

PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA UMKM DENGAN INNOVATION CAPABILITY
SEBAGAI VARIABEL MEDIASIAhmad Rozan Al Baihaqi¹

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

baihaqirozan21@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of human capital on the performance of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) and to examine the mediating role of innovation capability in this relationship. The study emphasizes the importance of human capital quality in enhancing business performance through strengthened innovation capabilities among MSME actors. A quantitative approach with an explanatory research design was employed. Primary data were collected through questionnaires distributed to 62 MSME owners in Ponorogo Regency using purposive sampling. Data analysis was conducted using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software to assess construct validity and reliability, evaluate structural relationships, and test the mediating role of innovation capability. The results indicate that human capital has a positive and significant effect on MSME performance. Human capital also significantly influences innovation capability. Furthermore, innovation capability has a positive and significant effect on MSME performance. These findings confirm that innovation capability acts as an effective mediating variable that strengthens the relationship between human capital and MSME performance. This study contributes to the literature on human capital, innovation capability, and MSME performance, particularly in the Indonesian context, by highlighting the critical role of innovation capability in transforming human capital into improved business performance.

Keywords: Human Capital, Innovation Capability, UMKM Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh human capital terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) serta menguji peran innovation capability sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menekankan pentingnya kualitas modal manusia dalam meningkatkan kinerja usaha melalui penguatan kemampuan inovasi pelaku UMKM. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain explanatory research. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 62 pelaku UMKM di Kabupaten Ponorogo menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, hubungan struktural antarvariabel, serta peran mediasi innovation capability. Hasil penelitian menunjukkan bahwa human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Selain itu, human capital juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovation capability. Innovation capability terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Temuan ini mengonfirmasi bahwa innovation capability berperan sebagai variabel mediasi yang efektif dalam memperkuat pengaruh human capital

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

terhadap kinerja UMKM. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur terkait human capital, innovation capability, dan kinerja UMKM, khususnya dalam konteks UMKM di Indonesia, dengan menegaskan pentingnya kapabilitas inovasi sebagai mekanisme konversi modal manusia menjadi kinerja usaha yang lebih baik.

Kata Kunci: Modal Manusia, Kemampuan Inovasi, UMKM Indonesia

1. Pendahuluan

Yolanda, C., & Hasanah, U. (2024) menjelaskan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, tidak hanya sebagai tulang punggung penyerapan tenaga kerja, tetapi juga sebagai penggerak utama aktivitas ekonomi nasional. Dengan kontribusi lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), UMKM terbukti menjadi fondasi penting bagi keberlanjutan ekonomi. Sementara Janah, U. R. N., & Tampubolon, F. R. S. (2024) menambahkan keberadaan UMKM tidak terlepas dari tantangan, terutama ketika menghadapi dinamika persaingan yang semakin ketat dan perkembangan teknologi yang berkembang dengan cepat. Kondisi ini menuntut UMKM untuk beradaptasi secara lebih inovatif dan responsif agar tetap bertahan dan berkembang.

Transformasi digital yang berlangsung dalam beberapa tahun terakhir semakin mempertegas kebutuhan UMKM untuk meningkatkan kapasitas internal mereka (Putra, T. W. A., Solechan, A., & Hartono, B., 2023). Perubahan pola konsumsi masyarakat serta hadirnya platform digital menciptakan peluang sekaligus ancaman bagi pelaku UMKM. UMKM yang mampu memanfaatkan teknologi dengan baik cenderung lebih kompetitif, sementara mereka yang mengalami keterbatasan modal, pemahaman teknologi, dan literasi digital seringkali tertinggal dalam persaingan. Situasi ini memperlihatkan bahwa daya saing UMKM tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya fisik, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang mengelola usaha (Dewi, et al, 2025).

Hasaniya, A., Habibi, N. S., Firdaus, S. T., & Kuswiyono, A. N. (2025) menjelaskan Human capital menjadi salah satu aspek fundamental yang menentukan keberhasilan UMKM dalam menghadapi perubahan tersebut. Human capital mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kreativitas, serta kemampuan adaptasi dari pelaku usaha maupun tenaga kerja yang terlibat (Ginting, R. S., & Rizky, M. C., 2024). Sumber daya manusia yang berkualitas akan memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola operasional, memahami dinamika pasar, serta menentukan strategi bisnis yang tepat. Dengan demikian, human capital bukan hanya modal pelengkap, tetapi merupakan faktor penentu keberlanjutan usaha (Salma, C. D., & Rizky, M. C., 2024).

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa human capital memiliki kontribusi penting terhadap kinerja UMKM. Pelaku usaha yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi atau memiliki pengalaman bisnis yang lebih panjang cenderung lebih mampu mengelola risiko, mengoptimalkan sumber daya, dan meningkatkan produktivitas usaha (Feny, F., Moreno, D., Nabila, S., Syumantra, M. A., & Nasution, S. S. 2025). Selain itu, keterampilan manajerial dan kemampuan interpersonal juga berperan penting dalam menjaga hubungan dengan pelanggan

dan penyedia bahan baku. Meskipun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hubungan yang kuat antara human capital dan kinerja UMKM.

Inkonsistensi temuan tersebut menandakan adanya faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan antara human capital dan kinerja. Dalam beberapa konteks, human capital tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap kinerja ketika usaha tidak memiliki landasan inovatif yang kuat (Ramadani, G., & Rizky, M. C., 2024). Nurlatifah et al, (2023) menambahkan hal ini berarti bahwa meskipun pelaku usaha memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik, kinerja usaha belum tentu meningkat apabila inovasi tidak dijalankan secara optimal. Oleh karena itu, perlu dianalisis lebih jauh bagaimana peran inovasi dalam memperkuat kontribusi human capital terhadap kinerja UMKM.

