pelaku UMKM yang telah menjalankan usaha minimal selama 2 tahun, dengan pertimbangan bahwa usaha tersebut telah memiliki pengalaman operasional yang cukup;
- (2) Memiliki tenaga kerja, sehingga memungkinkan adanya praktik pengelolaan sumber daya manusia;
- (3) Pelaku usaha yang aktif menjalankan kegiatan produksi atau jasa secara berkelanjutan; dan
- (4) Bersedia menjadi responden serta mengisi kuesioner penelitian secara lengkap.

Penentuan jumlah sampel mengacu pada pertimbangan analisis statistik regresi, di mana jumlah minimal sampel yang disarankan adalah 5–10 kali jumlah indikator penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 18 indikator, sehingga jumlah sampel minimum adalah 90–180 responden. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 125 responden dinilai telah memenuhi kriteria kecukupan sampel dan layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Proses pengambilan sampel dilakukan dengan mengidentifikasi pelaku UMKM yang memenuhi kriteria melalui data dari dinas terkait serta observasi lapangan, kemudian dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner secara langsung dan daring. Dengan pendekatan ini, diharapkan sampel yang diperoleh benar-benar representatif dalam menggambarkan kondisi UMKM yang relevan dengan variabel penelitian.

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dirancang dengan skala Likert lima poin, serta observasi dan dokumentasi untuk melengkapi informasi. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda, setelah melalui pengujian statistik seperti uji validitas dan reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usaha

Jenis Usaha	Jumlah	Persentase (%)
Kuliner	42	33.6
Perdagangan	31	24.8
Kerajinan	26	20.8
Jasa	16	12.8
Lainnya	10	8.0
Total	125	100

Sumber: Data primer diolah (2026)

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan pelaku UMKM pada sektor kuliner sebanyak 33,6%, diikuti sektor perdagangan sebesar 24,8%, sektor kerajinan sebesar 20,8%, serta sektor jasa sebesar 12,8%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sektor usaha berbasis konsumsi masyarakat masih mendominasi aktivitas UMKM di Kabupaten Gowa.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Usaha

Lama Usaha	Jumlah	Persentase (%)
2 – 5 Tahun	48	38.4
6 – 10 Tahun	44	35.2
> 10 Tahun	33	26.4
Total	125	100

Sumber: Data primer diolah (2026)

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah menjalankan usaha selama 2–5 tahun (38,4%), yang menunjukkan bahwa UMKM di Kabupaten Gowa memiliki tingkat dinamika usaha yang cukup aktif.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Corrected Item Total Correlation dengan kriteria nilai r hitung $>$ r tabel (0,176).

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Transformasi Strategi SDM	6	0.452 – 0.781	0.176	Valid
Inovasi Organisasi	6	0.467 – 0.804	0.176	Valid
Kinerja UMKM	6	0.491 – 0.826	0.176	Valid

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil Table 3 bahwa uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai $> 0,70$.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Transformasi Strategi SDM	0.842	Reliabel
Inovasi Organisasi	0.861	Reliabel
Kinerja UMKM	0.873	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil pengujian pada tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.
Residual	0.200

Sumber: Data primer diolah (2026)

Pada Tabel 5 menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Transformasi Strategi SDM	0.643	1.554
Inovasi Organisasi	0.643	1.554
Transformasi Strategi SDM	0.643	1.554

Sumber: Data primer diolah (2026)

Pada Tabel 6 menunjukkan hasil Nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Transformasi Strategi SDM	0.312
Inovasi Organisasi	0.417

Sumber: Data primer diolah (2026)

Pada tabel 7 menunjukkan hasil nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari **0,05**, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t Hitung	Sig
Konstanta	5.214	3.412	0.001
Transformasi Strategi SDM (X1)	0.356	4.721	0.000
Inovasi Organisasi (X2)	0.421	5.384	0.000

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa:

1. Transformasi strategi SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja UMKM dengan koefisien regresi sebesar 0.356.
2. Inovasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja UMKM dengan koefisien regresi sebesar 0.421.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan hasilnya menunjukkan bahwa:

1. Transformasi strategi SDM memiliki nilai t hitung 4.721 dengan sig $0.000 < 0.05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM.
2. Inovasi organisasi memiliki nilai t hitung 5.384 dengan sig $0.000 < 0.05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM.

