

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL, PEMBERDAYAAN KARYAWAN,  
DAN KAPABILITAS TI TERHADAP KEINOVASIAN USAHA KECIL MENENGAH  
(UKM)**

**Studi Empiris : UKM di Sleman, D.I. Yogyakarta**

*Faiz Zamzami, Nabella Duta Nusa, Rezki Wulan Ramadhanty*  
*Prodi D3 Akuntansi, Sekolah Vokasi UGM*  
*faiz@ugm.ac.id*

**Abstrak:** Penelitian ini bersifat ex-post facto dan kausal komparatif yang bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh Kapabilitas TI terhadap Keinovasian, (2) pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Keinovasian, dan (3) pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Keinovasian. Populasi penelitian ini adalah perusahaan berskala kecil menengah atau UKM di Kabupaten Sleman DIY. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah UKM yang berjumlah 70 responden di kabupaten Sleman DIY. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, dan regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kapabilitas TI terhadap Keinovasian yang ditunjukkan dengan nilai  $R^2(x_1y) = 0,511$ ,  $t_{hitung} = 8,425 > t_{tabel} = 2,000$  dan dengan signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ), (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Dukungan Organisasional terhadap Keinovasian yang ditunjukkan dengan nilai  $R^2(x_2y) = 0,543$ ,  $t_{hitung} = 8,995 > t_{tabel} = 2,000$  dan dengan signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ), (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pemberdayaan Karyawan terhadap Keinovasian yang ditunjukkan dengan nilai  $R^2(x_3y) = 0,646$ ,  $t_{hitung} = 11,142 > t_{tabel} = 2,000$  dan dengan signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi, dukungan terhadap kontribusi karyawan, dan pemberdayaan karyawan dapat semakin meningkatkan keinovasian dalam UKM yang pada akhirnya akan berdampak baik pada kinerja dan keefisienan aktivitas bisnis perusahaan.

**Kata Kunci:** Kapabilitas TI, Dukungan Organisasional, Pemberdayaan Karyawan, Keinovasian, dan UKM.

**Abstract:** This research is an ex-post facto and causal comparative that aimed to determine: (1) the effect of IT Capability on the Innovativeness, (2) the effect of Organizational Support on the Innovativeness, (3) the effect of Employee Empowerment on the Innovativeness. The population was Small Medium Enterprises (SMEs) in Sleman Yogyakarta. The sampel used in this study is that the SME amounted to 70 respondents in Sleman Yogyakarta. The data collection method is done by using a questionnaire. The data collected were analyzed using the classical assumption test, and simple regression. The results showed that: (1) There is a positive and significant effect between IT Capability and Innovativeness. That is indicated by the value of  $R^2(x_1y) = 0,511$ ,  $t = 8,425 > t_{table} = 2,000$  and the significance ( $0.000 < 0.050$ ), (2) There is a positive and significant effect between Organizational Support and Innovativeness. That is Indicated by  $R^2(x_2y) = 0,543$ ,  $t = 8,995 > t_{table} = 2,000$  and the significance ( $0.000 < 0.050$ ), (3) There is a positive and significant effect between Employee Empowerment on the Innovativeness. That is indicated by the value of  $R^2(x_3y) = 0,646$ ,  $t = 11,142 > t_{table} = 2,000$  and the significance ( $0.000 < 0.050$ ). Finally, it must be stated that IT Capability, Organizational Support, and Employee Empowerment highly encourage Small Medium

*Enterprises (SMEs) Innovativeness in order to develop a goodpoint of job performace and efficient activities of business.*

**Keywords:** *IT Capability, Organizational Support, Employee Empowerment, Innovativeness, and Small Medium Enterprises (SMEs).*

## PENDAHULUAN

Usaha kecil menengah (UKM) memainkan peranan penting dalam perkembangan ekonomi rakyat pada suatu negara dan berpotensi meningkatkan kesejahteraan rakyat. Di Indonesia, UKM merupakan usaha yang paling banyak berkembang jumlahnya, hal ini dibuktikan dengan besarnya kontribusi UKM sebesar 57,4% dalam PDB (produk domestik bruto) Indonesia. Hal ini berdampak positif dengan jumlah penyerapan tenaga kerja oleh UKM sendiri sebesar 97% dan sisanya diserap oleh usaha berskala besar.

