

**PENGARUH DESENTRALISASI, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN
ABSORPTIVE CAPACITY TERHADAP INOVASI DAN KINERJA UKM DI**

YOGYAKARTA

JURNAL



Disusun oleh :

Nama : Fikri Muhammad Fahni

Nomor Mahasiswa : 14311050

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Operasional

UNIVERSITAS ISLAM INDOENSIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

**PENGARUH DESENTRALISASI, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN
ABSORPTIVE CAPACITY TERHADAP INOVASI DAN KINERJA UKM DI
YOGYAKARTA**

JURNAL

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Fikri Muhammad Fahmi

Nomor Mahasiswa : 14311050

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Operasional

UNIVERSITAS ISLAM INDOENSIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

**PENGARUH DESENTRALISASI, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN
ABSORPTIVE CAPACITY TERHADAP INOVASI DAN KINERJA UKM DI
YOGYAKARTA**

JURNAL

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Fikri Muhammad Fahmi

Nomor Mahasiswa : 14311050

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal: 28 November 2018

Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D.

**PENGARUH DESENTRALISASI, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN
ABSORPTIVE CAPACITY TERHADAP INOVASI DAN KINERJA UKM DI
YOGYAKARTA**

Fikri Muhammad Fahmi

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia

Email : fikrimfahmi13@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Desentralisasi, Keterlibatan Karyawan, dan *Absorptive Capacity* Terhadap Inovasi dan Kinerja UKM di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 103 responden. Penelitian ini menggunakan analisis SmartPLS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa desentralisasi berpengaruh positif terhadap inovasi UKM, keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap inovasi UKM, *absorptive capacity* berpengaruh positif terhadap Inovasi UKM. Inovasi UKM berpengaruh positif terhadap Kinerja UKM.

Kata kunci : Desentralisasi, Keterlibatan Karyawan, *Absorptive Capacity* Inovasi, Kinerja, UKM.

Latar Belakang dan Masalah

Inovasi memainkan bagian penting dalam keunggulan kompetitif perusahaan dan secara substansial dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Rangus & Slavec, 2017). Inovasi merupakan salah satu prasyarat kunci strategik, karena perusahaan harus mampu untuk meningkatkan teknologi, pengetahuan, eksploitasi kapasitas dan meraih pasar dari ide tersebut. Harapan akhir tentunya akan dapat meningkatkan kinerja (*performance*) perusahaan (Ellitan, 2006).

Beberapa penelitian hingga saat ini telah meneliti pengaruh mekanisme eksternal dan internal, yang mempengaruhi kinerja inovasi perusahaan, mulai dari faktor lingkungan, seperti ketidakpastian pasar dan teknologi (Sainio, Ritala, & Hurmelinna-Laukkanen, 2012; Uzokurt, Kumar, Kimzan, & Sert, 2012) serta mekanisme internal, seperti struktur organisasi (S.-T. Chen & Chang, 2012), budaya (Efrat, 2014) dan kepemimpinan (Sattayaraksa & Boon-itt, 2016).

Selain mekanisme eksternal dan mekanisme internal tersebut, desentralisasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi inovasi dan kinerja perusahaan (Rangus & Slavec, 2017). Desentralisasi merupakan salah satu mekanisme struktur organisasi. Tingkat desentralisasi mencerminkan fokus kekuasaan pengambilan keputusan dan mengacu pada apakah otoritas putusan relatif terkonsentrasi atau tersebar dalam organisasi. Baik literatur inovasi secara umum dan literatur inovasi terbuka secara khusus menawarkan sejumlah penjelasan yang mendukung bahwa tingkat desentralisasi yang lebih tinggi dapat meningkatkan efektivitas praktik inovasi terbuka (Oltra, Flor, & Alfaro, 2017).

