

## PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN PEOPLE EQUITY TERHADAP KINERJA UKM KERAJINAN DI MALANG RAYA MELALUI STRATEGI INOVASI

Wahju Wulandari<sup>1\*</sup>, Sodik<sup>1</sup>, Dharmayanti Pri Handini<sup>1</sup>

<sup>1</sup>) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama, Malang

\*Email Korespondensi : [ndari.sodik@gmail.com](mailto:ndari.sodik@gmail.com)

### ABSTRAK

UKM kerajinan di Malang Raya termasuk dalam industri kreatif yang saat ini mengalami kemerosotan dalam penjualan produknya. Pandemi covid-19 membuat UKM banyak yang mengalami penurunan omzet. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari kinerja UKM kerajinan. Metode penelitian eksploratif dengan obyek pada UKM kerajinan di Malang Raya melalui teknik *purposive sampling*. Sampel diambil dari sebagian populasi UKM kerajinan dengan menggunakan pendapat Rosque yaitu sebanyak 100 UKM kerajinan. Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan Smart PIs versi 3.0. Hasil hipotesis *human capital*, *people equity*, strategi inovasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja UKM kerajinan terutama pada faktor laba. Sejalan dengan penelitian [4]. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian ini bahwa secara tidak langsung atau melalui mediasi strategi inovasi tidak mempunyai pengaruh signifikan. *Human capital* dan *people equity* dalam manajemen merupakan karakteristik berbeda dari suatu model strategi inovasi.

**Kata kunci:** *Human capital*, *people equity*, strategi inovasi, kinerja UKM, industri kreatif

### ABSTRACT

Craft UKM in Malang Raya is included in the creative industry which is currently experiencing a decline in sales of its products. The covid-19 pandemic has caused many SMEs to experience a decrease in turnover. The research objective was to determine the direct and indirect effect of the performance of handicraft SMEs. The method of exploratory research with objects in handicraft UKM in Malang Raya through purposive sampling technique. Samples were taken from part of the population of handicraft SMEs using Rosque's opinion, namely 100 handicraft SMEs. The research hypothesis was tested using Smart PIs version 3.0. Hypothesis results of human capital, people equity, innovation strategy directly have a significant effect on the performance of craft SMEs, especially on the profit factor. In line with research [4]. But it is different from the results of this study that indirectly or through mediation the innovation strategy does not have a significant effect. Human capital and people equity in management are different characteristics of an innovation strategy model.

**Keywords:** Human capital, people equity, innovation strategy, SME performance, creative industries

### PENDAHULUAN

UKM kerajinan sebagai industri kreatif di Malang Raya mempunyai keberagaman jenis, ada yang bergerak di bidang *glass painting*, batik, rajut, kerajinan kain, kerajinan kayu dan logam, *craft* dan *assesories*, serta gerabah. Industri kreatif kerajinan merupakan bisnis yang dihasilkan dari kreativitas yang dikembangkan sesuai dengan kemampuan pemilik bisnis. [1], ketrampilan, bakat, kreativitas dan inovasi yang dimiliki diolah menjadi suatu produk kerajinan yang bernilai tinggi. UKM kerajinan mampu membuka peluang kerja dan kesejahteraan bagi pekerja dalam peningkatan taraf kehidupan yang lebih baik. Kemampuan individu terus dikembangkan melalui berbagai pelatihan, magang, sekolah

seni sehingga dapat bersaing dengan produk dari berbagai negara lain. Kreativitas dapat menghasilkan efisiensi dan biaya produksi murah, oleh karena itu UKM kerajinan masuk dalam industri kreatif yang terbagi menjadi 14 sektor diantaranya adalah periklanan, TV dan *Broadcasting* atau Radio, *film*, video dan fotografi, musik, seni pertunjukan, desain, arsitektur, feysen, layanan komputer dan perangkat lunak, penelitian dan pengembangan, barang seni, permainan interaktif, dan kerajinan.