Sebagai kelompok sektor riil, UKM memiliki daya tahan yang tinggi terhadap krisis ekonomi global. Hal ini dibuktikan berdasarkan data BPS di Indonesia tahun 2000-2009 bahwa suatu negara terlalu bergantung terhadap pemodal asing, maka keadaan ekonomi suatu negara tersebut akan rentan terhadap krisis global, begitupun sebaliknya.

Inovasi merupakan hal penting dalam proses pertumbuhan suatu UKM. Dengan inovasi, suatu UKM dapat meningkatkan kemampuannya untuk bertahan hidup dan bersaing dengan kompetitor lain. Performa suatu organisasi dapat dinilai dari caranya

1997-1998, dimana Indonesia mengalami keadaan ekonomi yang tidak stabil, dan UKM dapat bertahan terhadap keadaan krisis tersebut. Data penyerapan tenaga kerja pada 1997 menunjukkan bahwa perusahaan kecil menyerap tenaga kerja sekitar 57,40 juta (87,62%), perusahaan sedang menyerap 7,7 juta (11,75%), dan perusahaan besar menyerap 0,393 juta (0,61%). Pada 1998 perusahaan kecil menyerap tenaga kerja sebanyak 57,34 juta (88,66%), perusahaan sedang menyerap 6,9 juta (10,78%), dan perusahaan besar menyerap 0,364 juta (0,56%). Pertumbuhan ekonomi suatu negara sangat dipengaruhi oleh kegiatan kewirausahaannya. UKM merupakan bentuk dari kewirausahaan (*entrepreneurship*) dan bentuk dari kemandirian masyarakat. Jika dalam mengelola inovasi yang dimiliki demi kelangsungan hidupnya (Rahab & Sudjono, 2012). Selain itu dalam penelitian ini juga mempertimbangkan peran dari manajemen dalam bentuk dukungan organisasional yang memiliki hubungan terhadap inovasi organisasi. Dukungan organisasional, yang merupakan fasilitator bagi organisasi untuk meningkatkan aktivitas kewirausahaan dalam organisasinya (Miller and Friesen,

1982), berdampak pada inovasi-inovasi yang muncul dalam organisasi (Hornsby *et al.*, 2009).

Selain inovasi bisnis, pemberdayaan karyawan juga menjadi suatu faktor penting yang berkontribusi dalam kinerja suatu bisnis. Seperti yang dikutip oleh Kmiecik (2012), pemberdayaan karyawan memiliki korelasi dengan kreatifitas dan inovasi karyawan (Knight-Turvey, 2006; Spreitzer *et al.*, 1999; Zhang & Bartol, 2010). Namun masih sedikit penelitian yang menjelaskan hubungan pemberdayaan karyawan terhadap keinovasian dan kinerja UKM (Kmiecik, Michna, & Meczynska, 2012).

Lingkungan bisnis modern memaksa organisasi untuk selalu melakukan inovasi untuk menghadapi persaingan dan globalisasi. Penggunaan sistem informasi dalam UKM dan koperasi menjadi hal yang menarik perhatian dari kalangan akademis maupun praktisi bisnis. Dengan menggunakan sistem informasi suatu organisasi bisnis diharapkan dapat tumbuh secara berkelanjutan. Hal ini tentu saja dapat meningkatkan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) dari organisasi bisnis tersebut. Adanya kemudahan yang dihasilkan dari pemakaian sistem informasi tentu saja membuka banyak kesempatan dan peluang baik bagi organisasi untuk maju, namun sejalan dengan itu ancaman dan

resiko juga ikut berkembang sebanding dengan perkembangan peluang yang ada.

Walaupun teknologi informasi (TI) dapat menunjang kegiatan bisnis suatu organisasi, namun terdapat kemungkinan akan adanya perbedaan pencapaian berkaitan dengan perbedaan ukuran organisasi. Sudah banyak terbukti bahwa sistem dan teknologi informasi dapat meningkatkan performa pada perusahaan besar tetapi hasilnya mungkin berbeda pada UKM. Seperti yang kita ketahui bahwa UKM adalah organisasi bisnis berukuran kecil yang jumlah sumber dayanya tidak sebanyak perusahaan besar, baik sumber daya manusia maupun keuangan, serta memiliki kontrol yang lebih rendah terhadap faktor eksternal (Lesjak, 1995). Selanjutnya, UKM melakukan investasi dalam bidang TI dengan cara yang lebih berani dibandingkan dengan perusahaan besar dengan diarahkan oleh persepsi pribadi manajer dan administratornya daripada kebijakan yang dihasilkan oleh divisi sistem informasi, kemungkinan UKM memiliki cara pandang yang kurang tepat mengenai fungsi TI (Dans, 2001). UKM menganggap investasi dalam bidang TI menjadi suatu pemborosan dan berbiaya besar.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Kmiecik, Michna, dan Meczynska (2012) yang meneliti mengenai pengaruh