Selain desentralisasi, keterlibatan karyawan memainkan peran penting dalam ide serta implementasi produk dan layanan baru dan lebih baik (Nijhof, Krabbendam, & Looise, 2002). Namun demikian, ada sejumlah masalah keterlibatan karyawan yang penting dan mendesak yang sangat kurang diteliti, terutama dalam literatur inovasi terbuka yang cenderung berfokus pada sisi eksternal dari inovasi terbuka. Misalnya, literatur tentang komunitas inovasi terutama melaporkan temuan dari komunitas inovasi yang dibentuk dengan mitra eksternal, daripada yang tergabung dalam organisasi (Wendelken, Danzinger, Rau, & Moeslein, 2014)

Baru-baru ini, beberapa penelitian mulai menganalisis pengaruh *absorptive capacity* perusahaan, yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi, mengasimilasi dan

secara komersial menerapkan informasi yang tersedia secara eksternal (Cohen & Levinthal, 1990). Dalam berbagai studi empiris membuktikan *absorptive capacity* mampu membentuk inovasi dan kinerja perusahaan, menggunakan set data empiris yang lebih besar dan menunjukkan signifikansi yang signifikan untuk inovasi perusahaan (Kostopoulos, Papalexandris, Papachroni, & Ioannou, 2011; Tseng, Pai, & Hung, 2011; Xie, Zou, & Qi, 2018) dan kinerja perusahaan (Lichtenthaler, 2016; Tzokas, Kim, Akbar, & Al-Dajani, 2015).

Penelitian ini mengacu pada penelitian Rangus & Slavec (2017). Penelitian Rangus & Slavec (2017) meneliti hubungan antara karakteristik organisasi dan inovasi perusahaan dan kinerja bisnis. Secara khusus, penelitian ini memeriksa bagaimana desentralisasi, *absorptive capacity*, dan keterlibatan karyawan (dalam literatur inovasi terbuka) mempengaruhi inovasi perusahaan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja bisnis. Rangus dan Slavec menguji model yang diusulkan pada sampel yang cukup besar yaitu 421 perusahaan manufaktur dan jasa dan menemukan desentralisasi terhubung secara positif dengan keterlibatan karyawan, kapasitas penyerapan, dan kinerja inovasi perusahaan. Lebih dari itu, hasilnya menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan kapasitas serap menengahi hubungan antara desentralisasi dan kinerja inovasi perusahaan. Hasilnya juga menunjukkan bahwa kinerja inovasi perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada UKM di Yogyakarta. Pemilihan UKM disebabkan karena Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peranan penting dalam perekonomian di Indonesia. UKM memiliki proporsi sebesar 99,99% dari total keseluruhan pelaku usaha di Indonesia atau sebanyak 56,54 juta unit. Usaha Kecil dan Menengah telah mampu membuktikan eksistensinya dalam perekonomian di Indonesia (BI dan LPPI, 2015).

Kemampuan eksistensi UKM dapat diukur dengan kinerja UKM dalam menghadapi persaingan global. Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer atau pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini akan meneliti lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris apakah teori yang sama namun dengan aplikasi, populasi, waktu dan tempat yang berbeda akan memberikan hasil yang sama.

Landasan Teori

Desentralisasi

Luthans (2002) mengemukakan bahwa adanya desentralisasi memberikan relevansi pada tingkatan dibawahnya lebih berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya desentralisasi akan terjadi pemberdayaan karyawan (empowerment of employees) karena dalam desentralisasi tersebut karyawan lebih banyak dilibatkan dalam berbagai kegiatan terutama dalam pengambilan keputusan. Selain hal tersebut desentralisasi juga akan memberikan motivasi pada bawahan untuk lebih berperan aktif dalam setiap kegiatan operasional maupun manajerial perusahaan, yang pada akhirnya secara ekstrim merupakan bagian penting dalam peningkatan produktifitas.