Masa pandemi covid-19 UKM Kerajinan di Malang Raya mengalami penurunan omset bahkan sampai ada yang tidak berproduksi lagi, karena konsumen lebih fokus pada kebutuhan primer yaitu makanan dan kesehatan. Oleh karena itu untuk dapat memulai usaha lagi perlu strategi yang tepat, cerdas, dan melakukan promosi produk melalui media sosial, hal ini dilakukan agar produk bisa sampai ke konsumen. Teknologi informasi melalui sosial media diperlukan untuk menjual produk kerajinan, untuk mempersiapkan kemampuan di bidang IT perlu dilakukan pelatihan kepada pemilik bisnis yaitu UKM. Pelatihan ini termasuk sebagai tambahan pengetahuan terhadap sumberdaya manusia. Strategi bisnis dilakukan mengingat persaingan di dunia usaha cukup berat, sehingga daya saing terus menerus diupayakan untuk bisa menarik pasar lebih luas [2]. Strategi bersaing sebagai alat yang dapat dilakukan oleh UKM kerajinan untuk membangun potensi yang dapat menghasilkan keunggulan bersaing. dapat bersaing jika mampu meningkatkan kinerja sesuai dengan sumber daya yang dimiliki, [3].

Beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan *human capital*, *people equity*, strategi inovasi dan kinerja UKM. [4] menyatakan bahwa peningkatan sumberdaya manusia dalam organisasi dapat menumbuhkan inovasi sehingga kinerja bisnis meningkat, dan *human capital* sebagai aset diperlukan untuk mengelola keuangan bisnis. *Human capital* sebagai ciri dari sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh kepemilikan kemampuan pengetahuan diperoleh dari pendidikan untuk mengelola organisasi dari suatu bisnis (Collin dan Clark dalam [5]). *Human capital* merupakan modal dalam bentuk tidak terlihat karena berupa ide, pengetahuan, kreativitas, *skill*, dan mampu memiliki produktivitas yang ditekankan bukan dalam bentuk material namun lebih mengarah pada imaterial atau aset tidak berwujud, [6]. Bahkan penelitian [7] komitmen individu untuk berusaha dalam menambah pengetahuan dan wawasan kedalam *human capital* sangat penting dan menjadi perlu diperhatikan. Oleh karena itu orientasi belajar mempunyai hubungan terhadap *human capital* dan berpengaruh pada kinerja UKM dalam peningkatan laba usaha, dan kinerja perputaran modal teratur dan lebih baik. Penelitian [8], modal sosial meningkatkan kinerja. [5], peningkatan kemampuan sebagai *human capital* dibangun dari hubungan yang menyangkut terhadap modal sosial. [9], [10] menyatakan bahwa *resource based view* sebagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi atau bisnis, sehingga kegagalan yang dialami dalam bisnis dikarenakan kurangnya peningkatan ketrampilan dari pegawainya.

Penelitian [11], [12] menyatakan bahwa UKM yang memiliki sumberdaya manusia lemah, perkembangan teknologi dan informasi, serta inovasi. Oleh karena itu, Sumber daya manusia sebagai kekuatan organisasi merupakan aset terbesar dalam UKM. Penopang terkuat dapat dikategorikan sebagai *people equity*. Sedangkan *people equity* merupakan tiga unsur yang terdiri dari : kesesuaian sebagai (*alignment*), kapabilitas atau (*capability*), dan keterikatan sebagai (*engagement*). [13] *people equity* jika dijalankan dengan berkualitas dapat meningkatkan kinerja UKM atau organisasi; [14] tidak berpengaruh terhadap kinerja UKM. [13] untuk dapat meningkatkan *people equity* bisa dilakukan melalui inovasi organisasi dan bisa meningkatkan kinerja organisasi [13], [15], [16]

[11] strategi inovasi dalam bentuk proses atau produk dapat meningkatkan dan menciptakan keunggulan bersaing yang akan berdampak pada *performance* organisasi.

[18] strategi inovasi merupakan alat yang paling dasar untuk menentukan arah inovasi bisnis didasarkan pada strategi bisnis. [19] sebagai strategi pertumbuhan, pelayanan, teknologi baru, cara baru untuk melakukan model bisnis dan dapat menghasilkan nilai baru yang signifikan pada konsumen. Strategi inovasi sebagai konsep dari manajemen dari kegiatan internal dan eksternal guna meningkatkan potensi dalam inovasi bisnis.

