

**MODEL *EXPLOITABILITY KNOWLEDGE* MENUJU
PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Becham Abdhul Aziz

Nomor Induk Mahasiswa : 30402000079

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

SEMARANG

2024

HALAMAN PENGESAHAN

**MODEL *EXPLOITABILITY KNOWLEDGE* MENUJU PENINGKATAN
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Disusun oleh :

Becham Abdhul Aziz

NIM : 30402000079

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya

Bisa diajukan dihadapan sidang skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 8 Februari 2024

Dosen Pembimbing



UNISSULA

جامعة سلطان أبي صوفى الإسلامية

Prof. Dr Widodo,SE., M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

**MODEL EXPLOITABILITY KNOWLEDGE MENUJU PENINGKATAN KINERJA
SUMBER DAYA MANUSIA**

Disusun Oleh :

BECHAM ABDHUL AZIZ

NIM : 30402000079


Telah dipertahankan didepan Penguji


Pada Tanggal 20 Februari 2024

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji I

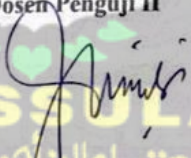

Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si.


Dr. Sri Hindah Pudjihastuti, MM

NIK. 0608026502

NIDN. 0602015601

Dosen Penguji II


Dr. Siti Sumiati, SE., M.Si.

NIK. 0619036801

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 20 Februari 2024

Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK. 210416055

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Becham Abdhul Aziz

NIM 30402000079

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : S-1 Manajemen

Judul Penelitian untuk Skripsi : **“MODEL EXPLOITABILITY KNOWLEDGE MENUJU PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA”** Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi ini benar-benar hasil karya tulis saya sendiri. Sejauh penulisan skripsi ini dengan sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang tertulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali sebagai landasan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Semarang, 8 Februari 2024

Penulis



Becham Abdhul Aziz

NIM 30402000079

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“MODEL EXPLOITABILITY MENUJU PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA”**. Penulisan skripsi ini memiliki tujuan yaitu sebagai salah satu syarat kelulusan program sarjana 1 (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas atas arahan, bimbingan, dukungan, motivasi serta saran dari berbagai pihak yang sangat membantu saya dalam menyelesaikan skripsi. Maka dari itu saya sampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof.Dr. Widodo,SE.,M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah menyempatkan waktu-nya guna membimbing dan memberi arahan saya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak Dr. Heru Sulistyono,S.E.,M.Si. Selaku Dekan dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Luthfi Nurcholis, S.T.,S.E.,M.M. Selaku Kepala Jurusan Manajemen dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak Dr. Sri Hartono, SE., M.Si. Selaku Dosen Wali yang telah memberikan dukungan baik ilmu pengetahuan dan arahan selama menjadi mahasiswa di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Seluruh Dosen fakultas Ekonomi, Staff dan Karyawan yang berada di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang sudah berkenan memberikan ilmu yang luar biasa ini serta bantuan dan pengalaman yang bermanfaat selama proses penyusunan skripsi ini sehingga skripsi dapat terselesaikan .

6. Bapak Moch Yasir, Ibu Sukini orang tua yang saya cintai, pacar saya Bunga Ascha Jannah yang saya sayangi serta saudara yang telah memberikan dukungan , motivasi, doa, nasihat dan semangat kepada saya selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Semua orang yang sudah terlibat membantu dan mendukung saya dalam penyusunan skripsi ini. Saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini maka dari itu saya berharap kritik maupun saran yang membangun sehingga dapat bermanfaat bagi almamater dan generasi selanjutnya. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, 8 Februari 2024 Penulis



Becham Abdhul Aziz

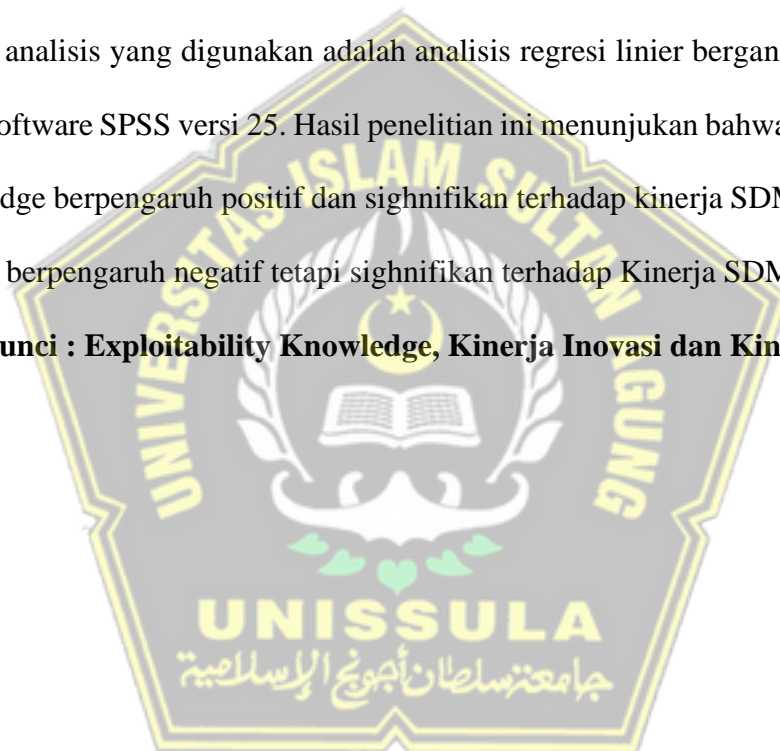
NIM 30402000079



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh exploitability knowledge dan kinerja inovasi terhadap Kinerja SDM. Responden pada penelitian ini adalah UMKM Batik yang berada di Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif Karena data yang diolah bersifat numerik. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu software SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa exploitability knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, dan Kinerja inovasi berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap Kinerja SDM.

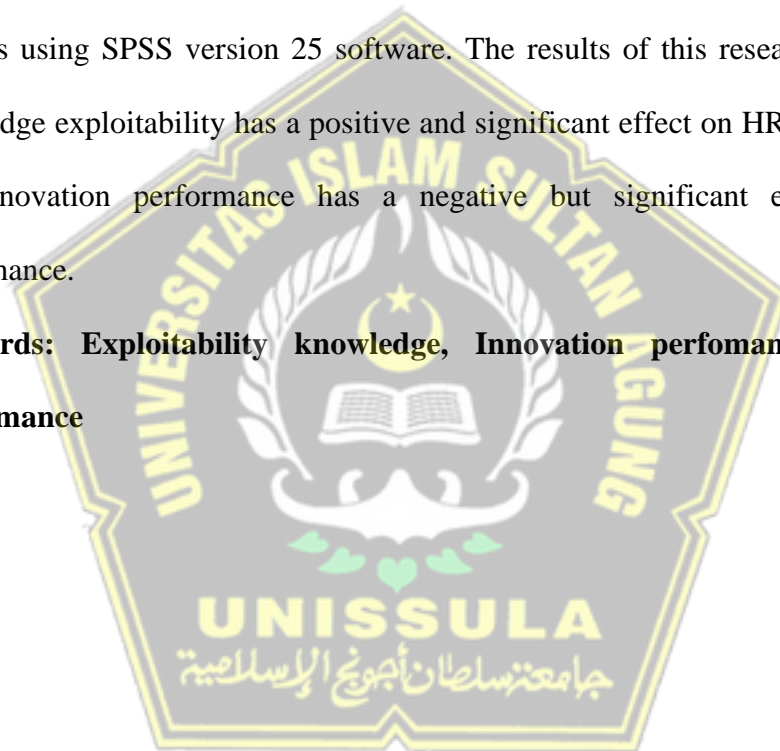
Kata kunci : Exploitability Knowledge, Kinerja Inovasi dan Kinerja SDM



ABSTRACTK

This research aims to determine: the influence of knowledge exploitability and innovation performance on HR performance. The respondents in this research were Batik MSMEs in Semarang. The sampling technique used in this research is Simple Random Sampling. Data collection techniques through distributing questionnaires. The research method used is quantitative research because the data processed is numerical. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS version 25 software. The results of this research show that knowledge exploitability has a positive and significant effect on HR performance, and innovation performance has a negative but significant effect on HR performance.

Keywords: Exploitability knowledge, Innovation performace and HR Performance



DAFTAR ISI

PENDAHULUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	1
ABSTRAK	3
DAFTAR ISI.....	5
DAFTAR TABEL	8
DAFTAR GAMBAR	9
DAFTAR LAMPIRAN	10
1.1 Latar Belakang.....	11
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.4.1 Manfaat teori.....	14
1.4.2 Manfaat penelitian.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia.....	15
2.2 <i>Exploitaibility Knowledge</i>	17
2.3 Kinerja Inovasi.....	18
2.4 <i>Model Empirik</i>	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Variable Indikator	21
3.3 Sumber Data	23
3.3.1 Data primer	23
3.3.2 Data Sekunder	23

3.4 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.5 Populasi dan Sampel.....	24
3.6 Teknik Analisis	25
3.6.1 Uji Kualitas Data.....	25
3.6.1.1 Uji Validitas	25
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	26
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	26
3.6.2.1 Normalitas	26
3.6.2.2 <i>Multikolinieritas</i>	27
3.6.2.3 <i>Heterokedastisitas</i>	27
3.7 Alat Analisis.....	28
3.7.1 Analisis Kualitatif	28
3.7.2 Analisis Kuantitatif	28
3.8 Pengujian Hipotesis	29
3.8.1 Analisis Model Regresi.....	29
3.8.2 Koefisien <i>Determinasi</i> (R^2)	29
3.8.3 Uji Signifikan Parameter Individu (Uji t)	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Identitas Responden.....	31
4.1.1 Jenis Kelamin Responden	31
4.1.2 Umur Responden.....	32
4.2 Deskripsi Variabel	33
4.2.1 <i>Exploitability Knowledge</i>	33
4.2.2 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Inovasi.....	34
4.2.3 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja SDM.....	35
4.3 Uji validitas dan reliabilitas	36
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	37