Desentralisasi juga menghemat biaya transmisi, penerimaan, dan pengolahan informasi, sejauh kekuatan putusan ditempatkan pada mereka yang memiliki pengetahuan untuk membuat keputusan. Integrasi pengetahuan eksternal mungkin lebih mudah dalam struktur yang kurang terpusat, karena banyak tugas dalam proses inovasi memerlukan penyelesaian masalah oleh keterlibatan spesialis dalam domain pengetahuan yang berbeda, yang dapat dibuat melalui tim inovasi (Oltra et al., 2017)

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Terdapat 2 manfaat pelibatan karyawan yaitu: Pertama, meningkatkan kemungkinan dihasilkannya keputusan yang baik, rencana yang lebih baik, atau perbaikan lebih efektif karena juga mencakup pandangan dan pemikiran dari pihak pihak yang berhubungan langsung dengan situasi kerja. Kedua, Keterlibatan karyawan juga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan dengan melibatkan orang orang yang harus melaksanaka (Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, 2003:18).

Keterlibatan sering didefinisikan sebagai pola pikir positif yang berhubungan dengan karakteristik kerja yaitu semangat, dedikasi, dan absorpsi. Semangat

digambarkan sebagai tingkat energi dan mental gembira ketika bekerja, kesediaan untuk menginvestasikan usahanya pada sebuah pekerjaan dan persisten walaupun menghadapi kesulitan (Winjardi, 2014). Dedikasi mengacu kepada perilaku sangat melibatkan diri pada suatu pekerjaan dan penuh dengan rasa signifikan, antusias, inspirasi, harga diri, dan tantangan. Absorpsi digambarkan dengan berkonsentrasi penuh dan asik sendiri dalam pekerjaannya, dimana waktu lewat dengan sangat cepat (Bakker, Albrecht, & Michael, 2011).

Absorptive Capacity

Absorptive capacity atau kapasitas serap menurut Zahra & George (2002) didefinisikan sebagai serangkaian rutinitas organisasi dan proses dengan mana perusahaan memperoleh, mengasimilasi, mengubah dan mengeksploitasi pengetahuan untuk menghasilkan kemampuan organisasi yang dinamis. *Absorptive capacity* mencerminkan satu macam dari hubungan kemampuan individual yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu, pembelajaran dan pemakaian *knowledge*. Oleh karenanya, *absorptive capacity* seseorang ditentukan oleh *knowledge* yang dahulu telah dimilikinya. Individu-individu telah membentuk *absorptive capacity*-nya sendiri sebelum mereka terlibat dengan suatu aktivitas dari *sharing knowledge*. Antara individu yang satu dengan yang lainnya akan dapat berbeda level *absorptive capacity*-nya, hal tersebut antara lain dikarenakan adanya perbedaan kondisi seperti pengalaman profesional atau latar belakang pendidikan (Zahra & George, 2002).

Inovasi

Larsen, P and Lewis, A, (2007) menyatakan bahwa salah satu karakter yang sangat penting dari wirausahawan adalah kemampuannya berinovasi. Tanpa adanya inovasi perusahaan tidak akan dapat bertahan lama. Hal ini disebabkan kebutuhan, keinginan, dan permintaan pelanggan berubah-ubah. Pelanggan tidak selamanya akan mengkonsumsi produk yang sama. Pelanggan akan mencari produk lain dari perusahaan lain yang dirasakan dapat memuaskan kebutuhan mereka. Untuk itulah diperlukan adanya inovasi terus menerus jika perusahaan akan berlangsung lebih lanjut dan tetap berdiri dengan usahanya. Inovasi adalah sesuatu yang berkenaan dengan barang, jasa atau ide yang dirasakan baru oleh seseorang. Meskipun ide tersebut telah lama ada tetapi ini dapat dikatakan suatu inovasi bagi orang yang baru melihat atau merasakannya. Tjiptono, (2008) menyatakan bahwa inovasi merupakan penerapan

secara praktis sebuah gagasan ke dalam suatu produk atau proses baru. Inovasi adalah kondisi pada barang dan jasa bahkan gagasan yang dianggap sebagai sesuatu yang baru (Kotler dan Keller, 2012).