Berdasarkan gap penelitian dan fenomena yang terjadi maka, rumusan penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja UKM melalui pertumbuhan laba, pertumbuhan penjualan dan pertumbuhan pangsa pasar. Sedangkan tujuan penelitian untuk menganalisis: 1) pengaruh human capital terhadap strategi inovasi; 2) pengaruh people equity terhadap strategi inovasi; 3) pengaruh strategi inovasi terhadap kinerja UKM; 4) pengaruh human capital terhadap kinerja UKM; 5) pengaruh people equity terhadap kinerja UKM; 6) pengaruh human capital terhadap kinerja UKM melalui strategi inovasi; 7) pengaruh people equity terhadap kinerja UKM melalui strategi inovasi.

### METODE PENELITIAN

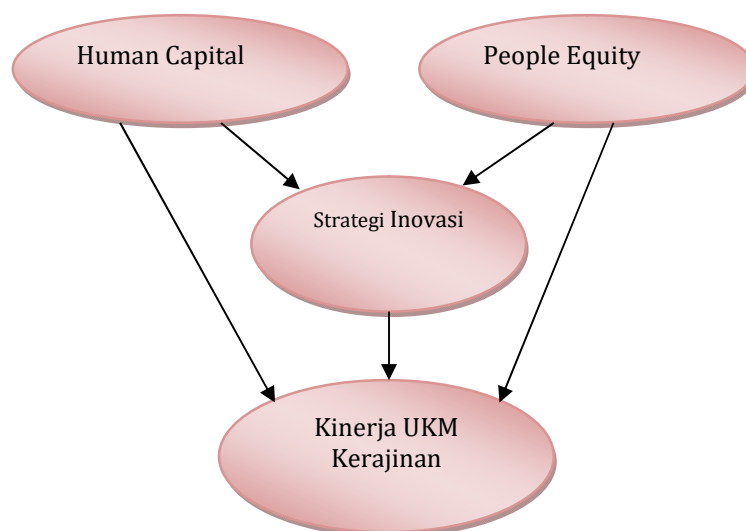
Penelitian eksplanatori, penelitian yang menguji hipotesa berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu: human capital, people equity, strategi inovasi dan kinerja UKM kerajinan di Malang Raya, dapat dilihat pada tabel 1. Populasi sejumlah UKM kerajinan yang berada di Malang Raya, teknik sampling menggunakan purposive sampling. Penetapan sampel berdasarkan Rosque dalam [20] sehingga jumlah sampel yang ditetapkan berjumlah 100 responden. Analisis hipotesa dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0.

Tabel1. Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Kode
1.	Human capital	Education (pendidikan)	EDU
		Experience (pengalaman)	EXP
		Training (latihan)	TRA
		Work habits (kebiasaan kerja)	WHT
		Trustworthiness(kepercayaan)	TWH
		Initiative (prakarsa)	INV
		Economic, productivity (produktivitas ekonomi)	ECP
		Skill (ketrampilan)	SKL
		Competence (kompetensi)	CPC
2.	People equity	The Knowledge (pengetahuan)	KWL
		Kesesuaian	KS
		Kapabilitas	KP
3.	Strategi Inovasi	Keterkaitan	KTN
		Pengembangan produk	PDK
		Inovasi produk	IP
4.	Kinerja UKM Kerajinan	Inovasi dalam pemasaran	IDP
		Pertumbuhan laba	PL
		Pertumbuhan penjualan	PP
		Pertumbuhan pangsa pasar	PSR

Sumber: Dimodifikasi dari [5], [13], [17], [21], [22]

Penelitian terdahulu yang dipakai dalam penelitian ini merujuk pada penelitian [23] menyatakan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki bisnis rendah maka UKM akan mengalami masalah. [13], [15], [16] people equity yang dimiliki UKM atau organisasi berkualitas maka dapat meningkatkan kinerja UKM. [17] melalui strategi inovasi maka, pengembangan produk baru dapat meningkatkan kinerja UKM. Oleh karena itu hubungan struktural kinerja dengan variabel dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Hubungan struktural kinerja UKM Kerajinan