4.4.1 Uji Normalitas	38
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	41
4.4.2 Uji Heterokedastisitas.....	42
4.5 Uji Regresi.....	44
4.5.1 Analisis model regresi.....	44
4.5.2 Uji Determinasi (R ²).....	46
4.6 Pengujian Hipotesis	47
4.7 Pembahasan	48
4.7.1 Pengaruh Exploitability Knowledge terhadap Kinerja Inovasi.....	48
4.7.2 Pengaruh Kinerja Inovasi terhadap Kinerja SDM.....	49
4.7.3 Pengaruh <i>Exploitability Knowledge</i> terhadap Kinerja SDM.....	49
BAB V PENUTUP.....	52
5.1 Kesimpulan	52
5.2 Implikasi Manajerial.....	52
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55
Lampiran 1 : Daftar Pernyataan.....	58
a. Kinerja SDM.....	58
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator.....	21
Tabel 4.1 kategori jenis kelamin responden	31
Table 4.2 kategori umur responden	31
Table 4.3 deskripsi persepsi variabel exploitability knowledge	32
Table 4.4 deskripsi persepsi variabel exploitability kinerja inovasi.....	33
Table 4.5 deskripsi persepsi variabel kinerja SDM	34
Table 4.6 hasil uji validitas data.....	35
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	36
Table 4.8 hasil Uji normalitas 1.....	37
Table 4.9 hasil Uji normalitas 2.....	38
Table 4.10 hasil uji multikolinieritas 1	40
Table 4.11 hasil uji multikolinieritas 2	40
Table 4.12 hasil uji heterokedastisitas 1.....	41
Table 4.13 hasil uji heterokedastisitas 2.....	42
Table 4.14 hasil uji regresi 1	42
Table 4.15 Hasil uji regresi 2.....	43
Table 4.16 Hasil uji determinasi 1	44
Table 4.17 hasil uji determinasi 2.....	45

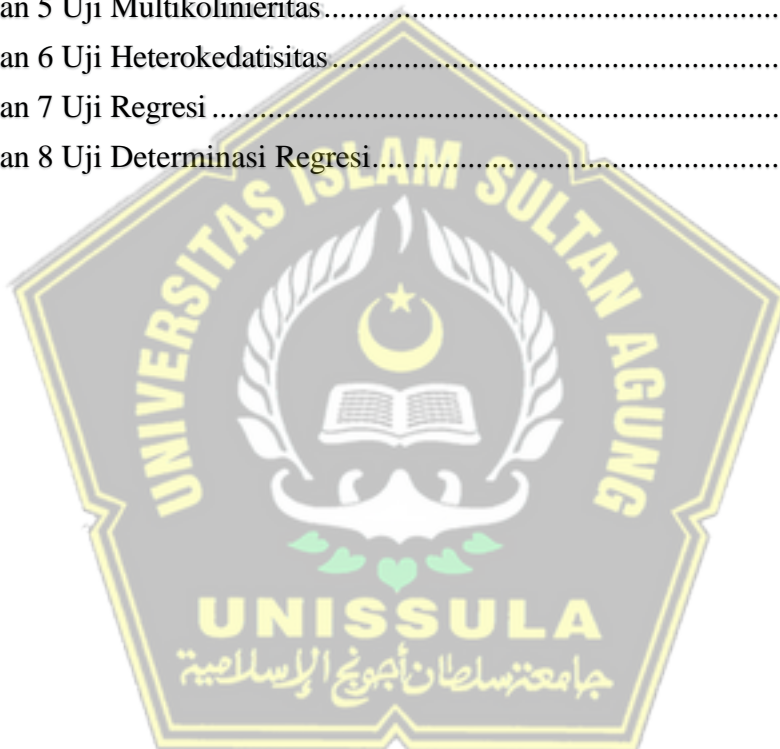
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian.....	19
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas 1.....	38
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas 2.....	39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	1
Lampiran 2 Uji Validitas	30
Lampiran 3 Uji Reabilitas	31
Uji reabilitas X	32
Uji Reabilitas Y1	33
Uji Reabilitas Y2	34
Lampiran 4 Uji Normalitas	35
Lampiran 5 Uji Multikolinieritas	36
Lampiran 6 Uji Heterokedatisitas	37
Lampiran 7 Uji Regresi	38
Lampiran 8 Uji Determinasi Regresi	40



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM atau biasa di sebut dengan Sumber Daya Manusia merupakan hal terpenting dalam melakukan pembangunan nasional di tengah dunia yang serba global saat ini, oleh karena itu peningkatan dan pengarahan kualitas SDM sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan, organisasi dapat memanfaatkan basis sumber daya manusianya secara maksimal. Maka dari itu, untuk mencapai sebuah tujuan tertentu diperlukan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan terampil (Mathis, 2004). Meningkatkan kecerdasan emosional pada anggota staf merupakan salah satu cara yang dapat meningkatkan sebuah produktivitas melalui SDM. Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) batik diharapkan bisa menumbuhkan semangat nasionalisme. Agar upaya pelestarian batikpun bisa terus lestari di zaman modern seperti saat ini. Di Jawa Tengah Sendiri banyak UMKM batik terutama di daerah Semarang. Pembuatan batik yang berkualitas tentunya tidak serta-merta bahan- bahan saja yang bagus melainkan keahlian dan skill yang dimiliki pengrajin yang baik

Kemampuan seseorang bersaing secara global bergantung pada ketekunan dan semangatnya. Ketekunan mengembangkan fokus yang berorientasi pada tujuan, memicu kecerdikan dalam memecahkan masalah, dan memaksimalkan potensi. Dalam konteks lanskap persaingan global, individu atau kelompok harus memiliki kualitas berikut untuk mencapai tujuan perusahaan: semangat, daya tahan, ketangguhan, keinginan, dan konsistensi. Suatu organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika mempunyai sumber daya manusia tetapi tidak mempunyai semangat

yang besar.

Kinerja SDM sangat penting dan menjadi landasan bagi pertumbuhan organisasi. Karena efektivitas kinerja SDM merupakan bagian yang penting dari sebuah kelangsungan hidup perusahaan dan kemampuan mencapai tujuannya, maka manajemen harus memprioritaskan peningkatan kinerja karyawan. (Syamsuddinnor, 2014).

Exploitability Knowledge adalah kemampuan komunikasi yang kuat, manajemen organisasi yang mahir, keakraban dengan teknologi informasi, dan kelompok manajemen yang mendorong perubahan dan kreativitas melalui jaringan merupakan contoh kemampuan sumber daya manusia. Indikator mengacu pada Tom JM (2007) dan Javiever (2011) seperti: kualitas teknologi informasi, adaptif.

Kinerja inovatif merupakan kontribusi produk dan proses terhadap kinerja ekonomi perusahaan. Indikator mengacu pada Halim (2015); Muammer Zerenler (2008) seperti perubahan produk baru dan teknologi produk baru. Variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan adalah kemampuan organisasi yang unik dan mampu menjalankan aktivitasnya dengan cara yang tidak dapat ditiru oleh pesaing. Indikator tersebut dikembangkan dari Grant (1991); Barney (1991) seperti daya tahan dan tidak dapat ditiru. UMKM harus meningkatkan kemampuan inovasinya agar mampu bersaing dalam skala global dan menyesuaikan diri dengan tren teknologi yang berubah dengan cepat. Mengenali kekuatan perusahaan memerlukan pemahaman tentang lingkungan bisnis internal dan eksternal. Salah satu prinsip penting yang muncul adalah kombinasi pengetahuan lingkungan internal dan inovasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan sebuah fenomena pengaruh *exploitability knowledge* dan kinerja inovasi terhadap kinerja SDM. Berikut ini adalah pertanyaan penelitian tentang bagaimana meningkatkan kinerja SDM:

1. Bagaimana pengaruh *Exploitability Knowledge* dan kinerja inovasi terhadap sebuah kinerja Sumber Daya Manusia ?
2. Bagaimana pengaruh *Exploitability Knowledge* terhadap adanya kinerja inovasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan sebuah rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Exploitability Knowledge* dan Kinerja Inovasi terhadap Kinerja SDM.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Exploitability Knowledge* terhadap Kinerja Inovasi.