Uji F

Hasil uji F

Tabel 9. ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F Hitung	Sig.
Regression	1245.672	2	622.836	68.512	0.000
Residual	1109.438	122	9.093		
Total	2355.110	124			

Sumber: Data primer diolah (2026)

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 68.512 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel transformasi strategi SDM dan inovasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Gowa.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.728	0.530	0.522	3.015

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 10, Nilai Adjusted R Square sebesar 0.522 menunjukkan bahwa 52,2% variasi kinerja UMKM dapat dijelaskan oleh transformasi strategi SDM dan inovasi organisasi, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi strategi sumber daya manusia dan inovasi organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja UMKM di Kabupaten Gowa. Kedua variabel tersebut menjadi faktor strategis yang dapat memperkuat kapasitas organisasi serta meningkatkan daya saing usaha dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Pembahasan

Pengaruh Transformasi Strategi SDM terhadap Kinerja UMKM

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa transformasi strategi sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM, dengan koefisien regresi sebesar 0,356 dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik penerapan strategi SDM yang bersifat adaptif dan strategis, maka semakin tinggi pula kinerja UMKM. Transformasi strategi SDM, seperti peningkatan kompetensi, pelatihan, serta sistem manajemen kinerja, mampu meningkatkan efektivitas operasional dan produktivitas usaha.

Temuan ini konsisten dengan penelitian (Papa et al., 2020) dan (Shah et al., 2024) yang menunjukkan bahwa praktik SDM strategis berorientasi pembelajaran mampu meningkatkan kinerja organisasi melalui penguatan kapasitas inovasi. Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan penelitian dalam Jurnal AkMen oleh (Trihudyatmanto, 2022) dan (Winanti et al., 2023) yang menegaskan bahwa penguatan kapasitas manajerial dan SDM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja UMKM.

Namun demikian, beberapa studi lain menunjukkan bahwa pengaruh strategi SDM terhadap kinerja tidak selalu signifikan apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti kepemimpinan dan budaya organisasi (Delery & Roumpi, 2020). Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas strategi SDM bersifat kontekstual dan sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam mengimplementasikannya.

Jika dibandingkan dengan kondisi di lapangan, UMKM di Kabupaten Gowa umumnya masih menghadapi keterbatasan dalam pengelolaan SDM, seperti belum adanya sistem pelatihan yang terstruktur dan rendahnya penerapan manajemen kinerja formal. Namun demikian, pelaku UMKM yang mulai menerapkan praktik SDM sederhana seperti pembagian tugas yang jelas, peningkatan keterampilan, dan pemberian insentif cenderung menunjukkan kinerja usaha yang lebih baik. Hal ini memperkuat temuan bahwa transformasi strategi SDM, meskipun dilakukan secara bertahap dan sederhana, tetap memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja UMKM.

Pengaruh Inovasi Organisasi terhadap Kinerja UMKM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM, dengan koefisien regresi sebesar 0,421 dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan inovasi, baik dalam aspek produk, proses, maupun pemasaran, mampu meningkatkan daya saing dan kinerja usaha.

Hasil ini konsisten dengan penelitian (Ferreira et al., 2022) dan (N. P. Nguyen et al., 2023) yang menyatakan bahwa inovasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja UMKM, terutama di negara berkembang. Selain itu, (Zhou & Li, 2023) juga menegaskan bahwa inovasi organisasi berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara strategi SDM dan kinerja. Penelitian dalam Jurnal AkMen oleh (Mardiana et al., 2025) dan (Winanti et al., 2023) turut memperkuat bahwa inovasi dan kapasitas manajerial berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing UMKM.

Di sisi lain, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang kontradiktif, di mana inovasi tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, terutama pada UMKM dengan keterbatasan sumber daya dan akses teknologi (Rosenbusch et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan inovasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengimplementasikan inovasi tersebut secara efektif.

Berdasarkan kondisi empiris di Kabupaten Gowa, inovasi yang dilakukan UMKM masih didominasi oleh inovasi sederhana, seperti variasi produk, kemasan, dan strategi pemasaran berbasis media sosial. UMKM yang aktif melakukan inovasi, khususnya dalam pemasaran digital dan pengembangan produk, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan yang tidak berinovasi. Namun, sebagian pelaku UMKM masih menghadapi hambatan seperti keterbatasan pengetahuan, teknologi, dan akses pasar, sehingga inovasi belum dilakukan secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa inovasi organisasi memang berpengaruh terhadap kinerja, tetapi efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh kapasitas internal UMKM.