Kinerja

Anning-Dorson (2017) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja perusahaan merupakan kegiatan bisnis utama yang penting bagi kelangsungan dan kemakmuran suatu perusahaan. Pengukuran kinerja menunjukkan kesehatan perusahaan dan paling sering membantu manajemen untuk menyesuaikan kembali strateginya untuk memperbaiki ukuran. Kinerja perusahaan umumnya telah dinilai dari berbagai perspektif. Dua dari pengukuran kinerja dominan dalam literatur manajemen adalah ukuran finansial dan non-keuangan.

Terdapat beberapa kriteria dalam menilai suatu kinerja perusahaan yang disampaikan dalam berbagai literatur. Kriteria tersebut meliputi finansial maupun non finansial. Kriteria-kriteria yang berbeda dalam mengukur kinerja perusahaan tersebut sebenarnya bergantung pada pengukuran kinerja itu sendiri. Tolak ukur bersifat unik, karena adanya kekhususan pada setiap badan usaha, antara lain bidang usaha, latar belakang, status hukum, struktur permodalan, tingkat pertumbuhan dan tingkat teknologi yang digunakan oleh perusahaan (Suhartati dan Rosietta, 2007).

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Desentralisasi Terhadap Inovasi UKM

Budaya kompetitif dan inovatif secara positif mempengaruhi kinerja organisasi, karena mereka terdesentralisasi dan terstruktur, yang memungkinkan mereka untuk lebih fleksibel untuk lingkungan eksternal. Proses pengambilan keputusan yang terdesentralisasi dan komunikasi yang ditingkatkan memperkuat kemampuan organisasi untuk cepat merespon kondisi yang berubah. Melalui struktur terdesentralisasi lebih cepat merespon perubahan teknologi, pelanggan dan kebutuhan pasar yang akibatnya mempengaruhi kinerja inovasi mereka. Inovasi terbuka membutuhkan struktur organisasi yang memungkinkan kelancaran arus pengetahuan di dalam dan di antara organisasi untuk meningkatkan proses inovasi mereka (Rangus & Slavec, 2017). Berdasar uraian diatas, maka hipotesis pertama penelitian ini adalah

H1 : Desentralisasi berpengaruh positif terhadap inovasi

2. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Inovasi UKM

Proses inovasi dapat dirangsang melalui keterlibatan karyawan, mengeksploitasi pengetahuan dan ide-ide karyawan yang tidak terlibat dalam kegiatan *research and development* (R&D). Karyawan dapat memfasilitasi inovasi baru melalui kolaborasi internal antar divisi yang merangsang berbagi dan meminjam ide. Pendekatan lain untuk meningkatkan inovasi adalah stimulasi semua karyawan untuk mencari ide-ide yang dapat dipercaya di dalam dan di luar organisasi (Rangus & Slavec, 2017). Berdasar uraian diatas, maka hipotesis kedua penelitian ini adalah

H2 : Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif terhadap Inovasi

3. Pengaruh Absorptive Capacity Terhadap Inovasi UKM

Investasi dalam kapasitas serap unit perusahaan memungkinkan perusahaan memperoleh kompetensi penting yang berkontribusi terhadap daya saing perusahaan. Daya serap yang lebih besar dari perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja inovasinya (Y. S. Chen, Lin, & Chang, 2009), karena perusahaan dengan tingkat kapasitas serap yang lebih tinggi mempertahankan kemampuan yang lebih besar untuk menghubungkan pengetahuan baru dengan tujuan komersial. Selain itu, perusahaan dengan tingkat kapasitas serap yang lebih tinggi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mendapatkan keuntungan penggerak pertama dalam mengeksploitasi teknologi baru, karena kapasitas penyerapan memfasilitasi identifikasi dan eksploitasi pengetahuan teknologi tertentu (Cohen & Levinthal, 1990). Maka, daya serap yang lebih besar akan meningkatkan kinerja inovasi perusahaan (Rangus & Slavec, 2017).