Hipotesa penelitian ini adalah:

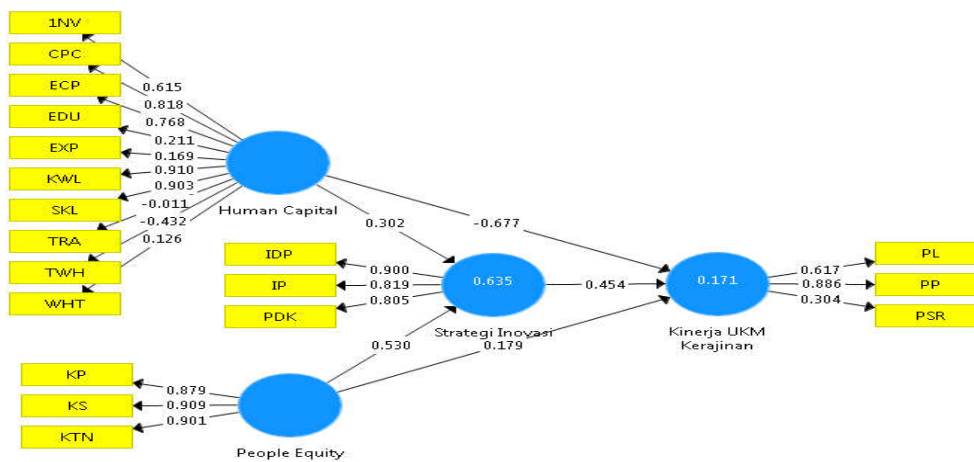
- H1 : *human capital* mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi inovasi
- H2 : *people equity* mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi inovasi
- H3 : strategi inovasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja UKM Kerajinan
- H4 : *human capital* mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja UKM Kerajinan
- H5 : *people equity* mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja UKM Kerajinan
- H6 : *human capital* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja UKM Kerajinan melalui strategi inovasi
- H7 : *people equity* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja UKM Kerajinan melalui strategi inovasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 100 UKM kerajinan di Malang Raya yang mempunyai usaha kerajinan yaitu: 1% glass painting, 2% gerabah, 8% batik, 10% rajut, 10% kerajinan kayu, 23% kerajinan kain, 2% kerajinan logam, dan 44% craft dan assesories. Sedangkan pengusaha yang berjenis kelamin laki-laki 24% dan perempuan 76%. Secara umum responden UKM kerajinan menunjukkan antusias jika dilakukan pelatihan untuk pengembangan SDM nya, namun kesempatan tersebut tidak semuanya dapat ikut serta, oleh karena itu perlu pembagian yang merata.

Kondisi ini menjadi berpengaruh terhadap pengembangan individu dalam mendapatkan pengetahuan baru. Spesifikasi model kinerja UKM kerajinan meliputi pengujian validitas dan reliabilitas data, pengujian model, dan implementasi model. Hasil uji *construct reliability* dan *validity* untuk model ke 1 masih ada yang tidak reliabel, oleh karena itu perlu menghilangkan indikator yang menyebabkan tidak reliabel yaitu pada kode SKL yang berarti skill, hal tersebut dilakukan sampai menemukan semuanya reliabel dan valid, hasil bisa dilihat pada tabel 2. Selanjutnya hasil uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha diatas 0.7 yang mencerminkan reliabilitas terhadap semua indikator digunakan dalam model. Sedangkan Alpha Cronbach's yang ideal pada angka 0.8 atau 0.9. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada hasil analisis dengan menggunakan Smart PLS 3.0 pada model ke 1 sebelum dikalukan pengurangan indikator sesuai gambar 1 sebagai berikut:



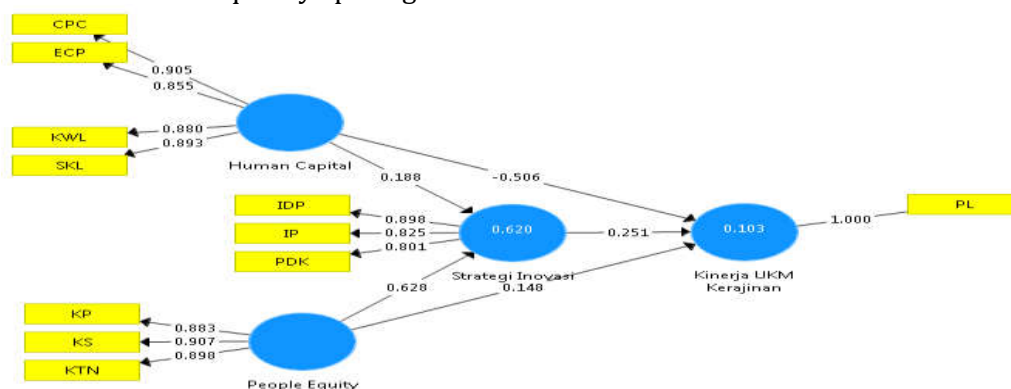
Gambar 2. Kinerja UKM Kerajinan awal

Tabel 2. Hasil Construct Reliability dan validity

**Construct Reliability and Validity**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Human Capital	0.907	0.912	0.934	0.780
Kinerja UKM Ke...	1.000	1.000	1.000	1.000
People Equity	0.878	0.883	0.924	0.803
Strategi Inovasi	0.797	0.801	0.880	0.710

Semua hasil *construct reliability* dan *validity* AVE nya diatas 0.5 dan Cronbach's Alpha sudah diatas 0.7 sehingga sudah memenuhi syarat dari uji *reliability* dan *validity*. Analisis Smat Pls sampai dengan mendapatkan reliabel dan valid dapat dilihat pada gambar 2. Hubungan antara variabel dan indikatornya mencerminkan suatu hubungan yang reflektif dan ditentukan dari hasil nilai loadingnya. Nilai *loading* sebaiknya lebih besar dari 0.7. Indikator yang hilang dari model terdiri dari: untuk variabel human capital adalah pendidikan, pengalaman, pelatihan, kebiasaan kerja, kepercayaan, dan prakarsa. Pada variabel people equity dan strategi inovasi semuanya lolos sebagai model. Variabel kinerja yang hilang dari model pertumbuhan penjualan dan pertumbuhan pangsa pasar, dan model lebih memilih pertumbuhan laba. Sedangkan besarnya pengaruh Variabel *human capital*, *people equity* terhadap strategi inovasi sebesar 62%, dan besarnya pengaruh *human capital*, *people equity* dan strategi inovasi terhadap kinerja UKM kerajinan sebesar 10.3% sidanya sebesar 27.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dilihat dari R squernya pada gambar 2.



Gambar 2. Model kinerja UKM Kerajinan lolos reliabilitas dan validitas

Outer Loading dihasilkan dari analisis Smart PLS dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. outer loading variabel dan indikator

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
CPC <- Human Capital	0.905	0.906	0.023	38.521	0.000
ECP <- Human Capital	0.855	0.853	0.040	21.455	0.000
IDP <- Strategi Inovasi	0.898	0.898	0.028	32.362	0.000
IP <- Strategi Inovasi	0.825	0.826	0.039	20.949	0.000
KP <- People Equity	0.883	0.885	0.023	38.349	0.000
KS <- People Equity	0.907	0.904	0.044	20.634	0.000
KTN <- People Equity	0.898	0.900	0.033	27.081	0.000
KWL <- Human Capital	0.880	0.879	0.031	27.977	0.000
PDK <- Strategi Inovasi	0.801	0.796	0.068	11.845	0.000
PL <- Kinerja UKM Kerajinan	1.000	1.000	0.000		
SKL <- Human Capital	0.893	0.892	0.028	31.567	0.000

Hasil outer loading dari variabel yang terbentuk dalam model semuanya signifikan karena hasil dari t statistik > t tabel. [5] penelitian dimana human capital tidak semuanya indikator dapat menopang kinerja UKM, [13], [17], [21] masing-masing indikator dapat membentuk model dan indikatornya mampu mempunyai pengaruh terhadap kinerja UKM terutama pada peningkatan laba usaha.