keinovasian, pemberdayaan, dan kapabilitas TI terhadap kinerja UKM.

Penelitian ini dimaksudkan melihat pengaruh keinovasian, pemberdayaan karyawan, dan kapabilitas TI terhadap kinerja UKM berdasar pada penelitian Kmiecak *et al.* (2012) dan menambahkan variabel berupa dukungan organisasional yang mempengaruhi keinovasian.

### **Usaha Kecil Menengah (UKM) Sebagai Penggerak Ekonomi Daerah**

Pemerintah pusat maupun daerah telah melakukan pemberdayaan sebagai bentuk dari penumbuhan iklim dan pengembangan usaha terhadap usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dengan harapan bahwa mereka mampu membangun usaha yang tangguh dan mandiri. Dalam UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM dinyatakan bahwa “Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil”. Selanjutnya “Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak

perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan”. Dalam undang-undang tersebut juga dinyatakan bahwa tujuan dari dibentuknya UMKM tersebut adalah untuk menumbuhkan dan mengembangkan usahanya dalam rangka membangun perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan.

Kriteria usaha yang dapat disebut sebagai usaha kecil adalah memiliki kekayaan bersih sebesar Rp50.000.000 hingga Rp500.000.000, atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000 hingga Rp2.500.000.000. Kemudian yang dapat disebut sebagai usaha menengah adalah usaha dengan kekayaan bersih senilai lebih dari Rp500.000.000 hingga Rp10.000.000.000, atau memiliki hasil penjualan tahunan senilai lebih dari Rp2.500.000.000 hingga Rp50.000.000.000 (UU No.20 Tahun 2008).

UKM sebagai usaha yang memiliki skala kecil sampai dengan menengah, dalam pengelolaannya masih didominasi dengan gaya manajemen bisnis yang strategis serta tumbuh secara tradisional. Gaya dan cara bisnis mereka terbentuk karena kebiasaan dan pengalaman masa lalu. Sehingga kualitas sumber daya manusia (SDM) pada sebagian

besar UKM masih di bawah usaha-usaha dalam skala besar. Inovasi dan perbaikan dilakukan UKM secara terus menerus untuk menarik pelanggan untuk meningkatkan penjualannya. Oleh karena itu, inovasi dianggap menjadi faktor yang sangat penting dalam majunya sebuah UKM.

### **Dukungan organisasional**

Kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk dapat bertahan hidup tidak saja hanya pada keadaan finansialnya. Lingkungan bisnis yang baik tentunya akan berdampak baik pada seluruh aspek dalam suatu organisasi. Persepsi dukungan organisasi (*perceived organization support*) karyawan sebuah perusahaan dapat mempengaruhi pekerjaannya sehari-hari. Penghargaan dan kepedulian manajemen terhadap pekerja merupakan bentuk dukungan dari organisasi. Ketika pihak internal dari suatu organisasi mendukung para pekerjanya dan terkoordinasi baik oleh manajer maka akan menghasilkan keunggulan kompetitif melalui bentuk inovasi pada produk baru, jasa, dan proses, ataupun kombinasi ketiganya (Quinn, 1985; Brentani, 2001; Hornsby *et al.*, 2002).

Dalam penelitian sebelumnya Alpan, Bulut, Gunday, Ulusoy, & Kilic (2010) menyebutkan lima faktor dukungan organisasi yaitu dukungan manajemen untuk menghasilkan dan mengembangkan ide bisnis baru, alokasi waktu luang, struktur

organisasi yang sesuai mengenai level desentralisasi atau otonomi pembuatan keputusan, ketepatan penggunaan insentif/upah, dan toleransi kegagalan dalam kasus menjalankan kreatifitas atau implementasi proyek beresiko. Penelitian tersebut membuktikan bahwa dukungan organisasi serta sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja inovasi perusahaan.

