

Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Inovasi Bagi Pelaku UMKM di Kota Makassar

The Influence of Human Resource Management on Innovation for UMKM in Makassar City

Iwan Perwira^{1*}, Hernita¹, Erwin¹, Nurul Efshaliany Putri¹, Saputra¹, Palipada Palisuri²

*Email: iwanpzb@gmail.com

¹Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Tingkat Inovasi UMKM di Kota Makassar. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, data dikumpulkan dari 100 responden melalui kuesioner terstruktur. Validitas dan reliabilitas Instrumen diuji menggunakan SPSS versi 23, memastikan akurasi dan konsistensi pengukuran. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa Pengelolaan Sumber Daya Manusia mempunyai dampak positif dan pengaruh signifikan terhadap Inovasi Bagi Pelaku UMKM. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi Pengelolaan Sumber Daya Manusia sebesar 0,562 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kegiatan Pengelolaan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan Inovasi Bagi Pelaku UMKM. Bahwa Koefisien beta sebesar 0,521 menunjukkan kekuatan pengaruh sedang. Hasil tersebut menggarisbawahi pentingnya bagi pelaku usaha UMKM untuk mengoptimalkan potensi lokal dalam menciptakan produk yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi konsumen sehingga tidak hanya mendorong kemajuan individu tetapi juga menciptakan lapangan kerja baru dan mendorong perputaran perekonomian di Makassar. Hal ini berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi kota secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dengan menekankan Peran Pengelolaan Sumber Daya Manusia sebagai upaya peningkatan inovasi di era industri yang sangat kompetitif.

Kata Kunci: Perekonomian Indonesia, Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Inovasi, UMKM

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Human Resource Management on the Innovation Level of MSMEs in Makassar City. Using a quantitative research approach, data was collected from 100 respondents through a structured questionnaire. Instrument validity and reliability were tested using SPSS version 23, ensuring measurement accuracy and consistency. The results of the regression analysis show that the Human Resource Management regression coefficient is 0.562 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). This shows that increasing Human Resource Management activities can increase innovation for Micro, Small, Medium and Enterprises (MSMEs) actors. That the beta coefficient of 0.521 indicates a moderate strength of influence. These results underline the importance for Micro, Small, Medium and Enterprises (MSMEs) business actors to optimize local potential in creating products that suit consumer needs and preferences so that they not only encourage individual progress but also create new jobs and encourage economic turnaround in Makassar. This research makes contributions both theoretically and practically by emphasizing the role of Human Resource Management as an effort to increase innovation in a highly competitive industrial era.

Keywords: Indonesian Economy, Human Resources Management Strategy, Innovation, UMKM



A. PENDAHULUAN

Saat ini, perkembangan industri di Indonesia tengah mengalami peningkatan yang cukup drastis, khususnya UKM. Sebagai pintu gerbang industri di Indonesia bagian timur, UKM di Kota Makassar cukup memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap pendapatan daerah setempat. UKM sebagai pelopor usaha kemasyarakatan yang mampu mendorong percepatan ekonomi (Kamila, 2021). Saat ini tuntutan dunia industri mendorong para pelaku usaha untuk senantiasa berinovasi baik itu dalam produk maupun metode promosi. Perubahan perilaku konsumen menjadi salah satu faktor pendorong perubahan terhadap strategi pemasaran suatu bisnis (Sulistiyandari, 2017; Sitangga, 2020). Produk adalah apapun yang ditawarkan ke sebuah pasar dan dapat memuaskan kebutuhan dan keinginan pasar. Sejalan dengan produk, promosi pun menuntut para pelaku bisnis untuk lebih kreatif menyapaikan pesan bisnisnya (Widjaja, 2018). Banyak media promosi yang sudah tidak relevan lagi dengan perkembangan zaman (Siburian & Anggrainie, 2022).