1.4 Manfaat Penelitian

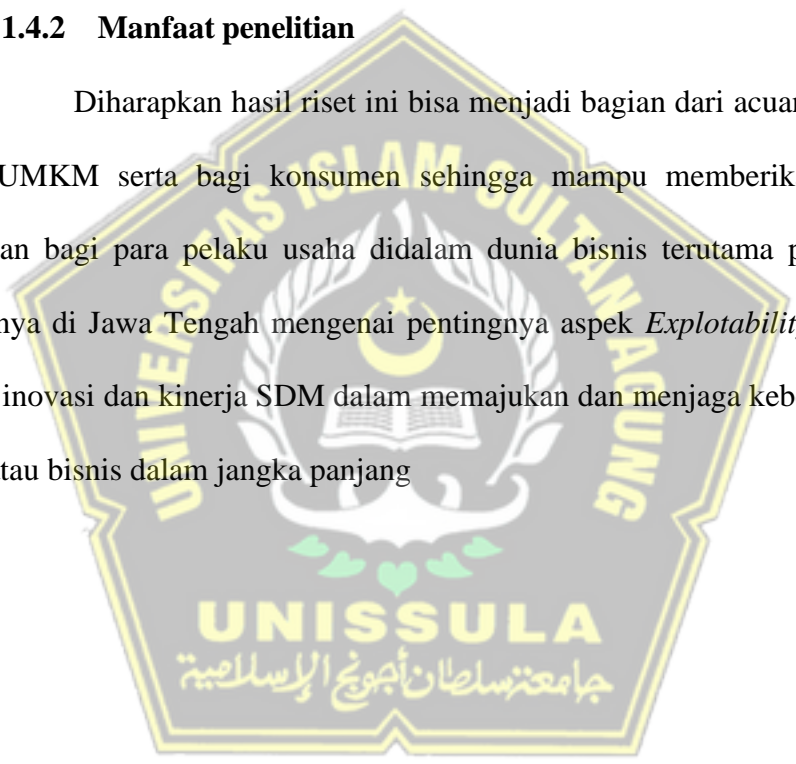
Terimplementasinya riset ini bisa di harapkan agar dapat memberikan manfaat baik dalam aspek teori dan praktis antara lain:

1.4.1 Manfaat teori

Diharapan data-data serta konklusi riset ini mampu menambah khasanah keilmuan manajemen pemasaran bagi para peneliti dimasa mendatang serta dapat menjadi referensi bagi para peneleiti dimasa yang akan datang yang ingin melakukan riset pemasaran khususnya terkait variabel Exploibility knowledge, kinerja inovasi dan kinerja SDM

1.4.2 Manfaat penelitian

Diharapkan hasil riset ini bisa menjadi bagian dari acuan para pelaku usaha UMKM serta bagi konsumen sehingga mampu memberikan informasi tambahan bagi para pelaku usaha didalam dunia bisnis terutama pada UMKM khususnya di Jawa Tengah mengenai pentingnya aspek *Explotability knowledge*, kinerja inovasi dan kinerja SDM dalam memajukan dan menjaga keberlangsungan usaha atau bisnis dalam jangka panjang



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja SDM menurut Simamora (2017:16) adalah jumlah dan kaliber pekerjaan yang dihasilkan Sumber Daya Manusianya dalam jangka waktu yang telah di tentukan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Siva dkk. (2020), fokus utama praktik SDM modern adalah kepemimpinan dalam arti luas. Manajer milenial mencari cara yang bisa dijalankan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menerapkan kepemimpinan. Menurut banyak sudut pandang, evaluasi kinerja sumber daya manusia adalah suatu proses yang menentukan seberapa baik kinerja suatu lembaga dibandingkan dengan visi organisasi atau perusahaan dan menentukan kelebihan dan kekurangan suatu kebijakan operasional.

Enam indikator kemampuan pegawai berikut ini, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins (2006), dapat digunakan untuk menilai kinerja seorang pegawai:

- **Kualitas.** Kualitas pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kinerjanya. Selain itu, indikator kualitas sangat penting karena mempengaruhi pertumbuhan atau penurunan perusahaan.
- **Kuantitas.** Jumlah output yang dihasilkan karyawan disebut kuantitas. Menetapkan tujuan dalam uraian tugas memungkinkan dilakukannya evaluasi beban kerja dan memfasilitasi analisis tingkat kinerja.
- **Ketepatan waktu.** Tepat waktu untuk bekerja sangat penting karena membantu mencapai tujuan dan menjamin aktivitas selesai tepat waktu.
- **Penggunaan sumber daya perusahaan secara efektif dan tepat.** Dengan

mengurangi penggunaan sumber daya secara efektif, penggunaan sumber daya perusahaan yang efisien oleh karyawan akan meningkatkan hasil pekerjaan. Pengelolaan sumber daya secara efektif bisa di katakana dapat menaikkan sebuah kinerja karyawan dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan.

- Mandiri. Merupakan ukuran kompetensi pekerja yang paling penting ketika mengevaluasi output pekerja. Meskipun otonomi karyawan itu penting, hal ini tidak boleh menghalangi kemampuan anggota tim untuk bekerja sama dengan baik.
- Komitmen. Merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi motivasi baik dalam karyawan bekerja adalah pengabdian. Pekerja yang berdedikasi memberikan pekerjaan yang terorganisir dan produktif.

Sebagaimana dikemukakan oleh Hameed & Anwar, (2018), telah menunjukkan bahwa pengaruh aktivitas HRM dalam seluruh proses kompensasi dan seleksi serta kapasitas HRM dalam suatu organisasi terkait dengan fungsi manajemen HRM strategis. strategis, yang menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia mencakup kebijakan untuk menangani hal-hal penting untuk bidang dasar ini, seperti promosi keterlibatan tenaga kerja, evaluasi, penerapan pengetahuan, dan persiapan kapasitas, pelatihan karyawan, dan mempertahankan staf, bersama dengan manajemen masalah administrasi (Singh et al. 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah & Othman, (2016), dapat diketahui bahwa keberhasilan organisasi sangat tergantung pada seberapa baik perusahaan menangani praktik manajemen SDM-nya. praktik recruiting terkait dengan hasil daripada itu, menurut Anwar, (2017), praktik perekrutan selektif memiliki efek positif pada kinerja organisasi. Sebuah studi untuk menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja organisasi tidak hanya akan menguntungkan pekerja tetapi juga memastikan bahwa semua pemangku kepentingan organisasi disediakan.

2.2 *Exploitaibility Knowledge*

Pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan penting dalam pembelajaran internal dan untuk menciptakan ide-ide baru di perusahaan (Stone Deadrick , 2015), karena komponen dasar inovasi dan asimilasi teknologi baru adalah pengetahuan (Romeo & Martinez-Roman 2012). Maka dapat disimpulkan bahwa *exploitability knowledge* adalah suatu pengetahuan yang berguna bagi kinerja SDM karena dapat menambah inovasi dalam bekerja.

Dalam penelitian terdahulu (Widodo & Tatiek, 2018) Hipotesis pengetahuan exploitability terhadap kinerja inovatif didukung oleh data empiris. Artinya peningkatan pengetahuan eksploitasi yang komprehensif dan mendalam akan menciptakan teknologi produk baru, perubahan produk baru, proporsi teknologi produk baru, dan inovasi manajemen

peningkatan pengetahuan eksploitasi yang komprehensif dan mendalam akan menciptakan teknologi produk baru, perubahan produk baru, proporsi teknologi produk baru, dan inovasi manajemen

H1: *Exploitability knowlwdge* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi

2.3 Kinerja Inovasi

Kinerja inovasi dievaluasi berdasarkan tiga dimensi: inovasi proses, inovasi produk, dan inovasi manajerial, yang berdampak pada kualitas dan efisiensi. Tukang Kayu (2014). Armstrong (2006) mengemukakan bahwa peluang, motivasi, dan kemampuan bekerja sama untuk mempengaruhi kinerja. SDM harus memprioritaskan kinerja inovasi jika ingin meningkatkan kompetensi pengembangan modal budaya dan sosial para eksekutif dan pekerja.

Budaya kepemimpinan partisipatif, pembangkitan ide, struktur organisasi, lingkungan kerja, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, pengetahuan umum yang lebih luas, dan kualitas individu merupakan beberapa indikator kinerja inovasi (Barney, 1991). Lebih lanjut, informasi dapat membantu dalam pengembangan konsep dan barang kreatif. Pengejaran kreatif didorong oleh pengetahuan khusus. Pendekatan proaktif terhadap manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam skenario ini. Disarankan agar pengusaha meluncurkan produk mereka sesegera mungkin untuk mendapatkan masukan pasar dengan cepat atau untuk mendapatkan pendanaan. Menurut penelitian Lumpkin (2005), mengambil risiko dalam organisasi adalah bertindak dengan berani tanpa sepenuhnya memahami konsekuensinya dan menangkap peluang bahkan ketika keberhasilannya dipertanyakan. Menurut Muammer Zerenler (2008), kondisi ini

meningkatkan rasio manfaat pelanggan terhadap pengeluaran, sehingga meningkatkan keuntungan pasar dan mendorong kinerja inovasi yang lebih baik.

Menurut penelitian Komang & Sadiartha (2021), kinerja karyawan meningkat secara signifikan melalui inovasi. Lebih spesifiknya kinerja pegawai (Y) yang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel inovasi (X2). Berdasarkan Hipotesis 2 (H2), inovasi (X2) berpengaruh signifikan dan agak positif terhadap kinerja pekerja di PT. Tohpati Grafika Utama. Di PT. Tohpati Grafika Utama, peningkatan inovasi dapat meningkatkan kinerja pekerja di PT. Tohpati Grafika Utama.

H2: Kinerja inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

Berdasarkan kajian *Resource Based Theory* dengan turunan dari professional ability (Augusto F., 2014) dan *derivatif knowledge management* dari *exploitability knowledge* (Javier. 2011) yang komprehensif dan mendalam, dapat diintegrasikan, dan menghasilkan kebaruan, yang adalah pengetahuan eksploitasi. *Exploitability knowledge* adalah kemahiran dalam teknologi informasi, manajemen organisasi, dan komunikasi antar sumber daya manusia, didukung oleh manajemen proaktif yang menyambut perubahan dan mendorong kreativitas melalui jaringan.