### **Keinovasian**

Inovatif merupakan komponen penting dalam perusahaan. Kapasitas perusahaan untuk berinovasi merupakan faktor penting dalam peningkatan performa bisnis. Inovasi berkontribusi dalam performa bisnis. (Hurley & Hult, 1998)

### **Pemberdayaan karyawan**

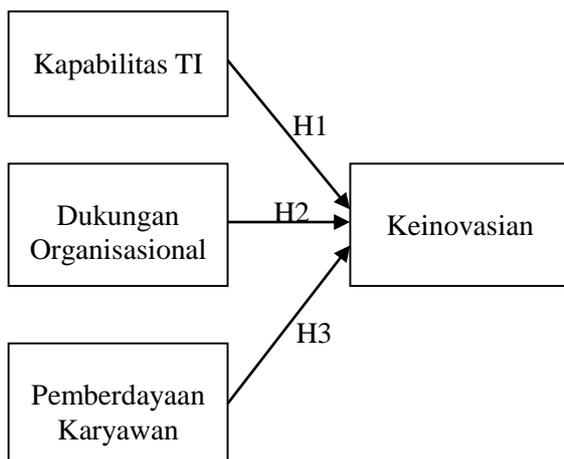
Untuk meningkatkan kompetensi usaha, memenuhi permintaan pasar, dan standar kualitas, suatu usaha perlu melakukan diferensiasi. Karakoc (2009) menyebutkan bahwa diferensiasi merupakan cara untuk memperoleh keahlian transformasi produk untuk memenuhi permintaan pelanggan dan memosisikannya pada area persaingan bisnis serta membantunya bertahan hidup. Untuk memenuhi itu semua diperlukan usaha untuk

memberdayakan sumber daya manusia (*employee empowerment*).

Karyawan sebagai sumber daya manusia di perusahaan harus memenuhi kualifikasi untuk menjalankan peran dalam memenuhi kompetensi perusahaan. Sebagai konsep manajemen baru, pemberdayaan karyawan yang didapatkan dari pengetahuan, keahlian, dan bakat pegawai yang beragam, memiliki peran dalam keberhasilan suatu pekerjaan (Karakoc, 2009).

### Kapabilitas TI

Infrastruktur TI, keahlian TI, dan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan TI untuk keuntungan yang tidak terlihat disebut sebagai sumber daya spesifik perusahaan yang dapat menghasilkan kapabilitas TI. Lebih dari itu Bharadwaj (2000) menyebutkan bahwa kapabilitas TI merupakan kemampuan perusahaan dalam memperoleh, mengaplikasikan, dan memanfaatkan TI yang dimilikinya dan dikombinasikan dengan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan.



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif yang merupakan tipe penelitian *ex post facto* yaitu dengan mengidentifikasi fakta atau peristiwa sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel yang mempengaruhi (variabel independen). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan yaitu mulai bulan Agustus 2014 sampai September 2014.

### Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perusahaan berskala menengah atau Usaha Kecil Menengah (UKM) yang berdomisili di Kabupaten Sleman DI Yogyakarta. Sampel berjumlah 70 responden dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan metode quota sampling, yaitu judgment sampling dua tahap.

Peneliti akan memilih sampel berdasarkan bidang- bidang UKM tertentu seperti kerajinan tangan, kebutuhan industri,

kesehatan, komputer, telekomunikasi, dan hotel. Pemilihan sampel ini didasarkan pada pertimbangan bahwa bidang-bidang tersebut di atas dianggap sudah mengenal penggunaan teknologi informasi dalam bisnis. Prosedur penelitian akan dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner ke sampel UKM dari berbagai bidang. Kuesioner ini akan ditujukan kepada para manajer atau pemilik dari UKM tersebut. Peneliti mengasumsikan bahwa pemilik atau manajer UKM memiliki pandangan yang lebih luas terhadap usahanya dan memiliki akses terhadap data keuangan perusahaan sehingga dapat memberikan jawaban yang reliabel.

Tahap pertama adalah merumuskan quota dari populasi yang akan diteliti. Tahapan kedua adalah penentuan bagaimana sampel diambil, yaitu dengan cara convenience, dimana sampel diambil berdasarkan ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya.