Terdapat 2.764 usaha kecil menengah yang berkembang di Kota Makassar, yang terdiri dari usaha kuliner

35,02%, usaha fesyen 27,03%, usaha bengkel elektronik 9,7%, bengkel sepeda motor dan sepeda 14,54%, usaha agribisnis 6,11%, usaha tour and travel 1,2%, usaha produk kreatif 4,41%, dan usaha salon dan kecantikan 1,99%. UKM yang berkembang di Kota Makassar diidentifikasi memerlukan penguatan kapasitas sumber daya manusia, penguasaan teknologi, diversifikasi usaha, dan akses pasar potensial agar potensinya dapat dimaksimalkan. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan untuk mendorong peningkatannya adalah infrastruktur, inovasi, teknologi, regulasi, pajak, perdagangan, dan tenaga kerja (Yani, 2018). Oleh karena itu, UKM perlu mengadopsi strategi bertahan hidup dan metode strategis agar berhasil menghadapi berbagai tantangan global yang sedang dan akan dihadapinya. Dalam era globalisasi ekonomi, UKM diakui sebagai mesin pembangunan ekonomi berkelanjutan (Hernita et al., 2021).

Pengelolaan SDM mencakup berbagai aspek yang saling berhubungan, mulai dari perekrutan tenaga kerja yang kompeten, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, pengembangan potensi karyawan, hingga pemberdayaan mereka

dalam pengambilan keputusan. SDM yang dikelola dengan baik dapat menjadi motor penggerak inovasi melalui penciptaan ide-ide baru, kerja sama tim yang efektif, dan peningkatan produktivitas (Wijaya et al, 2019). Sebaliknya, pengelolaan SDM yang kurang optimal dapat menghambat upaya inovasi, menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif, dan menurunkan motivasi karyawan. Oleh karena itu, penerapan strategi SDM yang tepat menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan oleh UMKM.

Di Kota Makassar, UMKM menghadapi tantangan unik yang membutuhkan perhatian khusus. Keterbatasan akses terhadap sumber daya finansial dan teknologi, perubahan preferensi konsumen yang dinamis, serta persaingan lokal dan global menjadi beberapa kendala utama. Selain itu, faktor budaya lokal dan kebijakan pemerintah setempat juga memainkan peran penting dalam membentuk ekosistem bisnis. Dalam menghadapi kondisi ini, pemahaman mendalam tentang bagaimana strategi pengelolaan SDM dapat memengaruhi tingkat inovasi menjadi sangat penting. Penelitian ini tidak hanya akan menganalisis hubungan tersebut, tetapi juga menggali berbagai

pendekatan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan daya saing UMKM di Kota Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh Imam Santoso (2015) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja usaha kecil dan menengah (Khairiyah, D.S, & Afdhal, 2024). Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan dari penelitian lainnya, seperti Dewi Oktaviana (2017), yang juga menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan usaha UMKM di Kota Banjarmasin (Khairiyah, D.S, & Afdhal, 2024). Dalam beberapa penelitian, kualitas sumber daya manusia didefinisikan sebagai kemampuan para pelaku usaha dalam menjalankan usaha mereka dengan menggunakan pengetahuan, pendidikan dan keterampilan yang mereka miliki. Responden dalam penelitian Naufal Nabawi (2007) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia penting untuk meningkatkan kualitas diri mereka melalui pelatihan baik dalam negeri maupun di luar negeri (Khairiyah, et al, 2024).

Dengan mengidentifikasi Pengaruh Strategi Pengelolaan SDM terhadap Inovasi, penelitian ini diharapkan dapat

memberikan kontribusi nyata dalam mengatasi tantangan yang dihadapi oleh UMKM. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi mereka dalam mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, bagi pembuat kebijakan dalam merancang program pemberdayaan, serta bagi akademisi dalam memperkaya kajian ilmiah di bidang inovasi dan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan demikian, UMKM di Kota Makassar diharapkan mampu tumbuh secara berkelanjutan dan berkontribusi lebih besar bagi perekonomian daerah maupun nasional.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk menguji hubungan antara variabel Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Inovasi UMKM di Kota Makassar. Desain korelasional ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel tanpa mengubah variabel-variabel tersebut (Sahban, 2024). Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memastikan hasil yang akurat dan dapat diandalkan. Populasi penelitian ini adalah UMKM yang beroperasi di Kota Makassar. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik

sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Teknik ini dipilih karena mudah dan praktis sehingga mempermudah proses pengumpulan data sekaligus memastikan keterlibatan responden yang relevan dengan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner tertutup yang dirancang berdasarkan indikator variabel penelitian. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan data yang diperoleh berkualitas tinggi. Variabel Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia diukur dengan lima indikator, yaitu Rekrutmen dan Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Kebijakan Penetapan Karyawan, Kebijakan Penetapan Karyawan, Evaluasi Kinerja dan Promos serta Pemberian Bonus dan Sanksi. Sementara itu, variabel Tingkat Inovasi diukur dengan 5 Indikator yakni Perluasan Produk, Peniruan Produk, Produk Baru, Kualitas Produk, Varian Produk serta Gaya dan

Analisis data diawali dengan uji prasyarat, meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan distribusi data mengikuti distribusi normal, menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa pola pada grafik scatterplot untuk memastikan varians residual bersifat homogen. Setelah uji prasyarat terpenuhi, analisis utama dilakukan menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel bebas (Strategi Pengelolaan SDM) terhadap variabel terikat (Tingkat Inovasi UMKM).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Prosedur ini melibatkan perbandingan nilai p-value dengan tingkat signifikansi. Jika p-value lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Keputusan Tingkat Inovasi pada UMKM di Kota Sebaliknya, jika p-value lebih besar dari 0,05, hipotesis nol diterima, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan. Interpretasi hasil analisis dilakukan berdasarkan nilai koefisien regresi, tingkat signifikansi, dan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk memastikan keakuratan pengukuran, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan analisis korelasi dan Cronbach's Alpha. Penelitian

ini juga mematuhi prinsip-prinsip etika, termasuk menjaga kerahasiaan data responden dan memperoleh persetujuan mereka sebelum partisipasi. Selain itu, penelitian ini dibatasi pada konsumen yang menggunakan media sosial dan melakukan pembelian di sektor kuliner di Kota Makassar, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk konteks wilayah atau sektor lain. Metodologi ini dirancang secara sistematis untuk menjawab tujuan penelitian dan memberikan wawasan yang bermanfaat bagi masyarakat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

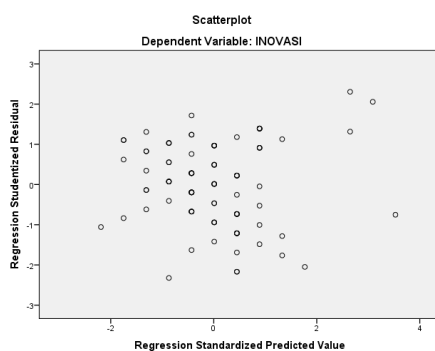
1. Hasil Pengujian

Uji normalitas merupakan langkah awal yang penting dalam analisis data kuantitatif untuk memastikan bahwa distribusi data memenuhi asumsi normalitas. Uji ini diperlukan karena sebagian besar teknik statistik, termasuk regresi linier sederhana, mensyaratkan distribusi data yang normal agar hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid. Hasil uji normalitas akan disajikan untuk mengevaluasi apakah data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, sehingga layak untuk dianalisis menggunakan metode statistik parametrik.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang ditampilkan pada tabel di atas, jumlah sampel (N) yang dianalisis adalah 100. Nilai mean residu adalah -0,0000000 dengan standar deviasi sebesar 2,09356237. Hasil uji menunjukkan nilai Test Statistic sebesar 0,078 dengan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,133.

Karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,133 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas untuk analisis data telah terpenuhi, sehingga data layak untuk dianalisis menggunakan metode statistik parametrik, seperti regresi linier sederhana.

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode analisis grafik *Scatterplot* yang dapat dilihat pada Gambar 1. dibawah ini:



Gambar 1. Scatter Plot

Berdasarkan Gambar 1 (*Scatter Plot*) yang menampilkan hubungan antara regression standardized predicted value dan regression studentized residual, terlihat bahwa penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak di sekitar garis horizontal nol. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pola sistematis yang mengindikasikan masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Penyebaran yang acak ini menegaskan bahwa varians residual bersifat homogen, sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode statistik parametrik.