Pengaruh Transformasi Strategi SDM dan Inovasi Organisasi terhadap Kinerja UMKM

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa transformasi strategi SDM dan inovasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM, dengan

nilai F hitung sebesar 68,512 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,522 menunjukkan bahwa kedua variabel ini mampu menjelaskan 52,2% variasi kinerja UMKM, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti akses modal, kondisi pasar, dan dukungan kebijakan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian (Zhou & Li, 2023) yang menekankan pentingnya integrasi antara strategi SDM dan inovasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, penelitian dalam Jurnal AkMen oleh (Samsir et al., 2021) dan (Telaumbanua et al., 2024) juga menunjukkan bahwa kombinasi kemampuan manajerial dan inovasi memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan daya saing dan kinerja UMKM.

Namun demikian, beberapa studi menunjukkan bahwa integrasi kedua variabel ini belum tentu optimal jika tidak didukung oleh faktor eksternal seperti ekosistem bisnis dan kebijakan pemerintah (Ferreira et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara strategi SDM, inovasi, dan kinerja bersifat multidimensional.

Dalam konteks lapangan di Kabupaten Gowa, pelaku UMKM yang mampu mengombinasikan pengelolaan SDM yang baik dengan inovasi usaha terbukti memiliki performa yang lebih unggul, baik dari sisi pertumbuhan usaha maupun daya saing. Sebaliknya, UMKM yang hanya fokus pada salah satu aspek misalnya hanya inovasi tanpa penguatan SDM cenderung mengalami keterbatasan dalam pengembangan usaha. Hal ini menegaskan bahwa sinergi antara strategi SDM dan inovasi organisasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja UMKM secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya di Jurnal AkMen, yang menunjukkan bahwa inovasi usaha dan kemampuan manajerial UMKM berkontribusi positif terhadap kinerja usaha (Samsir et al., 2021). Selain itu, penelitian dalam Jurnal AkMen juga menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif dan strategi organisasi yang kuat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan keberlanjutan UMKM (Telaumbanua et al., 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan yang diperoleh sesuai dengan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Transformasi strategi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Gowa.
Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan SDM secara strategis, melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, serta sistem manajemen kinerja, maka semakin meningkat kinerja UMKM.
2. Inovasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM, serta menjadi variabel yang paling dominan.
Artinya, kemampuan UMKM dalam melakukan inovasi produk, proses, dan pemasaran merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing dan kinerja usaha.

3. Transformasi strategi SDM dan inovasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM.

Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja UMKM tidak hanya dipengaruhi oleh masing-masing faktor secara terpisah, tetapi terutama oleh integrasi keduanya yang saling memperkuat dalam menciptakan keunggulan usaha.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang dihadapi, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, sehingga belum mampu menangkap dinamika perubahan strategi SDM dan inovasi organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan longitudinal untuk menganalisis bagaimana transformasi strategi SDM dan inovasi berkembang dari waktu ke waktu serta dampaknya terhadap kinerja UMKM secara berkelanjutan.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel utama, yaitu transformasi strategi SDM dan inovasi organisasi, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,2%. Hal ini menunjukkan masih terdapat variabel lain yang memengaruhi kinerja UMKM. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang lebih kontekstual, seperti kepemimpinan transformasional, orientasi kewirausahaan, digitalisasi usaha, akses permodalan, serta dukungan kebijakan pemerintah, guna memperoleh model yang lebih komprehensif.
3. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup geografis yang hanya mencakup UMKM di Kabupaten Gowa. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melakukan studi komparatif antar daerah atau antar sektor usaha, sehingga dapat mengidentifikasi perbedaan karakteristik dan faktor penentu kinerja UMKM secara lebih luas dan generalizable.
4. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner berbasis persepsi responden, sehingga berpotensi menimbulkan bias subjektivitas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan *mixed methods*, dengan mengombinasikan data kuantitatif dan kualitatif (misalnya wawancara mendalam atau studi kasus), agar mampu menggali fenomena secara lebih mendalam dan kontekstual.
5. Penelitian ini belum mengkaji secara spesifik mekanisme hubungan antar variabel, seperti peran mediasi atau moderasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan model penelitian yang lebih kompleks, misalnya dengan menguji peran inovasi sebagai variabel mediasi antara strategi SDM dan kinerja, atau peran lingkungan bisnis sebagai variabel moderasi.

