

## ABSTRAK

Studi ini berangkat dari riset gap yakni hasil penelitian Sheng-Hsun Hsu (2007) menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Inovasi Sumber Daya Manusia, Namun, penelitian yang dilakukan Ghazal Eghtesadi (2012) menemukan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Inovasi Sumber Daya Manusia. UMKM seringkali tidak mampu mencapai *performance innovativeness*. UMKM Batik hanya melakukan inovasi bersifat *follower*, artinya hanya meniru produk diwilayah lain yang relatif baru, kemudian sedikit modifikasi. Oleh karena itu studi ini bertujuan menyusun model pengembangan peningkatan kinerja inovatif yang berbasis pada *pembelajaran organisasi dan human capital*.

Populasi yang digunakan adalah seluruh UMKM batik di Kota Pekalongan sebesar 634 unit. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive random sampling* yaitu sampel yang diambil dengan sengaja yang akan dilakukan dengan beberapa kriteria yang akan disesuaikan. Sehingga didapatkan sampel sebanyak 100 responden.

Temuan studi menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap human capital. Pembelajaran organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi sumber daya manusia. Human capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi sumber daya manusia. Untuk mewujudkan model *peningkatan inovasi sumber daya manusia yang pembelajaran organisasi dan human capital UMKM Batik di kota Pekalongan*, Prioritas utama adalah melalui human capital yang dibangun oleh pembelajaran organisasi.

## **ABSTRACT**

*This study departs from the research gap, namely the results of the study of Sheng-Hsun Hsu (2007), which shows that organizational learning has a significant effect on Human Resource Innovation. However, research conducted by Ghazal Eghtesadi (2012) found that organizational learning has no significant effect on Resource Innovation. Human. UMKM are often unable to achieve innovativeness performance. Batik UMKM only do innovations that are follower, meaning they only imitate products in other areas that are relatively new, then a little modification. Therefore this study aims to develop a model for developing innovative performance improvements based on organizational learning and human capital.*

*The population used was all UMKM batik in Pekalongan City at 634 units. The sampling method uses a purposive random sampling method, which is a sample taken intentionally to be carried out with several criteria to be adjusted. So that a sample of 100 respondents was obtained.*

*The study findings show that organizational learning has a positive and significant influence on human capital. Organizational learning has a positive and significant influence on human resource innovation. Human capital has a positive and significant influence on human resource innovation. To realize the model of increasing human resource innovation that is organizational learning and human capital of UMKM Batik in Pekalongan city, the main priority is through human capital built by organizational learning.*