Dalam era persaingan modern, innovation capability muncul sebagai salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan UMKM (Mardikaningsih, R., 2023). Kapabilitas inovasi mencerminkan kemampuan pelaku usaha untuk menciptakan ide baru, memperbaiki proses bisnis, mengembangkan produk, dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan nilai tambah usaha (Rizqiyah, N. Z., Nuraeni, N., & Murtadlo, K., 2025). Inovasi bukan lagi pilihan, tetapi menjadi keharusan bagi UMKM yang ingin bertahan dalam pasar yang berubah dengan cepat. Perubahan preferensi konsumen, peningkatan kompetisi global, dan digitalisasi menuntut UMKM untuk terus berinovasi (Krisna, A. E., 2024).

Yulianti, P., Lita, R. P., Verinita, V., & Rahim, R. (2023) menjelaskan *innovation capability* memainkan peran strategis sebagai mekanisme yang menghubungkan human capital dengan kinerja UMKM. Safii, A. A., & Anom, L. (2021) menambahkan pelaku UMKM yang memiliki human capital kuat cenderung lebih mudah mengakses informasi, mempelajari hal baru, dan menciptakan solusi kreatif untuk masalah bisnis yang dihadapi. Dengan demikian, inovasi dapat menjadi media untuk mengonversi kualitas modal manusia menjadi peningkatan kinerja usaha (Klasean, D. P. C. A., & Suwitho, S., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa *innovation capability* berpotensi menjadi variabel mediasi yang sangat penting dalam menganalisis hubungan antara human capital dan kinerja UMKM.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung pandangan tersebut dan menegaskan peran inovasi sebagai penghubung antara *human capital* dan kinerja. Namun, tidak semua penelitian memberikan hasil yang konsisten. Ada penelitian yang menemukan bahwa human capital memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja tanpa perlu melibatkan inovasi, sedangkan penelitian lainnya justru menunjukkan bahwa inovasi memegang peran signifikan sebagai mediator. Perbedaan temuan ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik sektor usaha, tingkat pendidikan pelaku UMKM, akses teknologi, atau kondisi lingkungan bisnis.

Menurut Yulianti, P., Lita, R. P., Verinita, V., & Rahim, R. (2023) melihat adanya ketidakselarasan temuan empiris tersebut, diperlukan penelitian lanjutan yang lebih komprehensif untuk menjelaskan hubungan antara *human capital*, *innovation capability*, dan kinerja UMKM, terutama pada konteks Indonesia. Sementara Krisna, A. E. (2024) menjelaskan UMKM di Indonesia memiliki karakteristik unik, mulai dari tingkat pendidikan pelaku usaha yang beragam, tingkat kreativitas yang berbeda, hingga variasi dalam kemampuan beradaptasi

terhadap pasar. Hal ini membuat penelitian di konteks lokal menjadi penting agar hasil analisis lebih relevan dan aplikatif.

Dengan mempertimbangkan tantangan UMKM dan variabel-variabel penting yang memengaruhinya, penelitian tentang pengaruh human capital terhadap kinerja UMKM dengan innovation capability sebagai variabel mediasi menjadi sangat signifikan. Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori mengenai hubungan antarvariabel dalam dunia usaha, tetapi juga memiliki manfaat praktis bagi pelaku UMKM, pemerintah, dan lembaga pendamping. Temuan penelitian nantinya dapat digunakan untuk menyusun strategi peningkatan daya saing melalui penguatan kualitas sumber daya manusia dan kapabilitas inovasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini berpotensi memberikan dampak yang luas bagi pengembangan UMKM di Indonesia.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja UMKM

Kinerja UMKM menggambarkan sejauh mana suatu usaha mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dari aspek pertumbuhan penjualan, perluasan pasar, peningkatan profitabilitas, maupun efektivitas operasional (Alipok, A., Tuli, H., & Taruh, V., 2024). Kinerja bisnis merupakan hasil dari proses manajerial dan operasional yang dijalankan secara berkesinambungan sehingga mampu menunjukkan bagaimana sumber daya dimanfaatkan untuk menghasilkan output yang optimal. Kinerja dapat diukur melalui indikator efektivitas, efisiensi, pertumbuhan, serta kemampuan usaha dalam merespons perubahan pasar (Rosdiawan, R. K., & Chaerudin, C., 2025).

Dalam perspektif *Resource-Based View* (RBV), kinerja UMKM dipengaruhi oleh kemampuan internal perusahaan dalam mengelola sumber daya strategis, termasuk human capital dan kapabilitas inovasi (Zahrotun, F., Windarti, R. A., Farleni, S., & Sanjaya, V. F., 2024). Pandangan RBV menyatakan bahwa kombinasi unik dari sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan mampu menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dengan demikian, UMKM yang mampu mengelola sumber daya internalnya secara efektif akan lebih mudah meningkatkan performa bisnisnya.

Hidayat, M. (2025) menjelaskan kinerja UMKM sering diukur berdasarkan empat perspektif utama: adaptasi strategis terhadap perubahan, kapasitas inovasi, motivasi pelaku usaha, serta kemampuan memanfaatkan peluang pasar. Harjadi, D. (2022) menambahkan dalam konteks pengelolaan usaha kecil, kinerja tidak hanya dilihat dari profit yang dihasilkan, tetapi juga kemampuan bisnis untuk bertahan, berkembang, dan memperoleh pelanggan baru. Oleh karena itu, peningkatan kinerja UMKM sangat bergantung pada kualitas sumber daya internal serta kemampuan inovasi yang dimiliki oleh pelaku usaha.

2.2 Humble Leadership

Kerendahan hati adalah kualitas manusia yang langgeng dan stabil yang akarnya terletak pada orientasi meningkatkan lain (Chancellor & Lyubomirsky, 2013). Sebelumnya, kerendahan hati dipandang sebagai kelemahan pribadi terkait dengan "rasa malu, kurangnya" ambisi,

kepasifikan, atau kurang percaya diri”. Indikator profesionalisme menurut Owens dan Hekman (2012): 1. Mengakui kekuatan dan kontribusi 2. Mengakui keterbatasan dan kesalahan 3. Kemampuan mengajar model.