Selain itu, secara praktis, pelaku UMKM disarankan untuk mulai mengintegrasikan pengelolaan SDM yang lebih strategis dengan penguatan inovasi usaha, sementara pemerintah daerah perlu memperkuat program pendampingan berbasis peningkatan kapasitas SDM dan inovasi berbasis digital.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang mendukung penelitian ini, terutama para pelaku UMKM di Kabupaten Gowa yang bersedia menjadi responden. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pihak-pihak yang memberikan dukungan akademik dan administratif, yang sangat membantu proses pengumpulan data dan analisis. Penulis menghargai masukan dan saran konstruktif dari rekan-rekan akademisi yang berkontribusi pada kualitas penelitian. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dan inovasi organisasi, serta menjadi referensi untuk peningkatan kinerja UMKM di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bank, W. (2022). *Small and Medium Enterprises (SMEs) Finance: Improving SMEs Access to Finance and Finding Innovative Solutions*. World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1771-8>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Creswell, J. W. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Damanpour, F., & Aravind, D. (2021). Organizational structure and innovation revisited: From organic to ambidextrous structure. *Research Policy*, 50(3). <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104117>
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2020). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: Is the field going in circles? *Human Resource Management Journal*, 30(1), 1–21. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12137>
- Ferreira, J. J., Fernandes, C. I., & Ratten, V. (2022). The influence of innovation and entrepreneurship on small business performance. *Journal of Business Research*, 139, 104–113. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.058>
- Indonesia, K. K. dan U. K. dan M. R. (2023). *Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Tahun 2023*. Kemenkop UKM.
- Jiang, K., & Messersmith, J. (2018). On the shoulders of giants: A meta-review of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 6–33. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1384930>
- Mardiana, N., Paloloang, B., Hasbi, M., & Rochaminah, S. (2025). PROFIL BERPIKIR KRITIS SISWA KELAS VIII MTs ALKHAIRAAT MALENI DALAM

MENYELESAIKAN SOAL SISTEM PERSAMAAN LINEAR DUA VARIABEL:
Critical Thinking Analysis Of Class VIII Students At Mts Al Khairaat Maleni In
Solving Problems Of Two Variables Linear Equation System. *Aksioma*, 14(1), 85–
96.

- Nguyen, N. P., Hang, N. T. T., Hiep, N., & Flynn, O. (2023). Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance: Empirical evidence from an emerging country. *IIMB Management Review*, 35(4), 382–392.
- Nguyen, T. H., Pham, T. H., & Nguyen, T. T. (2023). Innovation capability and firm performance in SMEs: Evidence from developing economies. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(1). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100295>
- OECD. (2023). *SME and Entrepreneurship Outlook 2023*. Organisation for Economic Co-operation and Development. <https://doi.org/10.1787/34907e9c-en>
- Papa, A., Dezi, L., Gregori, G. L., Mueller, J., & Miglietta, N. (2020). Improving innovation performance through knowledge acquisition: The moderating role of employee retention and human resource management practices. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), 589–605. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2019-0564>
- 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>
- Rosenbusch, N., Brinckmann, J., & Bausch, A. (2021). Is innovation always beneficial? A meta-analysis of the relationship between innovation and performance in SMEs. *Journal of Business Venturing*, 36(3). <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.12.002>
- Samsir, A., Verawardina, U., Edi, F., & Watrianthos, R. (2021). Analisis sentimen pembelajaran daring pada Twitter di masa pandemi Covid-19 menggunakan metode Naïve Bayes. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 5(1), 157–163.
- Shah, P., Singh Dubey, R., Rai, S., Renwick, D. W. S., & Misra, S. (2024). Green human resource management: A comprehensive investigation using bibliometric analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(1), 31–53.
- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (n.d.). Top management knowledge value and innovation capability: The role of strategic human resource management. *Journal of Business Research*, 128, 788–798. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.039>
- Tambunan, T. (2021). *UMKM di Indonesia: Perkembangan, Tantangan, dan Strategi Penguatan*. LP3ES.

- Telaumbanua, E. J. C., Nursiah, N., Wiana, D., Rangkuti, A. E., & Simbolon, A. P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera. *Journal of Management and Creative Business*, 2(4), 270–289.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2021). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Trihudyatmanto, M. (2022). Inovasi produk: Dalam meningkatkan kinerja usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). *AkMen Jurnal Ilmiah*, 19(2), 164–175.
- Winanti, W., Basuki, S., Fayzhall, M., Prihastomo, Y., Suseno, B., Sasono, I., Budiadyana, N., Nurasih, N., Supriyanto, S., & Yusuf, Y. (2023). Sosialisasi Manajemen Masjid Guna Mendukung Masjid Sebagai Tempat Ibadah Dan Pusat Pemberdayaan Ekonomi Umat Pada Perumahan Tanjakan Indah Tangerang. *Abdimas Galuh*, 5(2), 1019–1025.
- Zhou, K. Z., & Li, C. B. (2023). How strategic human resource management influences innovation performance: Evidence from SMEs. *Asia Pacific Journal of Management*, 40(2), 315–336. <https://doi.org/10.1007/s10490-021-09741-0>