Berikut ini adalah hasil pengujian dari hipotesa 1, 2, 3 yaitu pengaruh langsung tidak signifikan karena P Value lebih dari 5%. Hipotesa 4 dan 5 yaitu pengaruh human capital terhadap kinerja signifikan, dan people equity berpengaruh signifikan terhadap strategi inovasi, tabel 4.

Tabel 4. Pengaruh langsung dari masing-masing variabel terhadap strategi inovasi dan kinerja UKM Kerajinan

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
Human Capital -> Kinerja UKM Kerajinan	-0.506	-0.510	0.232	2.180	0.030
Human Capital -> Strategi Inovasi	0.188	0.188	0.128	1.474	0.141
People Equity -> Kinerja UKM Kerajinan	0.148	0.144	0.283	0.525	0.600
People Equity -> Strategi Inovasi	0.628	0.638	0.139	4.520	0.000
Strategi Inovasi -> Kinerja UKM Kerajinan	0.251	0.264	0.141	1.780	0.076

Sedangkan untuk mendapatkan pengaruh tidak langsung untuk menguji hipotesa ke 6 yaitu pengaruh tidak langsung human capital terhadap kinerja UKM Kerajinan melalui strategi inovasi dan pengaruh tidak langsung people equity terhadap kinerja UKM kerajinan melalui strategi inovasi semuanya tidak signifikan artinya bahwa strategi inovasi tidak dapat memediasi antara kedua variabel dimaksud, dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5: Pengaruh tidak langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
Human Capital -> Kinerja UKM Kerajinan	0.047	0.044	0.039	1.203	0.230
Human Capital -> Strategi Inovasi					
People Equity -> Kinerja UKM Kerajinan	0.158	0.174	0.108	1.458	0.145
People Equity -> Strategi Inovasi					
Strategi Inovasi -> Kinerja UKM Kerajinan		-0.000	0.000		

## Hasil secara manajerial

*Human capital* merupakan aset yang sangat penting dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan pengetahuan, sehingga akan mempunyai dampak positif untuk kinerja UKM, namun hasil penelitian ini justru mempunyai hasil negatif yang berarti adanya peningkatan pelatihan terhadap SDM akan mempunyai penurunan kinerja UKM karena SDM latar belakang pendidikan tidak merata dan bahkan banyak yang berasal dari kalangan SMA ke bawah, sehingga untuk diberi pelatihan harus mempunyai effort yang lebih nyata. Sedangkan kondisi pandemi covid-19 membuat *people equity* sebagai *resource based view* dimana *people equity* itu sendiri ada tiga elemen yang penting meliputi: kesesuaian (*alignment*), kapabilitas (*capability*) dan keterikatan (*engagement*).

*People Equity* dipandang sebagai paradigma baru dalam pengelolaan *human capital* yang selanjutnya dapat digunakan untuk mengembangkan strategi inovasi, tetapi inovasi juga tidak akan muncul jika SDM sebagai individu tidak melakukan peningkatan kreatifitas. Oleh arena itu strategi inovasi harus dirancang untuk dapat menunjang kinerja UKM. sangat dibutuhkan untuk kecepatan dalam menangkap perkembangan teknologi infomasi untuk pemanfaatan *website* sebagai proses perdagangan secara *on line* atau lebih dikenal dengan *e-commerce*, maka hasil kinerja UKM dalam keuangan atau laba akan menjadi meningkat karena promosi dapat dilakukan melalui media sosial.