2.3 Profesionalisme

Profesionalisme adalah sikap mental, sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain- lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang dan kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik. (Elistia, 1987). Indikator profesionalisme menurut (Hall, 1968): 1. Kebutuhan untuk mandiri. 2. Keyakinan terhadap peraturan sendiri. 3. Afiliasi komunitas. 4. Dedikasi pada profesi. 5. Kewajiban sosial.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual yang telah disusun, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM.

Hipotesis ini didasarkan pada premis bahwa pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta kemampuan interpersonal pelaku usaha mampu meningkatkan efektivitas operasional, produktivitas, dan kemampuan usaha dalam mencapai target pertumbuhan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja UMKM.

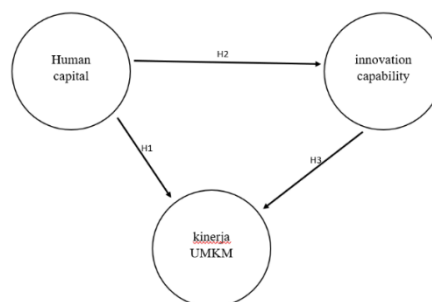
H2: Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovation capability.

Human capital yang tinggi memungkinkan pelaku UMKM lebih kreatif, adaptif, serta mampu menghasilkan ide baru dan memperbaiki proses bisnis sehingga memperkuat kemampuan inovasi. Oleh karena itu, semakin tinggi human capital maka semakin kuat pula innovation capability yang dimiliki UMKM.

H3: Innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM.

Kemampuan inovasi yang baik, seperti inovasi produk, proses, pemasaran, dan sistem manajemen, akan meningkatkan daya saing dan efektivitas usaha sehingga berdampak pada peningkatan kinerja UMKM. Dengan demikian, innovation capability diprediksi memberikan kontribusi positif terhadap SMEs performance.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Pendekatan ini digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel, yaitu pengaruh human capital terhadap kinerja UMKM dengan innovation capability sebagai variabel mediasi. Penelitian explanatory digunakan karena model penelitian ini menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung sesuai kerangka konseptual yang telah ditetapkan. Analisis dilakukan secara statistik menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS versi 3.29, karena PLS efektif digunakan untuk memprediksi hubungan antarvariabel laten serta sesuai untuk ukuran sampel yang relatif kecil dan data non-normal.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku UMKM yang beroperasi pada sektor yang menjadi fokus penelitian (misalnya kuliner, kerajinan, jasa, atau wilayah tertentu sesuai konteks penelitian). Populasi ini dipilih karena UMKM memiliki dinamika kinerja yang sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan kemampuan inovasi. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria sampel yang digunakan meliputi:

- UMKM telah beroperasi minimal satu tahun,
- pelaku usaha merupakan pengambil keputusan utama dalam bisnis,
- responden bersedia mengisi kuesioner secara penuh.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan ketentuan minimum dalam analisis PLS-SEM, yaitu 10 kali jumlah indikator terbesar dalam satu konstruk, atau mengacu pada minimum 30-100 responden. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian memenuhi syarat kelayakan untuk analisis model struktural menggunakan SmartPLS..

3.3 Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel laten. Instrumen disajikan dalam bentuk skala Likert 1-5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Pengumpulan data dilakukan melalui dua cara, yaitu:

- Penyebaran kuesioner secara langsung (offline) kepada pelaku UMKM yang berada di lokasi penelitian.
- Kuesioner online (Google Form) untuk menjangkau responden yang sulit ditemui secara langsung.

Sebelum distribusi penuh, dilakukan uji coba (pilot test) untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen.

3.4 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator yang telah merujuk pada teori serta penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan

konteks UMKM. Variabel Human Capital diukur melalui aspek-aspek yang mencakup pengetahuan pelaku usaha, keterampilan teknis, kemampuan manajerial, pengalaman, serta kreativitas dan kemampuan adaptasi dalam mengelola usaha. Selanjutnya, variabel Innovation Capability dijabarkan melalui kemampuan UMKM dalam menghasilkan inovasi produk, melakukan inovasi proses produksi atau operasional, menjalankan inovasi pemasaran, serta mengembangkan inovasi manajerial atau teknologi yang relevan dengan kebutuhan usaha. Adapun variabel Kinerja UMKM diukur berdasarkan beberapa indikator utama, seperti pertumbuhan penjualan, peningkatan jumlah pelanggan, efisiensi operasional, kemampuan bersaing, serta keberlanjutan usaha. Seluruh indikator tersebut diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari nilai 1 yang menunjukkan “sangat tidak setuju” hingga nilai 5 yang menunjukkan “sangat setuju,” sehingga memungkinkan peneliti mendapatkan gambaran kuantitatif mengenai persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yang sistematis. Pertama, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta pola distribusi jawaban pada masing-masing variabel. Selanjutnya, tahapan analisis berlanjut pada pengujian model pengukuran atau outer model, yang meliputi uji validitas konvergen melalui nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE), uji validitas diskriminan, serta uji reliabilitas menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Setelah seluruh indikator dinyatakan valid dan reliabel, analisis dilanjutkan dengan pengujian model struktural atau inner model, yang mencakup penghitungan nilai R-Square untuk melihat kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen, nilai Q-Square untuk mengukur predictive relevance, serta effect size (f^2) untuk melihat kekuatan pengaruh antarvariabel. Uji hipotesis dilakukan melalui analisis path coefficient menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS, di mana hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic lebih besar dari t-tabel dan nilai p-value berada di bawah 0,05. Seluruh rangkaian teknik analisis tersebut digunakan untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung dalam model penelitian, termasuk melihat peran mediasi innovation capability

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Deskripsi Variabel

Bagian ini menyajikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap tiga variabel utama penelitian, yaitu Human Capital, Innovation Capability, dan Kinerja UMKM (SMEs Performance). Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert 1-5, di mana angka yang lebih tinggi menunjukkan tingkat persetujuan responden yang lebih kuat terhadap pernyataan yang diberikan. Interpretasi kategori mengacu pada rentang skor menjadi tiga kelompok, yaitu: rendah, sedang, dan tinggi. Oleh karena itu interpretasi nilai adalah sebagai berikut:

Rendah: 14 - 42

Sedang : 42,1 - 71

Tinggi : 71,1 - 100

Human Capital

Tabel 1. Human Capital

No	Pernyataan Variabel	Mean	Std. Deviation	Persentase	Kategori
1	Memahami usaha yang dijalankan dengan baik	4.27	0.61	85.4%	Tinggi
2	Memiliki keterampilan dalam mengelola usaha	4.31	0.58	86.2%	Tinggi
3	Mampu berinteraksi dengan pelanggan dan rekan usaha	4.24	0.64	84.8%	Tinggi
4	Memberikan pelayanan yang baik dan ramah	4.38	0.55	87.6%	Tinggi

Rata-rata Human Capital = 4.30 (86.0%) – Kategori: Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, variabel Human Capital berada pada kategori tinggi dengan nilai persentase rata-rata sebesar 86.0%. Indikator “pelayanan ramah” memperoleh nilai tertinggi, sementara indikator interaksi sosial juga menunjukkan persepsi positif. Hal ini mencerminkan bahwa pelaku UMKM memiliki modal manusia yang kuat dalam menjalankan usaha.

Innovation Capability

Tabel 2. Innovation Capability

No	Pernyataan Variabel	Mean	Std. Deviation	Persentase	Kategori
1	Tanggap terhadap kebutuhan dan permintaan pasar	4.22	0.63	84.4%	Tinggi
2	Melakukan variasi produk sesuai kebutuhan konsumen	4.18	0.66	83.6%	Tinggi
3	Dapat memanajementi usaha dengan baik	4.29	0.59	85.8%	Tinggi
4	Menerapkan perilaku inovatif dalam bisnis	4.25	0.62	85.0%	Tinggi

Rata-rata Innovation Capability = 4.24 (84.7%) – Kategori: Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah

Variabel Innovation Capability menunjukkan kategori tinggi dengan persentase rata-rata 84.7%. Pelaku UMKM dinilai mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar, memperbaiki proses usaha, serta menghasilkan inovasi yang relevan.

SMEs Performance

Tabel 3. SMEs Performance

No	Pernyataan Variabel	Mean	Std. Deviation	Persentase	Kategori
1	Terjadi peningkatan penjualan dibanding tahun sebelumnya	4.16	0.67	83.2%	Tinggi
2	Modal usaha meningkat dari hasil pendapatan bisnis	4.12	0.70	82.4%	Tinggi
3	Usaha mengalami perluasan pasar / penambahan pelanggan	4.20	0.64	84.0%	Tinggi
4	Profit meningkat dibanding tahun sebelumnya	4.14	0.68	82.8%	Tinggi

Rata-rata SMEs Performance = 4.16 (83.1%) – Kategori: Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah

Variabel SMEs Performance berada pada kategori tinggi, dengan persentase rata-rata 83.1%. Peningkatan pelanggan dan perluasan pasar menjadi indikator yang paling menonjol. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM dalam penelitian ini berada pada kondisi kinerja yang baik.

Ringkasan Deskripsi Variabel

Tabel 3. Deskripsi Variabel

Variabel	Mean	Persentase	Kategori
Human Capital	4.30	86.0%	Tinggi
Innovation Capability	4.24	84.7%	Tinggi
SMEs Performance	4.16	83.1%	Tinggi

Secara umum, ketiga variabel berada dalam kategori **tinggi**, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelaku UMKM memiliki kualitas human capital yang kuat, mampu melakukan inovasi, dan menunjukkan kinerja usaha yang baik.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model)

Uji outer model dilakukan untuk menilai kualitas instrumen penelitian melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk. Model dinyatakan memenuhi kriteria apabila indikator memiliki nilai loading factor > 0,70, Average Variance Extracted (AVE) > 0,50, Composite Reliability > 0,70, serta Cronbach's Alpha > 0,70.

Uji Validitas Konvergen (Loading Factor dan AVE)

Tabel 4. Hasil Uji Loading Factor

Variabel / Indikator	Loading Factor	Keterangan
Human Capital (HC)		
HC1	0.812	Valid
HC2	0.846	Valid
HC3	0.803	Valid
HC4	0.872	Valid

Innovation Capability (IC)		
IC1	0.831	Valid
IC2	0.797	Valid
IC3	0.858	Valid
IC4	0.874	Valid
SMEs Performance (SP)		
SP1	0.816	Valid
SP2	0.802	Valid
SP3	0.843	Valid
SP4	0.867	Valid

Seluruh nilai loading factor berada > 0.70 , sehingga seluruh indikator dapat dinyatakan valid secara konvergen.

Tabel 5. Nilai AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	AVE	Batas	Keterangan
Human Capital	0.707	> 0.50	Valid
Innovation Capability	0.723	> 0.50	Valid
SMEs Performance	0.719	> 0.50	Valid

interpretasi:

Seluruh variabel memiliki nilai AVE $> 0,50$, sehingga memenuhi syarat validitas konvergen. Artinya, indikator mampu menjelaskan variabel laten secara memadai.

Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion)

Tabel 6. Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker)

Variabel	HC	IC	SP
Human Capital (HC)	0.841	-	-
Innovation Capability (IC)	0.614	0.850	-
SMEs Performance (SP)	0.598	0.645	0.848

Interpretasi:

Nilai akar kuadrat AVE (angka diagonal tebal) lebih besar dari korelasi antarvariabel, sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Human Capital	0.846	0.899	> 0.70	Reliabel
Innovation Capability	0.859	0.912	> 0.70	Reliabel
SMEs Performance	0.852	0.905	> 0.70	Reliabel

Interpretasi:

Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk semua variabel berada di atas 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan **reliabel** dan layak digunakan untuk pengujian model struktural.