Validitas dan reliabilitas adalah dua konsep kunci dalam penilaian kualitas instrumen pengumpulan data. Kedua konsep ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan adalah akurat, konsisten, dan dapat dipercaya (Sahban, 2024). Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan konsep yang diteliti. Validitas instrumen menjadi hal yang krusial dalam penelitian kuantitatif karena memastikan bahwa data

yang dikumpulkan mencerminkan konstruk atau variabel yang diteliti secara akurat. Pada sub bab ini, hasil uji validitas akan disajikan untuk mengevaluasi keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel Strategi Pengelolaan SDM dan Tingkat Inovasi UMKM. Hasil ini menentukan kelayakan instrumen sebelum digunakan dalam analisis lanjutan.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Ket
Strategi Pengelolaan SDM (X)	SP.SDM 1	0,437	0,195	Valid
	SP.SDM 2	0,569	0,195	Valid
	SP.SDM 3	0,515	0,195	Valid
	SP.SDM 4	0,651	0,195	Valid
	SP.SDM 5	0,643	0,195	Valid
Tingkat Inovasi (Y)	INO 1	0,606	0,195	Valid
	INO 2	0,596	0,195	Valid
	INO 3	0,634	0,195	Valid
	INO 4	0,593	0,195	Valid
	INO 5	0,545	0,195	Valid
	INO 6	0,380	0,195	Valid

Sumber Data: Diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 2, seluruh indikator variabel Strategi Pengelolaan SDM (X) dan Tingkat Inovasi UMKM (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,195) dengan tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Oleh karena itu, seluruh item pada instrumen penelitian

dinyatakan valid. Pada variabel Strategi Pengelolaan SDM (X), indikator SP.SDM 1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,437, SP.SDM 2 sebesar 0,569, SP.SDM 3 sebesar 0,515, SP.SDM 4 sebesar 0,651, dan SP.SDM 5 sebesar 0,643. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Strategi Pengelolaan SDM mampu merepresentasikan konstruk dengan baik.

Pada variabel K Tingkat Inovasi UMKM (Y), indikator INO 1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,606, INO 2 sebesar 0,596, INO 3 sebesar 0,634, INO 4 sebesar 0,593, INO 5 sebesar 0,545 DAN INO 6 Sebesar 0,380. Semua indikator pada variabel Tingkat Inovasi UMKM juga menunjukkan hasil yang valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud. Dengan demikian, seluruh item indikator yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dirancang dengan baik untuk mengukur variabel-variabel yang relevan.

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang

sama atau konsisten ketika pengukuran dilakukan berulang kali dalam kondisi yang sama. Pada sub bab ini, hasil uji reliabilitas akan disajikan untuk mengevaluasi seberapa andal instrumen penelitian dalam mengukur variabel Social Media Marketing dan Keputusan Pembelian Konsumen di industri kuliner Kota Makassar.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variable dan Indikator	Cronbach Alpha	Keterangan
Strategi Pengelolaan SDM		
SP.SDM 1		
SP.SDM 2	0,840	Reliabel
SP.SDM 3		
SP.SDM 4		
SP.SDM 5		
Tingkat Inovasi UMKM		
INO 1		
INO 2	0,645	Reliabel
INO 3		
INO 4		
INO 5		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 5, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Strategi Pengelolaan SDM (X) adalah 0,840, yang menunjukkan kategori reliabel. Nilai ini berada di atas ambang batas minimum 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen pada variabel ini memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk Strategi Pengelolaan. Dengan demikian, indikator-indikator pada variabel ini dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Sementara itu, nilai

Cronbach's Alpha untuk variabel Tingkat Inovasi UMKM (Y) adalah 0,645. Meskipun nilai ini sedikit di bawah ambang batas ideal 0,7, nilai ini masih dianggap reliabel untuk penelitian eksploratori atau penelitian yang dilakukan dengan sampel yang relevan. Dengan kata lain, instrumen pada variabel Tingkat Inovasi UMKM cukup konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki instrumen yang dapat diandalkan untuk proses analisis data lebih lanjut. Hal ini memastikan bahwa data yang diperoleh konsisten dan mendukung hasil penelitian.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Analisis ini bertujuan untuk menentukan seberapa besar kontribusi variabel Strategi Pengelolaan SDM (X) terhadap Tingkat Inovasi UMKM (Y). Uji ini juga memberikan informasi mengenai arah hubungan antar variabel, apakah bersifat positif atau negatif. Pada bagian ini, hasil analisis regresi linier sederhana akan

disajikan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel penelitian. dan pengaruh signifikan yang terjadi