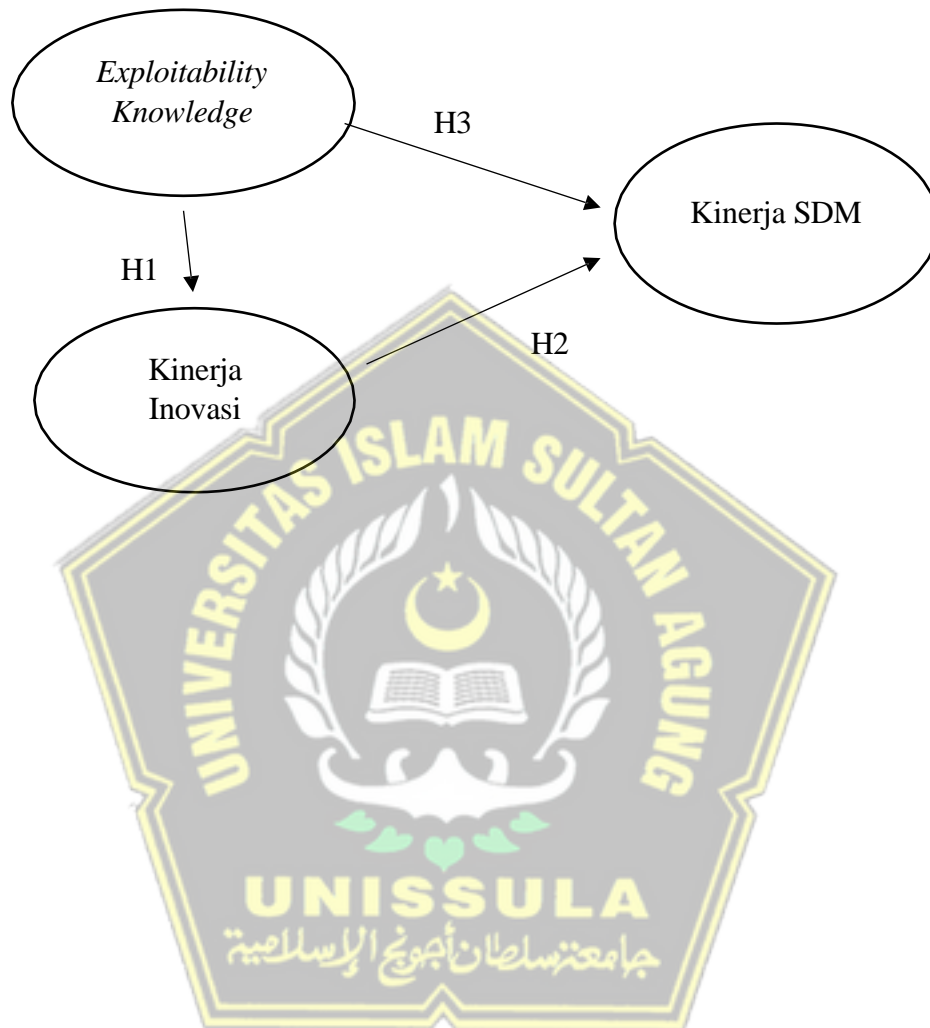
(H3) Exploitability knowledge memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.4 Model Empirik

Berdasarkan pada penjelasan mengenai hubungan antara variabel dan hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka diperoleh dugaan bahwa Kinerja SDM dapat dipengaruhi secara positif oleh aspek *Exploibility knowledge*

dan kinerja inovasi sehingga model *empirik* di dalam riset ini adalah sebagai berikut

Gambar 2. 1 Model *Empirik* Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam menjalankan penelitian ini adalah *Explanatory Research*, *Explanatory Research* merupakan jenis penelitian yang menggunakan penelitian yang menguji hipotesis yang dikembangkan untuk menggambarkan sebuah hubungan antara variabel - variabel yang diselidiki dan posisinya relatif satu sama lain. Penelitian ini menjelaskan seberapa besar hubungan sebab-akibat antara variabel independent (*Exploitability knowledge*) terhadap variabel dependen (kinerja SDM) dan (kinerja inovasi) sebagai variabel moderating

3.2 Variable Indikator

Variabel yang ada dalam melakukan penelitian saya adalah kinerja SDM , *exploitability knowledge* dan kinerja inovasi dengan definisi masing- masing variable dijelaskan pada tabel dibawah

3.1 Tabel Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja SDM Kinerja SDM didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu dengan tetap mematuhi tugas yang ditentukan.	-Kuantitas kerja -Kualitas kerja -Kontribusi kerja -Kualitas komunikasi	Simamora (2017: 16),Robbins(2006),
2.	Exploitability knowledge Pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan penting dalam pembelajaran internal dan untuk menciptakan ide-ide baru di Perusahaan	-Kualitas komunikasi -Manajemen organisasi -Teknologi informasi	(Javier. 2011)
3.	Kinerja inovasi Untuk meningkatkan atau menambah skill karyawan maupun pemimpin baik dalam kebudayaan atau pengembangan modal sosial.	-pemunculan ide -kualitas individu -Tanggung jawab	Woodman (2014)

Pengumpulan data dilakukan melalui sebuah kuesioner yang menggunakan ukuran interval yang memiliki ketentuan penilaian sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
----------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------------------

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data primer

Sugiyono (2018 : 456) mengartikan data primer sebagai sumber data yang dapat memberikan data kepada pengumpul data secara langsung. Untuk mendapatkan data primer yang penting, informasi diperoleh langsung dari sumber utama atau lokasi objek penelitian dengan menggunakan survei eksperimen, angket, wawancara, atau observasi langsung. Data primer yang ingin diteliti adalah persepsi responden mengenai variable penelitian kinerja SDM, *Exploitability Knowledge* dan Kinerja inovasi menggunakan kuesioner.

3.3.2 Data Sekunder

data publikasi dikumpulkan untuk tujuan penelitian tetapi tidak ditampilkan, serta untuk keperluan lain (Supomo, 2002)? Jurnal ilmiah, makalah, majalah, dan publikasi ilmiah terkait penelitian merupakan sumber data sekunder.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pendekatan kuesioner terutama digunakan untuk mengumpulkan data untuk penyelidikan. Untuk mengumpulkan data, pendekatan kuesioner mengirimkan pertanyaan tertulis kepada responden melalui situs jejaring sosial. Dengan dilakukan secara online itu dapat mempercepat

tersebar nya suatu kuesioner, dan mempermudah responden dalam mengakses kuesioner.

3.5 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215), populasi ialah bentuk suatu wilayah luas yang terdiri dari beberapa objek atau individu dengan memiliki ciri-ciri tertentu yang telah dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan diselidiki. Sasaran penelitian ini adalah para pelaku UMKM batik di wilayah Semarang. Maraknya perkembangan teknologi menuju era 4.0 dan 5.0 tentu *Exploitability Knowledge* merupakan faktor pendukung yang harus dimiliki oleh wirausaha. Kemampuan SDM dalam menciptakan inovasi dan variasi produk dalam dunia globalisasi. Berdasarkan pengamatan awam yang dilakukan oleh peneliti beberapa pengusaha batik di daerah Semarang masih kurang dalam pengembangan SDM, oleh sebab itu peneliti memilih daerah tersebut dengan jumlah total sebanyak 32.

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai sarana mengumpulkan data untuk diteliti, dengan populasi tersebut mencerminkan keseluruhan rangkaian karakteristik. Karena jumlah populasi yang tidak mencukupi, maka penelitian saya ini menggunakan sampel sebanyak 32 UMKM produk batik yang berasal dari wilayah kampung batik Semarang.

Sample dalam penelitian ini terdiri dari owner UMKM di kampung batik Semarang dengan jumlah 32, kriteria UMKM dalam penelitian ini antaranya:

1. Umkm batik lokal Semarang
2. Pengrajin batik lokal yang memiliki usaha

Maka dari itu, teknik yang di gunakan dalam pengambilan sample adalah Teknik sensus sampling, yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sample (Sugiono,2013).

3.6 Teknik Analisis

Dalam Teknik Analisa menyederhanakan dalam bentuk yang lebih mudah dapat diimplementasikan dalam proses penyusunan dan peng elolaan data. Penelitian yang saya lakukan ini menggunakan analisis SPSS (statistical program for social) sebagai pendekatan analisis utama.

Menurut Sugiono (2019) klasifikasi penelaian tanggapan responden dihitung dengan interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Minimum} - \text{Skor Maksimum}}{\text{Banyak Bilangan}}$$

3.6.1 Uji Kualitas Data

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat menentukan keabsahan kuesioner yang dibuat peneliti. Jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner cukup mewakili faktor-faktor yang coba diteliti oleh peneliti, maka hal tersebut dianggap sah (Ghozali, 2011). Derajat validitas suatu instrumen dapat ditentukan dengan menggunakan standar yang disebut uji validitas (Arikunto, 2013). Dapat membandingkan koefisien korelasi yang dihitung (r) dengan nilai penting dari tabel korelasi, validitas penyelidikan ini dievaluasi (Ghozali, 2011). Untuk menguji niai signifikan dengan pembanding r

tabel sehingga degree of freedom (df) = n-2, dimana n yang dimaksud merupakan jumlah sample.

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan bisa dikatakan valid
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan bisa dikatakan tidak valid

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Ini adalah alat yang digunakan untuk mengukur variabel atau konstruksi dalam survei. Suatu kuesioner dianggap kredibel bila jawaban responden terhadap pertanyaan tetap konstan atau konsisten sepanjang waktu. Apabila akan menguji reliabilitas variabel maka digunakan kehandalan Crombach Alpha yang akan memperhatikan konsistensi dari responden ketika menjawab item pertanyaan. Instrumen penelitian akan dikatakan variabel ketika pengujian tersebut menggunakan Crombach Alpha sama atau lebih dari 0,6 (Ghozali, 2011). Program SPSS digunakan oleh peneliti untuk membantu menghitung reliabilitas variable.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Langkah guna menguji sebuah uji didalam penelitian ini adalah menguji sebuah asumsi-asumsi yang harus dipenuhi oleh Regresi Linier Berganda. Asumsi-asumsi tersebut antara lain:

3.6.2.1 Normalitas

Uji Normalitas menentukan apakah variabel terikat, variabel bebas, dan model regresi dalam penelitian mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2012). Perangkat lunak SPSS dapat digunakan untuk mengevaluasi normalitas pengujian ini dengan membuat plot probabilitas normal. Model regresi dapat memenuhi asumsi sebaran normal jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan sejajar dengan histogram.