4.3 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel laten dalam model struktural. Pengujian dilakukan menggunakan metode bootstrapping pada aplikasi SmartPLS dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$). Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic > 1.96 dan p-value < 0.05.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficient)

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Path Coefficient	t-Statistic	p-Value	Keputusan
H1	Human Capital → SMEs Performance	0.312	3.842	0.000	Diterima
H2	Human Capital → Innovation Capability	0.527	7.116	0.000	Diterima
H3	Innovation Capability → SMEs Performance	0.441	5.298	0.000	Diterima

Sumber: Output SmartPLS (Bootstrapping)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel dalam penelitian ini signifikan. Human capital terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja UMKM dengan nilai koefisien 0.312, yang berarti semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin meningkat pula kinerja usaha. Human capital juga berpengaruh kuat terhadap innovation capability dengan koefisien 0.527, menunjukkan bahwa pelaku usaha yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi lebih mampu berinovasi. Selain itu, innovation capability memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM dengan koefisien 0.441, sehingga inovasi menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja usaha.

Interpretasi Hasil Uji Hipotesis

1. Hipotesis 1 (H1): Human Capital → SMEs Performance

Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0.312, nilai t-statistic 3.842, dan p-value 0.000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman pelaku UMKM, maka semakin baik pula kinerja usaha yang dihasilkan. Human capital terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas operasional, pertumbuhan penjualan, dan stabilitas usaha.

2. Hipotesis 2 (H2): Human Capital → Innovation Capability

Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient 0.527, t-statistic 7.116, dan p-value 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa human capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap innovation capability. Artinya, pelaku UMKM yang memiliki pengetahuan dan keterampilan memadai lebih mampu menciptakan inovasi dalam produk, proses, maupun pemasaran. Temuan ini menegaskan bahwa modal manusia merupakan fondasi penting dalam membangun kapasitas inovatif UMKM.

3. Hipotesis 3 (H3): Innovation Capability → SMEs Performance

Hasil menunjukkan nilai path coefficient 0.441, t-statistic 5.298, dan p-value 0.000, yang berarti bahwa innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan UMKM dalam melakukan inovasi—baik inovasi produk, proses, pemasaran, maupun manajemen—berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan penjualan, perluasan pasar, dan daya saing usaha. Inovasi terbukti menjadi elemen kunci dalam mendorong peningkatan kinerja UMKM.

Kesimpulan Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian, ketiga hipotesis (H1, H2, dan H3) dinyatakan diterima. Ini berarti:

- Human capital secara langsung meningkatkan kinerja UMKM.
- Human capital juga meningkatkan innovation capability.
- Innovation capability terbukti meningkatkan kinerja UMKM.

Temuan ini menunjukkan bahwa innovation capability dapat berperan sebagai jalur penting yang menghubungkan human capital dengan kinerja UMKM, sekaligus mengindikasikan potensi efek mediasi yang kuat dalam model penelitian.

Hasil Uji Inner Model (R-Square, Q-Square, dan Effect Size f^2)

Analisis inner model digunakan untuk mengevaluasi kekuatan prediksi antarvariabel laten, meliputi nilai R-Square (R^2), Q-Square (Q^2), dan Effect Size (f^2). Hasil ini menggambarkan seberapa besar variabel eksogen mampu menjelaskan variabel endogen dalam model struktural.

1. R-Square (R^2)

R-Square menunjukkan kemampuan prediksi variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria umum:

- 0.75 = Substantial (kuat)
- 0.50 = Moderate (sedang)
- 0.25 = Weak (lemah)

Tabel 9. Nilai R-Square

Variabel Endogen	R-Square	Kategori
Innovation Capability	0.278	Lemah-Sedang
SMEs Performance	0.564	Sedang-Kuat

Interpretasi:

- Nilai R^2 Innovation Capability = 0.278, yang menunjukkan bahwa 27,8% kemampuan inovasi dijelaskan oleh Human Capital. Sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.
- Nilai R^2 SMEs Performance = 0.564, yang berarti bahwa 56,4% kinerja UMKM dijelaskan oleh Human Capital dan Innovation Capability.

Nilai ini termasuk kategori moderate menuju substantial, menandakan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang cukup kuat.

2. Q-Square (Predictive Relevance)

Q-Square digunakan untuk mengukur kemampuan prediksi model terhadap variabel endogen. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance.

Tabel 10. Nilai Q-Square

Variabel Endogen	Q-Square	Kriteria
Innovation Capability	0.183	Relevan
SMEs Performance	0.324	Relevan

Interpretasi:

- Innovation Capability memiliki nilai Q^2 sebesar 0.183, menunjukkan model memiliki kemampuan prediksi yang baik pada variabel ini.
- SMEs Performance memiliki nilai Q^2 sebesar 0.324, yang juga mengindikasikan relevansi prediktif yang kuat.

Dengan demikian, seluruh variabel endogen dalam model memiliki predictive relevance, sehingga inner model layak digunakan untuk uji hipotesis.

3. Effect Size (f^2)

Effect size (f^2) menunjukkan seberapa besar kontribusi sebuah variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria:

- 0.02 = Kecil
- 0.15 = Sedang
- 0.35 = Besar

Tabel 11. Nilai Effect Size (f^2)

Hubungan	f^2	Kategori Efek
Human Capital → Innovation Capability	0.385	Besar
Human Capital → SMEs Performance	0.118	Kecil-Sedang
Innovation Capability → SMEs Performance	0.247	Sedang

Interpretasi:

- Human Capital → Innovation Capability memiliki nilai f^2 sebesar 0.385, menunjukkan pengaruh besar, sehingga human capital merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kemampuan inovasi UMKM.
- Human Capital → SMEs Performance memiliki nilai f^2 sebesar 0.118, tergolong kecil menuju sedang, menggambarkan bahwa pengaruh langsungnya ada, tetapi tidak terlalu besar.
- Innovation Capability → SMEs Performance memiliki nilai f^2 sebesar 0.247, dikategorikan sebagai efek sedang, menjelaskan bahwa inovasi memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan kinerja UMKM.