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel dependen pada penelitian ini adalah keinovasian. Keinovasian berkaitan dengan kapasitas perusahaan untuk menggunakan kemampuan inovatif, yaitu pengenalan proses, produk atau ide baru dalam perusahaan. Sedangkan variabel independen terdiri dari dukungan organisasional, pemberdayaan karyawan, dan kapabilitas teknologi informasi (TI).

Dukungan organisasional merupakan tingkat keyakinan seseorang bahwa perusahaan tempat dia bekerja memberikan nilai atas kontribusi dan kepeduliannya dengan bentuk kesejahteraan dan kebutuhan sosio-emosionalnya (Eisenberger, et al., 1986).

Pemberdayaan karyawan merupakan proses dimana perusahaan memberikan kewenangan kepada pegawainya untuk mengendalikan apa yang dia kerjakan dan terbuka untuk menerima masukan dan ide-ide baru terkait dengan pekerjaannya maupun perusahaannya. Sedangkan kapabilitas TI merupakan kemampuan perusahaan untuk mempergunakan aset-asetnya yang berhubungan dengan teknologi, untuk meningkatkan nilai bisnisnya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode angket atau kuesioner. Metode ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah disusun secara terstruktur. Daftar pertanyaan dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertutup karena alternatif-alternatif jawaban telah disediakan terkait tentang dukungan organisasional, pemberdayaan karyawan, dan kapabilitas TI, serta keinovasian UKM. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar kuesioner

langsung ke UKM di Kabupaten Sleman DI Yogyakarta.

### 1. Uji Coba Instrumen

Berdasarkan pada tinjauan literatur, peneliti akan menggunakan rangkaian pengukuran yang digunakan oleh Alpkhan *et al.* (2010) untuk mengukur pengaruh dukungan organisasi terhadap inovasi UKM. Penelitian tersebut menilai faktor dukungan organisasi menggunakan ukuran yang dikembangkan oleh Kuratko *et al.* (1990, 1992) dan Hornsby *et al.* (2002). Kemudian peneliti juga menggunakan susunan pengukuran Kmiecik, Michna, & Meczynska (2012) pada penelitiannya terdahulu mengenai pengaruh kapabilitas TI dan pemberdayaan karyawan terhadap keinovasian, dan pengaruh keinovasian terhadap kinerja UKM. Penelitian tersebut menggunakan ukuran keinovasian dari Scott dan Bruce (1994) dan konstruk keinovasian yang digunakan berdasar dari penelitian Wang dan Ahmed (2004). Untuk mengoperasionalkan kapabilitas TI, peneliti sebelumnya mengadaptasi penelitian Bharadwaj *et al.*, (1999), Tippins dan Sohi (2003), serta Wu *et al.* (2006). Untuk mengukur pemberdayaan karyawan, peneliti sebelumnya menggunakan skala dari Niehoff *et al.*

(2001). Sub konstruk dari pemberdayaan karyawan antara lain formalisasi menggunakan skala dari Jansen *et al.* (2006) dan sentralisasi dalam pembuatan keputusan menggunakan skala dari Hage dan Aiken (1967). Untuk mengukur Keterhubungan antar departemen, turbulensi pasar, turbulensi teknologi, dan intensitas persaingan diukur dengan ukuran dari Jaworski dan Kohli (1993). Manajemen pengetahuan diukur menggunakan ukuran dari Zack *et al.* (2009).

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

#### b. Uji Realibilitas

Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.

### 2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu.

#### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut.

- 1) Uji Normalitas  
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
- 2) Uji Linearitas  
Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linear jika kenaikan skor variabel independen diikuti kenaikan skor variabel dependen.
- 3) Uji Multikolinearitas  
Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model.
- 4) Uji Heteroskedastisitas  
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain.

- H2: Terdapat pengaruh positif Dukungan Organisasional terhadap Keinovasian sebuah UKM.
- H3: Terdapat pengaruh positif Pemberdayaan Karyawan terhadap Keinovasian sebuah UKM.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditunjukkan dalam tabel-tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Sig	Kriteria
1.	Y	0,255	Normal
2.	X1	0,117	Normal
3.	X2	0,534	Normal
4.	X3	0,218	Normal

Dengan asumsi nilai sig > 0,050, maka semua variabel dapat dikatakan berdistribusi normal.