## KESIMPULAN

1. *human capital* secara langsung mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap strategi inovasi, hal ini dikarenakan strategi inovasi lebih mengarah pada keputusan pemilik UKM untuk melakukan perubahan strategi bisnis dengan melakukan inovasi bisnis yang berbeda dari sebelumnya dan berbeda dengan bisnis lainnya (H1)
2. *people equity* secara langsung mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap strategi inovasi, artinya bahwa *people equity* sebagai *resource based view* selalu berpegang pada kesesuaian (*alignment*), kapabilitas (*capability*) dan keterikatan (*engagement*), sehingga perlu dilakukan strategi inovasi untuk mewujudkan usahanya, kebanyakan pimpinan dalam melakukan aktivitas bisnisnya dilakukan secara tradisional, sehingga kurang mampu dalam kapabilitas SDM yang dilakukan secara strategik. Inovasi meningkat maka *people equity* juga meningkat dan ini akan meningkatkan kinerja (H2).
3. strategi inovasi secara langsung tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja UKM kerajinan (H3). Hal ini dikarenakan, jika UKM berhasil dan mampu menerapkan kecocokan antara strategi inovatif terhadap lingkungan dinamis ini akan berakibat pada kinerja UKM menjadi lebih meningkat. Hal penting terkait dengan ide kreatif yang akan diterapkan pada UKM untuk melaksanakan inovasi dengan baik.
4. *human capital* mempunyai pengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap kinerja UKM kerajinan artinya jika ada upaya dalam melakukan peningkatan kemampuan secara langsung akan menurunkan kinerja UKM kerajinan, hal ini terkait dengan latar belakang tingkat pendidikan pemilik bisnis UKM pendidikannya tidak merata, sehingga dengan pelatihan menjadi malas untuk diikuti, (H4).
5. *people equity* mempunyai pengaruh langsung tidak signifikan terhadap kinerja UKM kerajinan (H5). Karakteristik yang berbeda karena berpegang pada kesesuaian (*alignment*), kapabilitas (*capability*) dan keterikatan (*engagement*), tetapi jika dikaitkan dengan strategi inovasi mempunyai peran tersendiri untuk dapat meningkatkan kinerja dalam hal ini adalah UKM lebih menekankan pada faktor laba atau keuntungan.
6. *Human capital* secara tidak langsung mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja UKM kerajinan melalui strategi inovasi (H6).
7. *people equity* secara tidak langsung mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja UKM kerajinan melalui strategi inovasi (H7).

8. *Human capital*, efek positif terhadap kinerja UKM, karyawan selalu berpikir tentang *know how*, sebagai sumber daya yang mempunyai nilai dan berhubungan dengan keberhasilan UKM. SDM dalam UKM bernilai dengan memberikan kontribusi untuk dapat mencapai keunggulan bersaing, yang selanjutnya akan berdampak pada laba. Namun dalam penelitian ini tidak semua variabel berperan secara signifikan terhadap kinerja UKM kerajinan artinya ada variabel lain yang dapat diteliti untuk peneliti lain.

### UCAPAN TERIMA KASIH

1. Kepada Kemenristek/Brin yang telah memberikan dana hibah Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi (PTUPT) tahun ke 3.
2. Kepada LLDikti VII, telah memberikan kemudahan dalam pelaksanaan hibah Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi (PTUPT) tahun ke 3
3. Kepada Rektor Universitas Widyagama Malang, telah memberikan kesempatan untuk mengembangkan penelitian melalui hibah Kemenristek/Brin PTUPT tahun ke 3