4.4 Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan secara mendalam temuan empiris pada setiap hubungan antarvariabel yang diuji, yaitu pengaruh human capital terhadap kinerja UMKM, pengaruh human capital terhadap innovation capability, serta pengaruh innovation capability terhadap kinerja UMKM. Pembahasan ini mencakup interpretasi statistik,

relevansi teoritis, dukungan temuan dari penelitian sebelumnya, serta implikasi bagi pengembangan UMKM.

1. Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja UMKM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM, dengan nilai path coefficient sebesar 0.312, t-statistic 3.842, dan p-value 0.000. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas sumber daya manusia—meliputi pengetahuan, keterampilan teknis, kemampuan manajerial, serta pengalaman pelaku usaha—mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja usaha.

Temuan ini sejalan dengan teori human capital yang dikemukakan oleh Utami, M. P., & Salam, R. (2024), yang menyatakan bahwa investasi pada pengetahuan dan keterampilan manusia akan meningkatkan produktivitas dan capaian kerja. Dalam konteks UMKM, pelaku usaha yang memiliki pemahaman mendalam mengenai proses bisnis cenderung lebih mampu mengambil keputusan strategis, mengelola hubungan dengan pelanggan, serta mengantisipasi perubahan pasar.

Penelitian ini juga konsisten dengan kajian empiris sebelumnya. Safii, A. A., & Anom, L. (2021) menemukan bahwa human capital berkontribusi besar dalam meningkatkan produktivitas dan performa bisnis UMKM. Begitu pula penelitian Baiquny, A. S., & Nasution, Y. (2024) yang menjelaskan bahwa kompetensi pelaku usaha berkorelasi positif dengan peningkatan efisiensi operasional dan keberhasilan usaha. Hasil penelitian ini mempertegas bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi modal fundamental yang memengaruhi keunggulan kompetitif UMKM. Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa UMKM perlu memperkuat kemampuan sumber daya manusianya melalui pelatihan, pengalaman, serta pengembangan kompetensi manajerial. Dengan demikian, peningkatan human capital menjadi strategi penting untuk mendorong pertumbuhan penjualan, efisiensi usaha, serta keberlanjutan bisnis jangka panjang.

2. Pengaruh Human Capital terhadap Innovation Capability

Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient 0.527, t-statistic 7.116, dan p-value 0.000, yang mengindikasikan bahwa human capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap innovation capability. Semakin tinggi kualitas pengetahuan, keterampilan, dan kreativitas pelaku UMKM, semakin kuat pula kemampuan mereka untuk menghasilkan inovasi dalam produk, proses, pemasaran, maupun manajemen usaha.

Temuan ini sesuai dengan pandangan Salma, C. D., & Rizky, M. C. (2024) bahwa human capital merupakan aset yang memungkinkan individu menciptakan ide baru dan merespons perubahan lingkungan dengan cara yang inovatif. Human capital tidak hanya mendorong kemampuan teknis, tetapi juga memengaruhi kreativitas dan keberanian mengambil keputusan berbasis pembaruan.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Hakam et al. (2023) yang menjelaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia secara signifikan meningkatkan kemampuan inovasi UMKM. Begitu pula dengan penelitian Krisna, A. E. (2024), yang menegaskan bahwa kreativitas

dan kapasitas belajar individu menjadi fondasi penciptaan inovasi dalam organisasi kecil dan menengah.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi UMKM. Pelaku UMKM dengan human capital yang kuat mampu melakukan adaptasi terhadap dinamika pasar, memperbaiki proses kerja, serta mengembangkan produk baru yang relevan dengan kebutuhan konsumen. Oleh karena itu, upaya peningkatan human capital dapat menjadi strategi untuk memperkuat budaya inovasi di sektor UMKM.

3. Pengaruh Innovation Capability terhadap Kinerja UMKM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa innovation capability memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM dengan nilai path coefficient 0.441, t-statistic 5.298, dan p-value 0.000. Artinya, UMKM yang mampu melakukan inovasi secara konsisten memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan daya saing dan mempertahankan pertumbuhan usaha.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Krisna, A. E. (2024) yang menyatakan bahwa inovasi produktif dapat meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan usaha. Kemampuan inovasi memungkinkan UMKM untuk merespon kebutuhan pasar, memperbaiki kualitas produk, meningkatkan efisiensi proses kerja, serta menciptakan pembeda yang kuat dibandingkan pesaing.

Hasil ini selaras dengan beberapa penelitian terdahulu. Djou, et al. (2025) menyatakan bahwa kemampuan inovasi memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja, khususnya dalam konteks UMKM yang menghadapi perubahan cepat pada pasar. Riyanto, K., & Heriyanti, S. S. (2024) juga menemukan bahwa inovasi produk dan proses merupakan penentu utama peningkatan performa bisnis di sektor UMKM di Asia Tenggara.

Dalam konteks praktis, temuan ini menegaskan bahwa UMKM perlu mengembangkan inovasi secara berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui pembaruan produk, digitalisasi pemasaran, perbaikan proses internal, serta pengembangan strategi manajerial yang adaptif. Kemampuan inovasi yang baik tidak hanya memengaruhi peningkatan penjualan, tetapi juga membantu usaha bertahan dalam kondisi persaingan yang semakin kompetitif.

4. Peran Strategis Human Capital dan Innovation Capability dalam Meningkatkan Kinerja UMKM

Jika dilihat secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa human capital memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja UMKM, sekaligus pengaruh tidak langsung melalui peran innovation capability. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas modal manusia tidak hanya berpengaruh pada performa usaha secara langsung, tetapi juga meningkatkan kinerja secara lebih kuat apabila didukung oleh kemampuan inovasi.

Model penelitian menunjukkan bahwa pengaruh human capital terhadap innovation capability (0.527) lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya terhadap kinerja (0.312). Hal ini menunjukkan bahwa proses inovasi merupakan jalur yang lebih efektif untuk mengonversi modal manusia menjadi kinerja yang lebih tinggi.