### b. Uji Hipotesis

Regresi sederhana

Analisis ini digunakan menguji empat hipotesis berikut ini.

- H1: Terdapat pengaruh positif Kapabilitas TI terhadap Keinovasian sebuah UKM.

Tabel 2. Uji Linearitas

No.	Korelasi	Sig	Kriteria
1.	X1 - Y	0,995	Linear
2.	X2 - Y	0,373	Linear
3.	X3 - Y	0,153	Linear

Dengan nilai signifikansi > 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bersifat linier.

demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

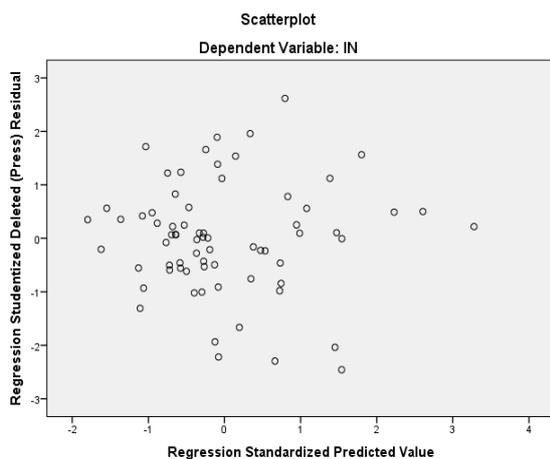
Variabel	Colliearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X1	0,500	1,999
X2	0,437	2,287
X3	0,344	2,911

Tabel 4. Uji Regresi Sederhana

Variabel	Nilai t		Sig
	hitung	tabel	
X1 - Y	8,425	2,000	0,000
X2 - Y	8,995	2,000	0,000
X3- Y	11,142	2,000	0,000

Dengan asumsi VIF <10 dan tolerance harus > 0.1, maka dapat disimpulkan antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien determinasi  $r^2_{(x1y)}$  sebesar 0,511 artinya kapabilitas TI memiliki pengaruh terhadap keinovasian UKM sebesar 51,1 %. Dengan  $t_{hitung}$  sebesar 8,425 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,000 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ( $0,000 < 0,050$ ) dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kapabilitas TI ( $X_1$ ) terhadap keinovasian UKM (Y).



Semakin UKM tersebut menggunakan fasilitas teknologi untuk aktivitas bisnisnya, maka keinovasiannya semakin tinggi sehingga dapat membuka adanya kesempatan akan ide-ide baru.

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola gambar Scatterplot. Pada pola gambar Scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka 0 atau di bagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Selain itu penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan

Dari hasil analisis menggunakan regresi sederhana menunjukkan Dukungan Organisasional ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap keinovasian auditor (Y), dengan nilai koefisien determinasi  $r^2_{(x2y)}$  sebesar 0,543. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu

8,995 > 2,000 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ( $0,000 < 0,050$ ), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Dukungan Organisasional terhadap Keinovasian UKM di Sleman. Semakin organisasi atau perusahaan memberikan dukungan terhadap karyawannya, maka keinovasian UKM tersebut akan semakin meningkat karena jika kontribusi karyawan dihargai, akan semakin mendorong mereka lebih berinovasi untuk kemajuan serta kelanjutan bisnisnya.

Dari hasil analisis menggunakan regresi sederhana menunjukkan pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien  $r^2(x_3y)$  sebesar 0,646. Dengan  $t_{hitung}$  menunjukkan lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $11,142 > 2,000$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ( $0,000 < 0,050$ ), dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Pemberdayaan Karyawan terhadap Keinovasian UKM di daerah Sleman. Semakin perusahaan tersebut memberikan kesempatan karyawan untuk menuangkan gagasan mereka dan mau meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan kesah karyawan terkait dengan pekerjaan, maka karyawan akan merasa diperhatikan sehingga tergerak untuk lebih berinovasi.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari hasil analisis statistik di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Kapabilitas TI berpengaruh positif terhadap keinovasian UKM di Sleman, DI Yogyakarta. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan nilai koefisien determinasi  $r^2(x_1y)$  sebesar 0,511 atau kapabilitas TI memiliki pengaruh 51,1 % terhadap keinovasian dengan  $t_{hitung}$  sebesar 8,425 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,000 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ( $0,000 < 0,050$ ). Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kapabilitas TI yang dimiliki oleh UKM maka akan semakin tinggi pula tingkat keinovasian UKM tersebut.
- b. Dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap keinovasian UKM di Sleman, DI Yogyakarta. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan nilai koefisien determinasi  $r^2(x_1y)$  sebesar 0,543 atau kapabilitas TI memiliki pengaruh 54,3 % terhadap keinovasian dengan  $t_{hitung}$  sebesar 8,995 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,000 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ( $0,000 < 0,050$ ). Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin

tinggi dukungan organisasional yang dimiliki oleh UKM maka akan semakin tinggi pula tingkat keinovasian UKM tersebut.

- c. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap keinovasian UKM di Sleman, DI Yogyakarta. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan nilai koefisien determinasi  $r^2(x_1y)$  sebesar 0,646 atau kapabilitas TI memiliki pengaruh 64,6 % terhadap keinovasian dengan  $t_{hitung}$  sebesar 11,142 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,000 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ( $0,000 < 0,050$ ). Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh UKM maka akan semakin tinggi pula tingkat keinovasian UKM tersebut.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

- a. Bagi UKM

UKM dapat lebih meningkatkan pemanfaatan teknologinya, dukungan terhadap kontribusi karyawannya, dan pemberdayaan karyawannya agar keinovasian dalam UKM tersebut dapat semakin meningkat. Hal tersebut pada

akhirnya akan berdampak baik pada kinerja dan keefisienan aktivitas bisnis perusahaan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

- 1) Dapat menambahkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi keinovasian
- 2) Dapat menggunakan objek penelitian lain selain usaha kecil menengah (UKM), misal pada perusahaan dengan skala besar ataupun instansi pemerintahan.
- 3) Dapat mengubah model penelitian, misal menambahkan variabel moderasi pada hubungan faktor-faktor yang sudah diteliti pada penelitian ini dengan variabel keinovasian, serta menghubungkan keinovasian organisasi dengan kinerjanya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alpkan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy G., & Kilic, K., (2010). "Organizational support for intrapreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance". *Management Decision*. Vol. 48 No.5.
- Brentani, U. (2001), "Innovative versus incremental new business services: different keys for achieving success",

- The Journal of Product Innovation Management, Vol. 18, hal. 169-87.
- Dobbs, M. and Hamilton, R.T. (2007), "Small business growth, recent evidence and new directions", International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, Vol. 13 No.5.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. "Perceived organizational support". Journal of Applied Psychology, 71: 500 –507
- Hornsby, J.S., Kuratko, D.F. dan Zahra, S.A. (2002), "Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale", Journal of Business Venturing, Vol. 17, hal. 253-73.
- Hornsby, J.S., Kuratko, D.F., Shepherd, D.A. dan Bott, J.P. (2009), "Managers' corporate entrepreneurial actions: examining perception and position", Journal of Business Venturing, Vol. 24, hal. 236-47.
- Hult, G.T.M., Hurley, R.F., & Knight, G.A. (2004), "Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance". Industrial Marketing Management, Vol. 33 No. 5, 429-38.
- Hurley, R., & Hult, G. T. M. (1998). "Innovation, market orientation, and organizational learning: An integration and empirical examination". Journal of Marketing, 62, 42– 54.
- Karakoc, N. & Yilmaz, K. (2009). "Employee Empowerment and Differentiation in Companies: A Literature Review and Research Agenda". Enterprise Risk Management, Vol. 1 No. 2.
- Kmiecik, R., Michna, A., & Meczynska, A. (2012). "Innovativeness, empowerment and IT capability: evidence from SMEs". Industrial Management & Data Systems Vol. 112 No. 5
- Miller, D. dan Friesen, P.H. (1982), "Innovation in conservative and entrepreneurial firms: two models of strategic momentum", Strategic Management Journal, Vol. 3 No. 1, hal. 1-25.
- Quinn, J.B. (1985), "Managing innovation: controlled chaos", Harvard Business Review, Vol. 63, hal. 73-84.
- Rahab & Sudjono (2012). "Pengembangan Kapabilitas Keinovasian IKM Berbasis pada Orientasi Kewirausahaan dan Pembelajaran Organisasional". Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan, Vol. 1 No. 1, 29-37.