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.411	1.593		6.535	.000		
SP.SDM	.562	.093	.521	6.047	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: INOVASI

Hasil uji regresi linier sederhana yang ditampilkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Strategi Pengelolaan SDM terhadap Tingkat Inovasi UMKM. Berdasarkan persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu $Y=10,411+0,562X$, diketahui bahwa konstanta sebesar 10,411 menunjukkan nilai rata-rata Tingkat Inovasi UMKM Ketika Strategi Pengelolaan SDM bernilai nol. Koefisien regresi sebesar 0,562 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Strategi Pengelolaan SDM akan meningkatkan Inovasi pada UMKM dengan nilai sebesar 0,562 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji signifikansi menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,047 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel Strategi Pengelolaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Tingkat Inovasi UMKM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

Tingkat Inovasi UMKM. Selain itu, nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,521 mengindikasikan bahwa pengaruh Strategi Pengelolaan SDM terhadap Tingkat Inovasi UMKM bersifat sedang. Secara keseluruhan, hasil analisis ini mengindikasikan bahwa Strategi Pengelolaan SDM terintegrasi dengan tujuan organisasi untuk meningkatkan Inovasi. Dengan kata lain, Implementasi Strategi Pengelolaan SDM yang tepat dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Tingkat Inovasi UMKM di Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi Pengelolaan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Inovasi UMKM di Kota Makassar. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Khairiyah, Syahreza, Afdhal, Putri, & Fadila, 2024), yang mengungkapkan bahwa Strategi Pengelolaan SDM mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Koefisien regresi sebesar 0,562

menunjukkan bahwa Strategi Pengelolaan SDM berkontribusi dalam meningkatkan Inovasi UMKM, yang mencerminkan pentingnya elemen Strategi Pengelolaan SDM seperti Pelatihan dan Pengembangan kompetensi yang relevan untuk menghasilkan ide-ide baru yang Inovatif.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) mengonfirmasi bahwa hubungan antara Strategi Pengelolaan SDM dan Tingkat Inovasi UMKM bukan sekadar kebetulan, melainkan memiliki pengaruh yang kuat secara statistik. Hal ini mencerminkan bahwa Strategi Pengelolaan SDM yang efektif bukan hanya mendukung operasional UMKM, tetapi juga menjadi fondasi untuk menciptakan inovasi. Dengan SDM yang kompeten, berdaya saing, dan termotivasi, UMKM dapat terus berkembang, beradaptasi dan menciptakan nilai baru di pasar yang semakin kompetitif. Nilai beta sebesar 0,521 menunjukkan bahwa meskipun pengaruh Strategi Pengelolaan SDM bersifat sedang, dampaknya tetap signifikan dalam meningkatkan Inovasi pada UMKM, khususnya di Kota Makassar.

Hasil ini juga relevan dalam konteks Inovasi UMKM di Kota Makassar, di mana di era yang sangat kompetitif ini

inovasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong kemajuan Usaha, kecil, Mikro dan Menengah (UMKM) di kota makassar, yang merupakan salah satu pusat ekonomi di Indonesia Timur. Penemuan ini menggaris bawahi pentingnya pelaku usaha UMKM untuk mengoptimalkan Potensi lokal untuk menciptakan produk yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi konsumen sehingga tidak hanya mendorong kemajuan individu usaha tetapi juga menciptakan lapangan kerja baru dan mendorong perputaran ekonomi di makassar. Hal ini berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi kota secara keseluruhan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendukung literatur sebelumnya, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pelaku UMKM dalam menetapkan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia sebagai fondasi dalam upaya meningkatkan Inovasi. Namun, penting untuk dicatat bahwa hasil ini mungkin dipengaruhi oleh konteks lokal dan karakteristik UMKM yang ada di Kota Makassar, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk memperluas generalisasi hasil ini ke wilayah atau sektor lain.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Strategi Pengelolaan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Inovasi UMKM di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya elemen Strategi Pengelolaan SDM seperti Pelatihan dan Pengembangan kompetensi yang relevan untuk menghasilkan ide-ide baru yang Inovatif. Temuan ini mengonfirmasi bahwa inovasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong kemajuan Usaha Kecil, Mikro dan Menengah (UMKM) di Kota Makassar, yang merupakan salah satu pusat ekonomi di Indonesia Timur sehingga juga dapat menciptakan lapangan kerja baru dan mendorong perputaran ekonomi di Makassar. Koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya bersifat sedang, Strategi Pengelolaan SDM tetap memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan Inovasi pada UMKM

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran dapat diberikan. Pertama, Pelaku UMKM disarankan untuk mengoptimalkan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam upaya Meningkatkan Inovasi dengan banyak

memberikan pelatihan dan pengembangan kepada Karyawan. Kedua, penelitian ini juga menyarankan pentingnya pelaku usaha UMKM untuk mengoptimalkan Potensi lokal untuk menciptakan produk yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi konsumen. Ketiga, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat memperkuat hubungan antara Strategi Pengelolaan SDM dan Tingkat Inovasi UMKM, seperti Kreativitas Karyawan atau adopsi teknologi, sehingga memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, studi serupa dapat dilakukan di sektor atau wilayah lain untuk memperluas generalisasi temuan ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam memahami dan meningkatkan Inovasi UMKM melalui Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N. S. (2018). Performa Kualitas Produk, Persepsi Harga, Promosi, dan Gaya hidup dalam Mempengaruhi Proses Keputusan Pembelian Minuman Isotonik (Studi Konsumen Minuman Isotonik di Kota Semarang).
- Hernita, H., Surya, B., Perwira, I., Abubakar, H., & Idris, M. (2021). Economic business sustainability and strengthening human resource capacity

- based on increasing the productivity of small and medium enterprises (SMES) in Makassar city, Indonesia. *Sustainability (Switzerland)*, 13(6), 1–37. <https://doi.org/10.3390/su13063177>
- Kamila, E. F. (2021). Peran industri halal dalam mengdongkrak pertumbuhan ekonomi Indonesia di era new normal. *Likuid Jurnal Ekonomi Industri Halal*, 1(1), 33-42.
- Khairiyah, N., D.S, S., & Afdhal, A. (2024). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Inovasi Pada Usaha Kecil Menengah Tinjauan Literatur. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7642-7652.
- Khairiyah, N., Syahreza, S., Afdhal, A., Putri, N., & Fadila, S. (2024). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Inovasi Pada Usaha Kecil Menengah Tinjauan Literatur. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7642.
- Sahban, M. A. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen dan Bisnis (1st ed.)*. Purbalingga, Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Siburian, A. N., & Anggrainie, N. (2022). Pengaruh Hedonic Shopping Motivation, Brand Image, Brand Ambassador, Diskon, Harga dan Sales Promotion terhadap Pembelian Implusif Pada e-Commerce Tiktok Shop Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 176-191.
- Sitanggang, D. H. I. (2020). Analisis Determinan Faktor Penyebab UMKM Naik Kelas di Era Pandemi Covid19. *In Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* (Vol. 1, No. 1, pp. 43-50).
- Sulistiyandari, S., Widiastuti, E., & Martini, S. (2017). Kompetensi SDM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja UMKM Batik di Kabupaten Banyumas. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi*, 23(2), 89-101.
- Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Abdimas BSI*, 1(3), 465- 476.
- Wijaya, R.A Qurratu'aini, N., & B, P. (2019). Pentingnya Pengelolaan Inovasi dalam Era Persaingan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 217-227.
- Yani Restiani Widjaja, Doni Purnama Alamsyah, Heni Rohaeni, B. S. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *JURNAL ABDIMAS BSI Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 465–476.