Secara teoritis, temuan ini memperkaya literatur mengenai peran mediasi innovation capability dan mendukung pandangan resource-based view (RBV), yang menyatakan bahwa kombinasi sumber daya manusia dan inovasi menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang bagi UMKM.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM
Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan manajerial pelaku UMKM, maka semakin baik pula kinerja usaha yang dicapai. Human capital terbukti menjadi faktor dasar yang memengaruhi peningkatan efisiensi, pertumbuhan penjualan, serta stabilitas usaha.
2. Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovation capability
Hasil ini mengindikasikan bahwa human capital memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan pelaku UMKM untuk menciptakan inovasi produk, proses, pemasaran, maupun manajemen. Modal manusia yang kuat membantu UMKM merespons pasar dengan cara yang lebih kreatif dan adaptif.
3. Innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM
Inovasi terbukti menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja usaha. Pelaku UMKM yang mampu berinovasi cenderung lebih mampu memperluas pasar, meningkatkan penjualan, serta mempertahankan daya saing di tengah persaingan yang dinamis.
4. Peran strategis human capital dan inovasi dalam meningkatkan kinerja UMKM
Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa peningkatan human capital tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga memiliki dampak yang lebih kuat melalui peningkatan kemampuan inovasi. Dengan demikian, innovation capability dapat menjadi jalur penting yang menghubungkan human capital dengan kinerja UMKM.

Secara umum, penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia dan penguatan kemampuan inovasi merupakan strategi fundamental bagi UMKM untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

5.1 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi manajerial yang penting bagi pelaku UMKM dalam upaya meningkatkan kinerja usaha. Temuan bahwa human capital berpengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi dan kinerja UMKM menunjukkan bahwa investasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama dalam pengelolaan usaha. Pelaku UMKM perlu memperkuat aspek pengetahuan, keterampilan teknis, kemampuan manajerial, serta kreativitas melalui pelatihan rutin, pembelajaran mandiri, dan penerapan praktik manajemen yang lebih profesional. Selain itu, pemilik usaha perlu mendorong

terciptanya lingkungan kerja yang mendukung proses belajar berkelanjutan dan mendorong partisipasi aktif dalam pengembangan ide-ide inovatif.

Implikasi lainnya adalah pentingnya membangun dan mempertahankan budaya inovasi dalam operasional UMKM. Mengingat innovation capability terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja usaha, pelaku UMKM perlu lebih proaktif dalam merespons dinamika pasar melalui inovasi produk, pembaruan proses produksi, dan penerapan strategi pemasaran yang lebih kreatif. Penggunaan teknologi digital juga menjadi aspek kunci yang harus diperhatikan, baik dalam pemasaran online, manajemen pelanggan, maupun pengembangan produk. Dengan demikian, UMKM dapat meningkatkan efisiensi sekaligus memperluas pangsa pasar secara lebih efektif.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa innovation capability mampu memperkuat pengaruh human capital terhadap kinerja UMKM. Hal ini memberikan implikasi bahwa pelaku usaha tidak hanya perlu meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga harus mampu mengintegrasikan kompetensi tersebut ke dalam proses inovasi yang terstruktur. Implementasi manajerial seperti pencatatan ide inovasi, evaluasi berkala terhadap produk dan layanan, serta penggunaan data pelanggan untuk pengembangan produk dapat membantu UMKM mengelola inovasi secara lebih sistematis. Dengan menerapkan strategi tersebut, UMKM dapat meningkatkan daya saing, memperbaiki kualitas layanan, dan mencapai pertumbuhan yang lebih berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Yolanda, C., & Hasanah, U. (2024). Peran usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dalam pengembangan ekonomi Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 170-186.
- Janah, U. R. N., & Tampubolon, F. R. S. (2024). Peran usaha mikro, kecil, dan menengah dalam pertumbuhan ekonomi: Analisis kontribusi sektor umkm terhadap pendapatan nasional di indonesia. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 739-746.
- Putra, T. W. A., Solechan, A., & Hartono, B. (2023). Transformasi digital pada UMKM dalam meningkatkan daya saing pasar. *Jurnal Informatika Upgris*, 9(1), 7-12.
- Dewi, A. P., Anindya, A. D., Satrio, M. R. A., Akhsan, U. M., Putra, Y. E., & Maghfiroh, S. (2025). TRANSFORMASI DIGITAL UMKM KULINER FOOD FEST PURWOKERTO DI TENGAH PELUANG DAN TANTANGAN DISRUPSI E-COMMERCE. *JOURNAL SAINS STUDENT RESEARCH*, 3(6), 685-697.
- Hasaniya, A., Habibi, N. S., Firdaus, S. T., & Kuswiyono, A. N. (2025). Dilema Human Capital, Kepemimpinan Spiritual, Budaya Inovatif Dalam Kinerja UKM Batik Madura. *Solusi*, 23(4).
- Ginting, R. S., & Rizky, M. C. (2024). Peran Human Capital Management dalam Pertumbuhan Ekonomi Suatu Negara. *JUMANT*, 14(1), 19-26.
- Salma, C. D., & Rizky, M. C. (2024). Strategi manajemen unggul dalam mengelola human capital management untuk meningkatkan kinerja pendidikan. *Jurnal ILMAN (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 12(3), 55-69.
- Feny, F., Moreno, D., Nabila, S., Syumantra, M. A., & Nasution, S. S. (2025). Analisis Hubungan Tingkat Pendidikan Pelaku UMKM Terhadap Keberhasilan Usaha Di Wilayah Medan Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(6), 196-208.
- Ramadani, G., & Rizky, M. C. (2024). Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Studi Literatur tentang Pengaruh Human Capital dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan. *JUMANT*, 14(1), 27-33.