- Jika nilai sig $> 0,05$ maka bisa dikatakan bahwa dapat terdistribusi normal
- Jika nilai sig $< 0,05$ maka bisa dikatakan bahwa tidak dapat terdistribusi norma

3.6.2.2 *Multikolinieritas*

Uji multikolinieritas mengevaluasi apakah model regresi dapat mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor independen. Model regresi menunjukkan bukti multikolinieritas jika nilai toleransi kurang dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) 10 atau lebih. (Ghozali, 2011).

- Jika nilai toleransi $< 0,10$ VIF > 10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinieritas
- Jika nilai toleransi $> 0,10$ VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas

3.6.2.3 *Heterokedastisitas*

Uji ini buat untuk mengetahui apakah tingkat residu penelitian yang berbeda dalam suatu model regresi berbeda-beda. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID menunjukkan pola tertentu. Bila terdapat pola seperti membentuk titik yang bergelombang, teratur, melebar maupun menyempit maka terjadi heterikedastisitas. Namun apabila titik-titik tersebut tersebar di bagian atas maupun dibagian bawah serta tersebar secara acak pada bidang Scatter maka tidak terjadi *heterokedastisitas* (Ghozali, 2011)

- Jika nilai sig $> 0,05$ maka bisa dikatakan tidak terjadi sebuah *heteroskedestitas*.
- Jika nilai sig $< 0,05$ maka bisa dikatakan terjadi sebuah *heteroskedestitas*.

3.7 Alat Analisis

Data harus melalui analisis dan pemrosesan sebelum dapat digunakan untuk tujuan pengambilan keputusan. Alat analisis yang tersedia untuk penyelidikan ini meliputi:

3.7.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk menafsirkan data non-numerik/ data yang beragam, seringkali dalam bentuk kasus, untuk memberikan wawasan tambahan dan mendukung penelitian kuantitatif.

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif merupakan sebuah analisis yang digunakan untuk mengolah sebuah data yang berupa angka. Pengolahan data penelitian ini di dapatkan dengan bantuan SPSS dan menggunakan alat analisis sebagai berikut:



3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Analisis Model Regresi

Analisis regresi berganda berupaya untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis persamaan regresi yang akan diujikan pada penelitian ini adalah:

Persamaan regresi penelitian:

$$Y_1 = \beta_1 X + e$$

$$Y_2 = \beta_1 x + \beta_2 Y_1 + e$$

Keterangan:

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X = *Exploitability Knowledge*

Y_1 = Kinerja Inovasi

Y_2 = Kinerja SDM

e = Standar Error



3.8.2 Koefisien *Determinasi* (R^2)

Koefisien *determinasi* mengukur sebuah proporsi varians variabel dependen yang bisa diprediksi dari variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 hingga 1. Hipotesis nol (H_0) diterima atau hipotesis alternatif (H_a) ditolak jika nilainya berada di antara 0 hingga 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada faktor independen yang mempengaruhi variabel dependen secara simultan..

3.8.3 Uji Signifikan Parameter Individu (Uji t)

Uji-t biasa digunakan untuk menguji seberapa jauh mana pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian secara individual (parsial) menjelaskan variabel dependen (Imam 2018).

1. Hipotesis yang akan diujikan
 - a. $H_0 : \beta_i = 0$, menunjukkan bahwa beberapa variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel dependen secara signifikan.
 - b. $H_a : \beta_i \neq 0$ Variabel independen secara parsial menjelaskan besarnya pengaruhnya terhadap variabel dependen.
2. Penentuan Tingkat Signifikan
Menggunakan pengujian significant standar level 0,05 atau $\alpha = 5\%$
3. Kriteria Pengambilan Sebuah Keputusan
 - a. apabila sebuah nilai signifikansi $< 0,05$ (0.05) arah koefisien β sesuai dengan arah hipotesis dan maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Hipotesis alternatif(H_a) akan ditolak atau hipotesis nol (H_0) diterima jika p-value lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat hanya sedikit dipengaruhi oleh faktor bebas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Identitas Responden

Penelitian ini dilakukan di Semarang dengan responden UMKM batik kota Semarang. Pengumpulan hasil statistik penyelidikan dilakukan melalui penyebaran kuesioner melalui google form, penyebaran kuesioner dilaksanakan dibulan Desember 2023. Peneliti ini berhasil memperoleh sebanyak 32 respon dari pemilik UMKM batik Kota Semarang. Waktu tunggu pendistribusian kuesioner mencapai kurun waktu 2 minggu, dari 32 kuesioner yang disebar, semuanya memberikan data yang lengkap dan dapat digunakan dalam penelitian ini

4.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Jenis kelamin sering kali berdampak pada pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang dalam profesi tertentu. Tergantung pada jenis kelamin responden, data berikut akan ditampilkan:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden (buat spt ini)

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	12	37,5%
2	Perempuan	20	62,5%
JUMLAH		32	100 %

Sumber : Data primer yang di olah pada 2024. Lampiran 1

Menurut data jenis kelamin di tabel 4.1 menunjukan bahwasanya responden berjenis kelamin Perempuan mendominasi dengan 20 responden atau 62,5% dan sisanya adalah laki-laki. Lebih banyaknya perempuan dikarenakan untuk membantu perekonomian rumah tangga.

4.1.2 Umur Responden

Biasanya usia dan perilaku pribadi seseorang digunakan untuk menggambarkan pengalaman menjalankan perusahaan.

Usia responden adalah sebagai berikut:

Table 4.2 kategori Umur Responden

NO	UMUR	JUMLAH	PERSEN
1	21-30 Tahun	21	65,6
2	31-40 Tahun	4	12,5
3	41 Tahun keatas	7	21,9
JUMLAH		32	100

Sumber : Data primer yang di olah pada 2024.Lampiran 1

Kelompok usia responden adalah 21 sampai 30 tahun (21 orang, 65,6%), diikuti oleh usia 41 tahun ke atas (7 orang, 21,9%). Banyak pemilik usaha kecil berusia antara 21 dan 30 tahun dan memilih untuk memulai usaha kecil-kecilan karena kesulitan mendapatkan pekerjaan.

4.2 Deskripsi Variabel

4.2.1 *Exploitability Knowledge*

Exploitability knowledge terdiri dari 3 indikator yaitu:

- Kualitas komunikasi(X1)
- Manajemen organisasi(X2)
- Teknologi informasi(X3)

Table 4.3 deskripsi persepsi variabel *exploitability knowledge*

No	S,S		S		N		T,S		S,T,S		MEAN
	F	F.s	F	F.s	F	F.s	F	F.s	F	F.s	
Kualitas komunikasi	11	55	19	76	2	6	0	0	0	0	4.28
Manajemen organisasi	10	50	21	84	1	3	0	0	0	0	4.28
Teknologi informasi	15	75	16	64	0	0	1	2	0	0	4.41
Rata-rata											4.32

Sumber : Data primer yang di olah pada 2024 ,lampiran 1

Menurut data tabel di atas, kita bisa melihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik mengenai *exploitability Knowledge*. Pada nilai 4,32 untuk rata-rata variabel pengetahuan eksploitabilitas tergolong “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM Batik Semarang mempunyai pemahaman yang kuat tentang bagaimana memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara maksimal. Indikator teknologi informasi mendapat mean tertinggi yaitu 4.41, hal ini menunjukkan bahwasanya UMKM Batik yang berada di Semarang memiliki *exploitability knowledge* yang baik.

4.2.2 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Inovasi

Kinerja inovasi ini memiliki 3 indikator yaitu:

- pemunculan ide (Y1.1)
- kualitas individu (Y1.2)
- Tanggung jawab (Y1.3)

Table 4.4 deskripsi persepsi variabel kinerja inovasi

No	S,S		S		N		T,S		S,T,S		MEAN
	F	F.s	F	F.s	F	F.s	F	F.s	F	F.s	
pemunculan ide	28	140	4	16	0	0	0	0	0	0	4.88
kualitas individu	19	95	12	48	1	3	0	0	0	0	4.56
Tanggung jawab	14	70	17	68	1	3	0	0	0	0	4.41
Rata-rata											4.62

Sumber : Data primer yang di olah pada 2024,lampiran 1

Mnurut data tabel di atas, kita dapat melihat bahwa sebagian besar responden mempunyai penilaian positif terhadap kinerja inovasi. Nilai mean respon dari variabel kinerja inovasi ialah. Mean = 4,62, atau kategori “tinggi” hal ini menunjukkan UMKM batik di semarang memiliki kinerja inovasi yang baik, penilaian tertinggi diperoleh dari indikator pemunculan ide yaitu dengan nilai mean 4.88. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM Batik Semarang telah memiliki kinerja inovasi yang baik.