### REFERENSI

- [1] P. Larsen and A. Lewis, "How Award Winning SMEs The Barrires to Innovation," *J. Creat. Innov. Manag.*, pp. 141-151, 2007.
- [2] I. Ulum, "Peran Pengungkapan Modal Intelektual dan Profitabilitas dalam Hubungan antara Kinerja Modal Intelektual dan Kapitalisasi Pasar," *Simp. Nas. Akunt. 18 Univ. Sumatera Utara, Medan*, vol. 19, no. revisi 2010, 2015.
- [3] W. Raldianingrat and Wuryanti, "Upaya Peningkatan Kineja Industri Kreatif Kerajinan Melalui People Equity Dan Strategi Inovasi Di Kabupaten Konawe," *Ekobis*, vol. 15, no. 2, pp. 102-112, 2014.
- [4] M. Maran, A. Lawrence, and I. Maimunah, "HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AND ITS IMPACT ON FIRM PERFORMANCE: EVIDENCE FROM DEVELOPMENTAL ECONOMICS Maran," *J. Int. Soc. Res.*, vol. 2, 2009.
- [5] W. Widodo, "MODEL PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL DALAM KONTEKS MODAL SOSIAL," *Benefit J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 13, no. 2, pp. 69-103, 2009.
- [6] C. Hidayat, "ANALISIS MODEL PENGUKURAN HUMAN CAPITAL DALAM ORGANISASI," no. 9, pp. 879-885.
- [7] W. Wulandari, S. Sodik, and D. P. Handini, "Orientasi Belajar Dan Komitmen Terhadap Kinerja Ukm Melalui Human Capital Sebagai Variabel Intervening Pada Ukm Kerajinan Di Malang Raya," *Equilib. J. Ilm. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 9, no. 2, pp. 45-53, 2020.
- [8] N. Andriani and D. Zain, "Pengaruh Modal Sosial, Kualitas Informasi, dan Kompetensi Pemasaran terhadap Kinerja Pemasaran (Studi pada Industri Kecil Menengah Garmen di Jawa Timur)," *J. Apl. Manaj.*, p. 2010, 2010.
- [9] I. V. Kozlenkova, S. A. Samaha, and R. W. Palmatier, "Resource-based theory in marketing," 2013.
- [10] E. . Surin, O. . Edward, H. . Hussin, and I. . Wahab, "Recognising the Importance of Strategic Business Network on Business Performance of SME Manufacturing Firm in Malaysia: Analysing The Moderating Influence of Human Capital and Business Environment," *Int. J. Arts Sci.*, pp. 31-44, 2017.
- [11] dan I. E. Muafi, H. Gusaptono, N. Charibaldi, "The Information Technology (IT) Adoption Process and E-Readiness to Use within Yogyakarta Indonesia Small Medium Enterprises (SME)," *Int. J. Inf. Commun. Technol. Res.*, vol. 2, no. 1, pp. 29-3, 2012.



- [12] Zulkieflimansyah and M. H, "Refleksi dinamika Inovasi Teknologi UKM di Indonesia: Studi Kasus Industri Logam dan Permesinan," *Manajemen, Usahawan, Indones.*, no. 07, pp. 11–18, 2003.
- [13] W. A. Schiemann, "people Equity: A New Paradigm for Measuring and Managing Human Capital," *Metrus Group, Inc*, 2011.
- [14] Muafi, "The effects of alignment competitive strategy, culture, and role behaviour on organizational performance in service firms," *Int. J. Organ. Innov.*, vol. 2, no. 1, pp. 106–134, 2009.
- [15] B. E. Becker, M. A. Huselid, and D. Ulrich, *The HR Scorecard. Linking People, Strategy and Performance*. USA: Harvard Business Scholl Press, 2001.
- [16] J. C. Hayton, "Strategic human capital management in SMEs: An empirical study of entrepreneurial performance," *Hum. Resour. Manage.*, vol. 42, no. 4, pp. 375–391, 2003.
- [17] M. Indriastuti and A. A. Dista, "Peningkatan Kinerja Ukm Dengan Pengelolaan Intellectual Capital Dan Inovasi," *CBAM*, vol. 1, no. 1, 2012.
- [18] Š. Hittmár, M. Varmus, and V. Lendel, "Proposal of model for effective implementation of innovation strategy to business," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, no. 109, pp. 1194–1198, 2014.
- [19] N. Kazinguvu, "Strategic Innovation in Management of small and Medium-Sized Manufacturing Companies in Rwanda," *Progr. Econ. Manag.*, vol. 3, pp. 1–13, 2016.
- [20] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- [21] F. & Bemanke, "Human capital is 'an amalgam of factors such as education, experience, training, intelligence, energy, work habits, trustworthiness, and initiative that affect the value of a worker's marginal product,'" 2007.
- [22] Rodriguez & Loomis, "Human capital is 'the knowledge, skills, competencies and attributes in individuals that facilitate the creation of personal, social and economic well-being' with the social perspective," 2007.
- [23] H. R. Nurainun, "Analisis Industri Batik di Indonesia," *Fokus Ekon.*, pp. 124–135, 2008.