- Nurlatifah, N., Juhadi, J., Rusmana, F. D., Mutiah, R., & Aditya, S. (2023). Dampak Pengetahuan Dan Inovasi Bisnis Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Dalam Perspektif Syariah.
- Mardikaningsih, R. (2023). Strategi inovasi dan pemasaran media sosial untuk meningkatkan keunggulan kompetitif umkm di kota surabaya. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 58-67.
- Rizqiyah, N. Z., Nuraeni, N., & Murtadlo, K. (2025). KAPABILITAS INOVASI DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT SEBAGAI DETERMINAN KEUNGGULAN BERSAING: STUDI PADA UMKM PENGRAJIN ALAT KEBERSIHAN DI KABUPATEN PASURUAN. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 11(1), 53-65.
- Krisna, A. E. (2024). Transformasi UMKM melalui industri kreatif: Pendekatan untuk meningkatkan daya saing dan inovasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 66-81.
- Yulianti, P., Lita, R. P., Verinita, V., & Rahim, R. (2023). Analisis Social Media Pada UMKM Ditinjau Dari Perspektif Open Innovation Dan Human Capital. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 5(3), 210-216.
- Safii, A. A., & Anom, L. (2021). Peran Moderasi Financial Access Pada Pengaruh Human Capital Dan Social Capital Terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi*, 14(1), 36-49.
- Klasean, D. P. C. A., & Suwitho, S. (2024). PENGARUH DIGITAL COMPETENCE TERHADAP INNOVATION CAPABILITY DENGAN HUMAN CAPITAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT ANGKASA PURA I SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(9).
- Muzakki, M., & Lukmana, A. H. (2025). TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN KE INOVASI: PERAN KUNCI KNOWLEDGE MANAGEMENT CAPABILITY PADA UMKM DI SURABAYA. *Media Mahardhika*, 24(1), 151-164.
- Yulianti, P., Lita, R. P., Verinita, V., & Rahim, R. (2023). Analisis Social Media Pada UMKM Ditinjau Dari Perspektif Open Innovation Dan Human Capital. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 5(3), 210-216.
- Krisna, A. E. (2024). Transformasi UMKM melalui industri kreatif: Pendekatan untuk meningkatkan daya saing dan inovasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 66-81.
- Alipok, A., Tuli, H., & Taruh, V. (2024). Analisis Penilaian Kinerja UMKM Dengan Pendekatan Balanced Scorecard. *Jambura Accounting Review*, 5(2), 193-202.
- Rosdiawan, R. K., & Chaerudin, C. (2025). MANAJEMEN KINERJA SDM: STRATEGI MENINGKATKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 1515-1522.
- Zahrotun, F., Windarti, R. A., Farleni, S., & Sanjaya, V. F. (2024). Pendekatan Resource-Based View (RBV) dalam Manajemen Bisnis: Strategi untuk Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan. *Al-A'mal: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(2), 176-183.
- Hidayat, M. (2025). Peran Kompetensi Kewirausahaan dan Inovasi Teknologi Dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Melalui Adaptasi Teknologi: Studi Pada Perusahaan Auto Mobile Service di Kota Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 769-786.
- Harjadi, D. (2022). Dampak Orientasi Kewirausahaan dan Strategi Usaha Terhadap Daya Saing Dalam Meningkatkan Kinerja Bisnis (Studi Kasus Pelaku UMKM Pemerintah Kabupaten Kuningan). *Journal Manajemen Motivasi*.
- Octaviani, W., Sari, G., Alnaya, D., & Dewi, P. K. (2024). Analisis Implementasi Pendidikan dan Pelatihan Human Capital di Industri Kreatif. *Economic Reviews Journal*, 3(3), 1116-1125.
- Salma, C. D., & Rizky, M. C. (2024). Strategi manajemen unggul dalam mengelola human capital management untuk meningkatkan kinerja pendidikan. *Jurnal ILMAN (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 12(3), 55-69.
- Murtadlo, K. (2021). Peran Human Capital, Struktur Capital, Relasional Capital dan Digital Marketing Terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Sketsa Bisnis*, 8(1), 47-62.

- Safii, A. A., & Anom, L. (2021). Peran Moderasi Financial Access Pada Pengaruh Human Capital Dan Social Capital Terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi*, 14(1), 36-49.
- Setyawan, L. S. R., & Fikri, M. A. (2025). PENGARUH MARKET SENSING CAPABILITY TERHADAP SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN INNOVATION: PERAN INNOVATION CAPABILITY. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(2), 1978-1997.
- Tanjung, M. A. J., Sagala, R. A., & Manurung, W. C. S. R. (2025). Strategi Inovasi dan Diferensiasi Produk Untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM di Era Digital. *Makro Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1), 46-60.
- Mardikaningsih, R. (2023). Strategi inovasi dan pemasaran media sosial untuk meningkatkan keunggulan kompetitif umkm di kota surabaya. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 58-67.
- Utami, M. P., & Salam, R. (2024). Peran Divisi Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Corporate Social. *Student Scientific Creativity Journal*, 2(5), 144-158.
- Safii, A. A., & Anom, L. (2021). Peran Moderasi Financial Access Pada Pengaruh Human Capital Dan Social Capital Terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi*, 14(1), 36-49.
- Baiquny, A. S., & Nasution, Y. (2024). Peran Modal Intelektual, Keunggulan Kompetitif, dan Kemampuan Inovasi terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1571-1584.
- Salma, C. D., & Rizky, M. C. (2024). Strategi manajemen unggul dalam mengelola human capital management untuk meningkatkan kinerja pendidikan. *Jurnal ILMAN (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 12(3), 55-69.
- Hakam, I. A., Fatahillah, K., Faniati, R. N., Izzah, N. N., & Putra, R. S. (2023). A Systematic Literature Review: Strategi Pengembangan Usaha Mikro Dan Menengah (Umkh) Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains)*, 2(1), 61-72.
- Krisna, A. E. (2024). Transformasi UMKM melalui industri kreatif: Pendekatan untuk meningkatkan daya saing dan inovasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 66-81.
- Djou, S. H. N., Husain, P. A., Lukum, M. M., & Ente, M. N. H. (2025). Pengaruh Kapasitas Inovasi Terhadap Kinerja UMKM Gorontalo Dimediasi Lingkungan Bisnis. *J. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, 13(1), 78-86.
- Riyanto, K., & Heriyanti, S. S. (2024). Optimalisasi Kinerja UMKM: Mengurai Peran Strategis Pelatihan Kewirausahaan dan Inovasi Produk. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 2(04), 123-131.