4.2.3 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja SDM

Pada variable Kinerja SDM terdiri dari 3 indikator yaitu:

Kuantitas kerja (Y2.1),

Kualitas kerja (Y2.2),

Kontribusi kerja (Y2.3)

Table 4.5 deskripsi persepsi variabel kinerja SDM

No	S,S		S		N		T,S		S,T,S		MEAN
	F	F.s	F	F.s	F	F.s	F	F.s	F	F.s	
Kuantitas kerja	19	95	13	52	0	0	0	0	0	0	4.59
Kualitas kerja	23	115	9	32	0	0	0	0	0	0	4.72
Kontribusi kerja	21	105	11	44	0	0	0	0	0	0	4.66
Rata-rata											4,66

Sumber : Data primer yang di olah pada 2024,lampiran 1

Menurut data, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja SDM. Nilai kinerja SDM yang dimaksud mempunyai nilai respon rata-rata sebesar 4,66 yang tergolong “tinggi”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa UMKM batik Semarang memiliki kinerja yang baik dari segi sumber daya manusia. Baiklah. Dengan skor rata-rata sebesar 4,72, indikasi kuantitas pekerjaan mendapat penilaian tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia UMKM Batik Semarang yang baik.

4.3 Uji validitas dan reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas Data

Koefisien korelasi digunakan untuk mengevaluasi keabsahan data penelitian. Skor korelasi yang lebih tinggi dari r tabel menunjukkan bahwa survei tersebut sah. Tabel 4.6 menyajikan data yang diolah menggunakan SPSS versi 25.

Table 4.6 hasil uji validitas data

No	Variable/indicator	R Hitung	Keterangan
1	Exploitability knowledge		
	Kualitas Komunikasi (X1)	0,775	Valid
	Manajemen Organisasi (X2)	0,762	Valid
	Teknologi informasi (X3)	0,701	Valid
2	Kinerja inovasi		
	Pemunculan Ide (Y1.1)	0,734	Valid
	Kualitas Individu (Y1.2)	0,887	Valid
	Tanggung Jawab (Y1.3)	0,890	Valid
3	Kinerja SDM		
	Kualitas Kerja (Y2.1)	0,726	Valid
	Kuantitas Kerja (Y2.2)	0,864	Valid
	Kontribusi Efektif (Y2.3)	0,755	Valid

Sumber : Data primer yang di olah pada 2024,lampiran 2

Hal ini dapat menunjukkan bahwa kebanyakan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,349$ (nilai $r_{tabel} n = 32$). Apalagi nilai yang signifikansinya kurang dari 0,05. Oleh karena itu, semua indikator ini valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas Data

Tujuan pengujian reliabilitas bisa untuk mengevaluasi ketergantungan suatu alat ukur ketika menilai suatu variabel. Evaluasi reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Tabel 4.7 berikut ini memberikan rincian mengenai temuan uji reliabilitas.

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variable	Alpha	Keterangan
Exploitability Knowledge	0,669	Reliabel
Kiinerja Inovasi	0,810	Reliabel
Kinerja SDM	0,676	Reliabel

Sumber : Data primer yang di olah pada 2024,lampiran 3

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai koefisien alpha lebih dari 0,60 yang menunjukkan bahwa gagasan pengukuran setiap variabel dalam kuesioner dapat diandalkan. Item konsep setiap variabel diterima untuk digunakan sebagai alat ukur di masa depan.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Kriteria asumsi klasik harus dipenuhi oleh model regresi yang efisien. Uji asumsi konvensional seperti autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas digunakan dalam penelitian ini.

4.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov sebagai berikut:

Table 4.8 hasil Uji normalitas 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.71188983
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.125
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

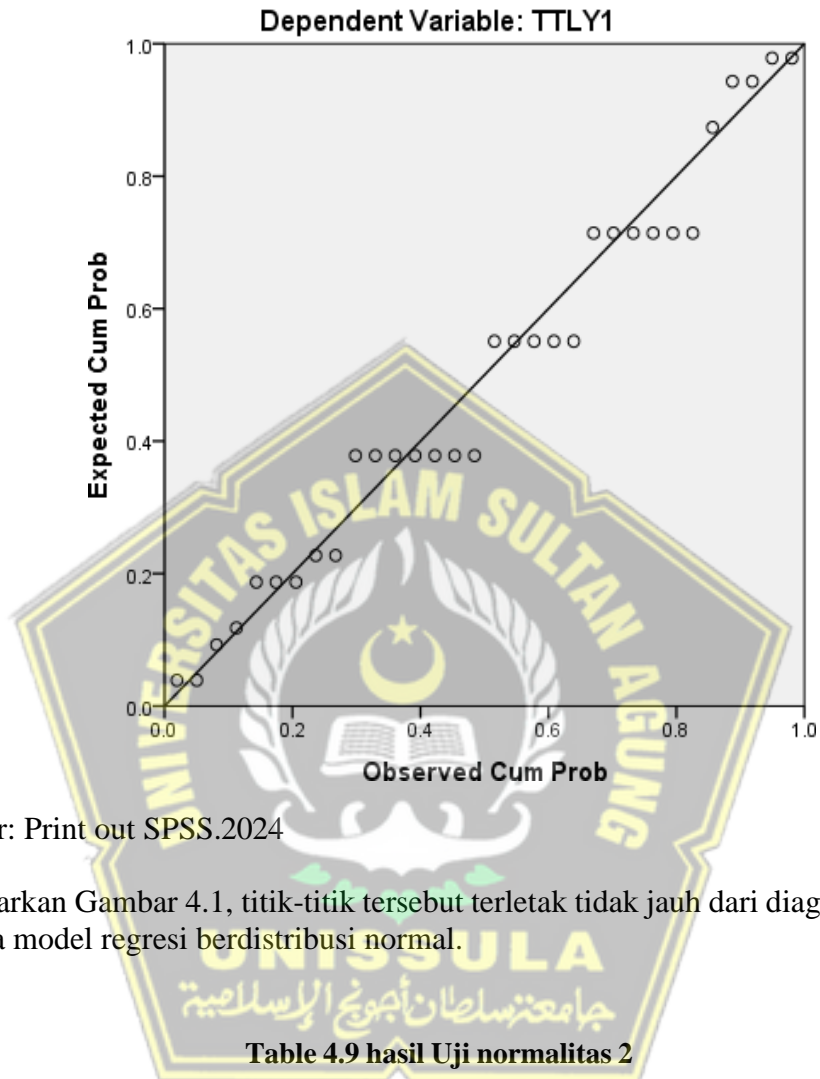
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang di olah pada 2024,lampiran 4

Berdasarkan tabel hasil uji *Kolmogorov Smirnov* di atas menunjukkan bahwa variable *exploitability knowledge*(X) dan vararibel kinerja inovasi (Y1) menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,106 > 0,05$ yang menunjukkan berdistribusi normal.

Gambar 4.1 hasil uji normalitas 1 (Y1)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Print out SPSS.2024

Berdasarkan Gambar 4.1, titik-titik tersebut terletak tidak jauh dari diagonalnya. Artinya model regresi berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

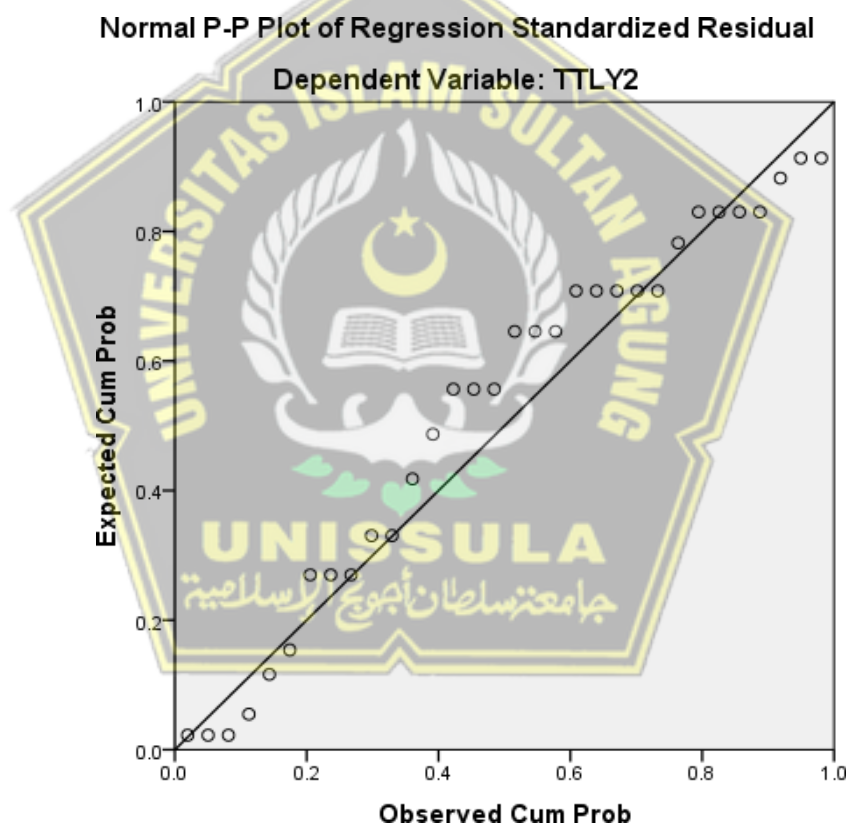
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99680673
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.083
	Negative	-.151
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang di olah pada 2024,lampiran 4

Berdasarkan tabel hasil uji *Kolmogorov Smirnov* di atas menunjukkan bahwa variable *exploitability knowledge* (X) dan vararibel kinerja SDM(Y2) menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,061 > 0,05$ yang menunjukkan berdistribusi normal.

Gambar 4.1 hasil uji normalitas 1 (Y2)



Sumber: Print out SPSS 2024.

Berdasarkan Gambar 4.2, titik-titik tersebut terletak tidak jauh dari diagonalnya. Artinya model regresi berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Nilai Variance Inflation Factor (VIF) ditentukan untuk melakukan uji multikolinieritas. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tinggi pada variabel independen dalam regresi menunjukkan adanya multikolinieritas pada variabel-variabel tersebut. Variabel independen dalam model regresi mempunyai nilai VIF sebagai berikut:

Table 4.10 hasil uji multikolinieritas 1

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Exploitability knowledge (x)</i>	1.000	1.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Inovasi(Y1)* Sumber

: Data primer yang di olah pada 2024,lampiran 5

Hasil pengujian menunjukkan nilai toleransi melebihi 0,10 dan VIF variabel independen Model I dibawah 10. Model regresi 1 tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas.

Table 4.11 hasil uji multikolinieritas 2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Exploitability knowledge (x)</i>	1.000	1.000

a. *Dependent Variable: Kinerja SDM(Y2)*

Sumber : Data primer yang di olah pada 2024,lampiran 5

Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF variabel independen pada Model 2 kurang dari 10.Artinya model regresi 2 tidak terdapat gejala multikolinieritas.Terlihat nilai toleransi variabel exploitability knowledge adalah 1000 lebih besar dari 0,10. Berdasarkan hasil pengujian, tidak ada satu pun variabel independen yang memiliki

variance inflasi faktor (VIF) lebih besar dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti adanya multikolinearitas antar variabel penelitian.

4.4.2 Uji Heterokedastisitas

dapat menggunakan uji Glejser yang membandingkan nilai prediksi variabel dependen dan independen untuk mengidentifikasi indikasi heteroskedastisitas.

Table 4.12 hasil uji heterokedastisitas 1

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.554	.788		1.972	.058
	Exploitability_knowledge_X	-.077	.061	-.225	-1.267	.215

a. Dependent Variable: Kinerja Inovasi

Sumber : Data primer yang di olah pada 2024,lampiran 6

Hasil uji Glajser model 1 menunjukkan nilai signifikansi inovasi produk dan orientasi pasar lebih besar dari 0,05 yaitu 0,215.Hasil tersebut menjelaskan tidak adanya variabel dalam model regresi menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

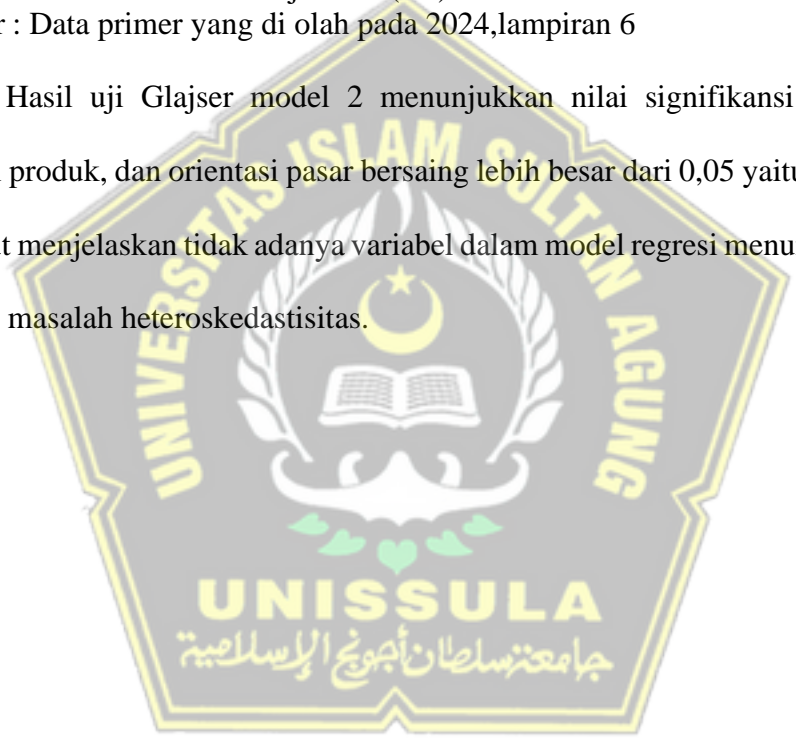
**Table 4.13 hasil uji heterokedastisitas 2
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.628	1.009		2.605	.014
Exploitability Knowledge	-.142	.078	-.314	-1.810	.080

a. Dependent Variable: Kinerja SDM(Y2)

Sumber : Data primer yang di olah pada 2024,lampiran 6

Hasil uji Glajser model 2 menunjukkan nilai signifikansi keunggulan, inovasi produk, dan orientasi pasar bersaing lebih besar dari 0,05 yaitu 0,080. Hasil tersebut menjelaskan tidak adanya variabel dalam model regresi menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.



4.5 Uji Regresi

4.5.1 Analisis model regresi

Setelah dilakukan pengolahan data di SPSS 25, nilai koefisien persamaan jalurnya adalah:

Table 4.14 hasil uji regresi 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.940	1.345		2.931	.006
Exploitability_knowledge_X	.769	.104	.803	7.376	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Inovasi_Y1

Sumber : Data primer yang di olah pada 2024,lampiran 7

Kita dapat membuat persamaan regresi linier berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 4.14.

$$Y1 = 0,803 X$$

Dari hasil persamaan regresi linier di atas, variabel X1 (exploitability knowledge) berpengaruh terhadap Y1. (Kinerja inovasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,803 dapat diartikan apabila exploitability knowledge meningkat, maka kinerja inovasi juga meningkat dan sebaliknya apabila exploitability knowledge menurun maka kinerja inovasi juga menurun.

Table 4.15 Hasil uji regresi 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.464	1.876		6.111	.000
	Exploitability_knowledge_X	.954	.215	1.061	4.436	.000
	Kinerja_Inovasi_Y1	-.706	.225	-.751	-3.142	.004

a. Dependent Variable: Kinerja_SDM_Y2

Sumber : Data primer yang di olah pada 2024,lampiran 7

Tabel 4.15 menyajikan data untuk mengembangkan persamaan regresi linier yang mewakili hubungan antar variabel dalam penelitian ini:

$$Y2= 1,061X - 0,751Y1 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier di atas bahwa *exploitability knowledge* (X) berpengaruh positif terhadap kinerja SDM (Y2) sedangkan kinerja inovasi (Y1) berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM (Y2),variable X berpengaruh terhadap variabel Y2 dengan persamaan regresi sebesar 1,061 dapat diartikan apabila *exploitability knowledge* meningkat, maka semakin meningkatnya kinerja SDM dan sebaliknya apabila *exploitability knowledge* turun, maka kinerja SDM akan berkurang .Dan variabel Y1 berpengaruh negatif terhadap Y2 dengan koefisien regresi sebesar -0,751 dapat diartikan apabila kinerja inovasi (y1) meningkat,maka Kinerja SDM (y2) tidak meningkat.

4.5.2 Uji Determinasi (R²)

Fungsi dari uji determinasi adalah untuk mengukur kekuatan model persamaan regresi (independent variabel) menerangkan variabel terikat (dependent variabel).

Table 4.16 Hasil uji determinasi 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.633	.724

a. Predictors: (Constant), Exploitability Knowledge (X)

b. Dependent Variabel: Kinerja Inovasi (Y1)

Sumber : Data primer yang di olah pada 2024,lampiran 8

Tabel 4.16 menunjukkan nilai customized R² model regresi sebesar 0,633. Artinya pengaruh variabel exploitability knowledge terhadap kinerja Inovasi sebesar 63,3% sedangkan sisanya 37,7% merupakan kontribusi dari variable -variabel lain yang lain.

Table 4.17 hasil uji determinasi 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.183	1.013

a. Predictors: (Constant), *Exploitability Knowledge*

b. Dependent Variabel: Kinerja SDM (Y2)

Sumber : Data primer yang di olah pada 2024,lampiran 8

Tabel 4.17 menunjukkan nilai adjust R² model regresi sebesar 0,183. Artinya besarnya pengaruh variabel exploitability knowledge terhadap kinerja SDM adalah sebesar 18,3% dan sisanya sebesar 91,7% disebabkan oleh kontribusi variabel lain.

4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan subtes berdasarkan hasil uji t. Masing-masing hipotesis didefinisikan sebagai berikut:

4.6.1 Hipotesis 1 (Pengaruh *Exploitability Knowledge* terhadap Kinerja Inovasi)

Koefisien regresi variabel pengetahuan eksploitasi (X) terhadap kinerja inovasi (Y1) mempunyai arah koefisien positif. Berdasarkan t tabel, nilai t krusial sebesar 2,045 dilampaui oleh nilai t prediksi sebesar 7,376. Hasilnya signifikan secara statistik pada tingkat di bawah 0,05 ketika nilai signifikansinya 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian tersebut telah diverifikasi.

4.6.2 Hipotesis 2 (pengaruh Kinerja Inovasi terhadap Kinerja SDM)

Koefisien regresi variabel kinerja inovasi (Y1) terhadap kinerja SDM (Y2) mempunyai arah koefisien negative. Pada taraf signifikansi 0,04 nilai thitung sebesar -3,142 yang diperoleh dari uji hipotesis lebih besar dibandingkan nilai thitung sebesar 2,045. Tingkat signifikansi temuan ini kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penyelidikan telah memvalidasi Hipotesis 2. Kinerja SDM agak dipengaruhi secara negatif oleh variabel Inovasi (Y1).

4.6.3 Hipotesis 3 (Pengaruh *Exploitability Knowledge* terhadap Kinerja SDM)

Koefisien regresi variabel exploitability knowledge (X) terhadap kinerja SDM (Y2) mempunyai arah koefisien positif. Nilai t tabel sebesar 2,045, sedangkan nilai t hitung yang diperoleh dari uji hipotesis adalah sebesar 2,820. Tingkat signifikansinya adalah 0,008. Tingkat signifikansi temuan ini kurang dari 0,05. Hal

ini menunjukkan validasi Hipotesis 3 penelitian ini berhasil. Kinerja SDM (Y2) dipengaruhi secara signifikan dan sedikit positif oleh variabel “pengetahuan eksploitasi” (X).

4 . 7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Exploitability Knowledge terhadap Kinerja Inovasi

Kesimpulan dari analisis menunjukkan bahwa *exploitability knowledge* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM,hal ini berarti bahwa peningkatan *exploitability knowledge* ditunjukan dengan kualitas komunikasi yang baik,manajemen organisasi dan teknologi informasi yang dapat meningkatkan kualitas SDM.

Hasil empiris penelitian ini mendapatkan bahwa penilaian responden atas *exploitability knowledge* mendapatkan skor yang berada pada kategori baik,hal ini berarti bahwa relative tingginya penilaian atas *exploitability knowledge* yang dilakukan pemilik umkm akan menjadikan UMKM memperoleh Kinerja SDM yang baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Javier (2011) menyatakan bahwa kesadaran akan eksploitasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya berdasarkan data empiris dan uji hipotesis yang dilakukan oleh Javier (2011).

4.7.2 Pengaruh Kinerja Inovasi terhadap Kinerja SDM

Kesimpulan analisis menunjukkan bahwa meskipun kinerja inovasi mempunyai dampak besar terhadap kinerja SDM, namun juga mempunyai dampak negatif terhadap kinerja tersebut. Oleh karena itu, munculnya ide, kualitas individu, dan tanggung jawab merupakan penanda peningkatan kinerja inovasi, sedangkan indikator negatif menyebabkan penurunan kinerja SDM hal tersebut mungkin disebabkan dengan salah satu indikator kinerja inovasi yaitu pemunculan ide sebab dengan banyaknya pemasukan ide tentang desain batik menyebabkan SDM bingung untuk mengerjakan yang mana dlu dengan kebingungan tersebut menyebabkan SDM lupa akan kinerjanya yang akan menurun karena terlalu banyak ide.

Hasil empiris penelitian ini mendapatkan bahwa penilaian responden atas kinerja inovasi mendapatkan skor yang berada pada kategori kurang baik, hal ini berarti bahwa relatif rendahnya penilaian atas kinerja inovasi yang dilakukan pemilik UMKM maka akan menurunnya kinerja SDM.

Kinerja SDM dipengaruhi secara positif dan besar oleh keberhasilan inovasi, menurut Komang & Sadiartha (2021). Temuan penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Komang & Sadiartha (2021) karena bukti menunjukkan adanya pengaruh negatif terhadap data empiris.

4.7.3 Pengaruh *Exploitability Knowledge* terhadap Kinerja SDM

Hasil analisis menunjukkan *exploitability knowledge* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, hal ini berarti bahwa peningkatan *exploitability knowledge* ditunjukkan dengan kualitas komunikasi yang baik, manajemen organisasi dan teknologi informasi yang bisa meningkatkan kualitas SDM.

Hasil empiris penelitian ini mendapatkan bahwa penilaian responden atas *exploitability knowledge* mendapatkan skor yang berada pada kategori baik, hal ini



berarti bahwa relatif tingginya penilaian atas *exploitability knowledge* yang dilakukan pemilik umkm akan menjadikan UMKM memperoleh Kinerja SDM yang baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Javier (2011) menyatakan bahwa kesadaran akan eksploitasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Berdasarkan data empiris dan hasil pengujian hipotesis, temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Javier (2011) sebelumnya.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan persamaan regresi model 1 bahwa *Exploitability Knowledge* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja inovasi (Y1) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, hal ini berarti hipotesis 1 dalam penelitian ini terbukti.
2. Berdasarkan persamaan regresi model 1 bahwa Kinerja Inovasi(Y1) berpengaruh negative terhadap kinerja SDM namun kinerja inovasi signifikan terhadap Kinerja SDM (Y2) dengan nilai sig $0,004 < 0,05$, hal ini berarti hipotesis 2 dalam penelitian ini terbukti.
3. . Berdasarkan persamaan regresi model 2 bahwa *Exploitability Knowledge* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM (Y2) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, hal ini berarti hipotesis 3 dalam penelitian ini terbukti.

5.2 Implikasi Manajerial

Berikut adalah beberapa implikasi praktis yang disarankan berdasarkan kesimpulan yang dapat diambil:

1. Berdasarkan temuan analisis, terlihat bahwa dari dua model regresi yang diteliti, eksploitabilitas pengetahuan mempunyai pengaruh baik/baik terhadap kinerja inovasi pada model pertama, yang memasukkan kinerja inovasi sebagai variabel dependennya. Berdasarkan hasil yang diperoleh, pengetahuan tentang kemampuan untuk dieksploitasi dapat membantu meningkatkan kinerja inovasi. Eksploitasi pengetahuan berdampak positif terhadap kinerja SDM pada model kedua, dimana kinerja SDM sebagai variabel dependen, sedangkan kinerja inovasi berdampak negatif terhadap

kinerja SDM. Temuan ini menunjukkan bahwa informasi eksploitasi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja SDM, namun kinerja inovasi tidak.

2. *Exploitability Knowledge* mampu menjelaskan bahwa variabel kinerja inovasi, implikasi temuan ini adalah perlunya peningkatan *exploitability knowledge* yang harus dilakukan pemilik UMKM batik di Kota Semarang, sehingga produk UMKM batik di Kota Semarang memiliki kinerja inovasi yang baik.
3. Kinerja Inovasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja SDM UMKM batik di Kota Semarang. Dengan demikian, pemilik UMKM batik di Kota Semarang tidak berpengaruh dari variabel kinerja inovasi untuk menciptakan SDM yang baik, maka kinerja SDM UMKM Kota Semarang akan meningkat dengan atau tidak adanya Kinerja inovasi

5.3 Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan yang terkait dengan pelaksanaan penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini penyebarannya menggunakan formulir Google sebagai sarana pengumpulan data, sehingga dapat meningkatkan kemungkinan tanggapan bias dari partisipan yang memberikan informasi palsu yang tidak mencerminkan keadaan sebenarnya.
2. Hasil penelitian ini memberikan gambaran mengenai banyaknya UMKM batik di Semarang yang terdaftar di BPS Semarang pada tahun 2021. Karena hasil penelitian hanya terbatas pada kelompok tertentu, maka kesimpulan dan perbedaan mungkin timbul jika penelitian dilakukan pada orang lain.
3. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja SDM dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor selain eksploitabilitas pengetahuan dan kinerja inovasi.

Penelitian di masa depan dapat melihat hubungan antara faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja SDM.



DAFTAR PUSTAKA

- Any Rustia Dewi1, P. S. (2017). Mendongkrak Kinerja Inovasi Melalui Manajemen Pengetahuan DanKecakapan Organisasional Dengan MediasiOrientasi Kewirausahaan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 4 No. 1.
- Dewanto, N. A. (2022). *Jurnal Manajemen. Model Penilaiann Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya)*, 168-177.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis MUltivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering*, Vol.5, No. 1.
- Marnis, P. d. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoharjo: ZIFATAMA PUBLISHER.
- Mubarak, M. H. (2017). Pembelajaran Pengetahuan Kreatif Melalui Aset Strategis Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam, BISNIS*, Vol. 5, No. 1.
- Nawang Sari, S. D. (2021). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi* , 804-812.
- Novia Ruth S, S. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Menurut Amstrong (2006) kinerja merupakan fungsi dari kemampuan + motivasi + peluang. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja inovasi berperan bagi SDM untuk meningkatkan atau menambah skill karyawan maupun .

- Nurchahyo, B. (2018). ANALISIS DAMPAK PENCIPTAAN BRAND IMAGE DAN AKTIFITAS WORD OF MOUTH (WOM) PADA PENGUATAN KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK FASHION. *JURNAL NUSAMBA*, VOL.3 NO.1 .
- Nursyamsiah, M. Y. (t.thn.). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan terhadap Kinerja Pengembangan Produk Baru yang Dimediasi oleh Inovasi Model Bisnis (Studi Empiris pada UMKM Ekonomi Kreatif di Kabupaten Bantul). *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, Vol. 02, No. 01, 2023, pp. 129-139.
- Rukmandanu, J. S. (2018). Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 . *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KINERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.NSC FINANCE CABANG BANTUL*, 13.
- Ruscitasari, F. W. (2022). Jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia. *Analisis Praktik Sumber Daya Manusia dan Inovasi Terhadap Kinerja UMKM di Kabupaten Bantul JENIUS*. Vol. 5, 1-13.
- Selvi, J. H. (2021). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa . *Jurnal Manajemen*, 232-236.
- STEI, R. (2020). Bab 3. <http://repository.stei.ac.id/1392/4/BAB%20III.pdf>, 27-36.
- Steven, Y. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengelola Kepemimpinan Millennial Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan yang Didukung oleh Teknologi Modern. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 1023-1039.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Supiah Ningsih, B. K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

- Suprastha, N. C. (t.thn.). *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume I No. 4/2019 . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja*, 759-767 7.
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA CV. UNION EVENT PLANNER . *AGORA* Vol. 6, No. 1.,
- Widodo., T. N. (2018). *Jurnal Internasional Inovasi, Kreativitas dan Perubahan*. www.ijicc.net Volume 4, Edisi 2,. *Model Pengembangan dari Pengetahuan Eksploitasi Berdasarkan Belajar Kewirausahaan untuk Kinerja Inovatif dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan*, 123-133.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juliandi A, Irfan, Manurung S. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press