Berdasar uraian diatas, maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah

H3 : *Absorptive Capacity* berpengaruh positif terhadap Inovasi

4. Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja UKM

Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang bergerak cepat, perusahaan harus berinvestasi dalam kinerja inovasi mereka. Hal ini dapat dicapai dalam bentuk pengembangan produk / layanan baru, serta dalam inovasi organisasi. Perusahaan yang secara proaktif menanggapi perubahan teknis dan pasar dengan pengembangan produk dan layanan baru kemungkinan besar akan meningkatkan keberhasilan kompetitif mereka. Teori yang berbeda menghubungkan inovasi perusahaan dan kinerja bisnis dengan cara yang berbeda. Sebagai contoh, teori

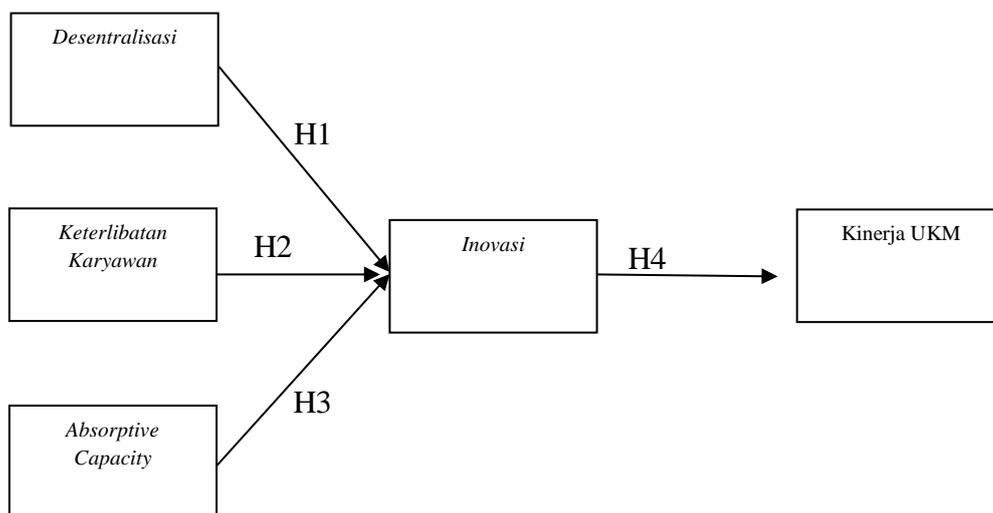
pasar menjelaskan bahwa pintu masuk yang cepat dengan inovasi baru dapat memfasilitasi pangsa pasar yang lebih besar dan secara konsekuen memiliki kinerja yang tinggi dan memiliki profitabilitas yang tinggi (Rangus & Slavec, 2017). Di sisi lain, teori strategis menetapkan kinerja bisnis yang unggul (dalam bentuk perlindungan margin laba) dengan fakta bahwa perusahaan inovatif memiliki pengetahuan superior yang tidak tersedia untuk pesaing (García-Morales, Jiménez-Barrionuevo, & Gutiérrez-Gutiérrez, 2012). Perusahaan yang mampu berinovasi dan menanggapi dengan cepat keinginan pelanggan akan lebih mungkin berhasil dalam mencapai kinerja bisnis yang lebih baik daripada perusahaan non-inovatif (Rangus & Slavec, 2017).

Berdasar uraian diatas, maka hipotesis keempat penelitian ini adalah
H4 : Inovasi berpengaruh positif terhadap Kinerja UKM

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Metode Penelitian

1. Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh UKM yang berada di wilayah Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 103 responden.

2. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini variabel independen adalah desentralisasi, keterlibatan karyawan, dan absorptive capacity (X).
2. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel perantara adalah inovasi (Z)
3. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja UKM (Y).

3. Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data

Data penelitian ini terdiri dari data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti (Cooper & Schindler, 2011).

Instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur variabel adalah menggunakan kuisisioner. Kuisisioner ini berisi item-item pertanyaan sebagai penjabaran dari indikator-indikator variabel. Untuk mengubah data dari variabel-variabel yang ada kedalam perhitungan data, maka penulis menggunakan skala likert.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel

terikat digunakan pengujian koefisien regresi secara parsial (uji t), yaitu dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel. Kriteria minimum syarat yang harus dipenuhi untuk hipotesis dapat diterima adalah t-statistik harus diatas 1.96 untuk standar error (alpha) 5% dan beta bernilai positif. Adapun hasil uji hipotesis penelitian yang disajikan pada tabel dibawah ini.

Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Desentralisasi -> Inovasi	0,266	0,278	0,066	0,066	4,028
Keterlibatan Karyawan -> Inovasi	0,361	0,354	0,082	0,082	4,386
Absorptive Capacity -> Inovasi	0,381	0,375	0,085	0,085	4,490
Inovasi -> Kinerja	0,848	0,834	0,062	0,062	13,580

Sumber : Data Diolah, 2018

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Desentralisasi berpengaruh positif terhadap inovasi. Hasil pengujian menggunakan PLS menunjukkan bahwa koefisien path pada Desentralisasi terhadap inovasi 0,266 dan nilai T Statistik sebesar 4,028 (lebih besar dari tabel T yaitu sebesar 1,96) pada alpha sebesar 5%. Sehingga dapat diartikan bahwa Desentralisasi berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi, dengan demikian H1 didukung.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap inovasi. Hasil pengujian menggunakan PLS menunjukkan bahwa koefisien path pada keterlibatan karyawan inovasi 0,361 dan nilai T Statistik sebesar 4,386 (lebih

besar dari tabel T yaitu sebesar 1,96) pada alpha sebesar 5%. Sehingga dapat diartikan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi, dengan demikian H2 didukung.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa *absorptive capacity* berpengaruh positif terhadap inovasi. Hasil pengujian menggunakan PLS menunjukkan bahwa koefisien path pada *absorptive capacity* terhadap inovasi 0,381 dan nilai T Statistik sebesar 4,490 (lebih besar dari tabel T yaitu sebesar 1,96) pada alpha sebesar 5%. Sehingga dapat diartikan bahwa *absorptive capacity* berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi, dengan demikian H3 didukung.

4. Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

Hipotesis kedua (H4) menyatakan bahwa inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja UKM. Hasil pengujian menggunakan PLS menunjukkan bahwa koefisien path pada inovasi terhadap kinerja UKM 0,848 dan nilai T Statistik sebesar 13,580 (lebih besar dari tabel T yaitu sebesar 1,96) pada alpha sebesar 5%. Sehingga dapat diartikan bahwa inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja UKM, dengan demikian H4 didukung.

Pembahasan

1. Pengaruh Desentralisasi Terhadap Inovasi UKM

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa desentralisasi berpengaruh positif terhadap inovasi UKM. Semakin tinggi desentralisasi akan meningkatkan inovasi UKM

Budaya kompetitif dan inovatif secara positif mempengaruhi kinerja organisasi, karena mereka terdesentralisasi yang memungkinkan mereka untuk lebih fleksibel untuk

lingkungan eksternal. Proses pengambilan keputusan yang terdesentralisasi dan komunikasi yang ditingkatkan memperkuat kemampuan organisasi untuk cepat merespon kondisi yang berubah. Melalui struktur-struktur terdesentralisasi lebih cepat merespon perubahan teknologi, pelanggan dan kebutuhan pasar yang akibatnya mempengaruhi kinerja inovasi mereka. Inovasi terbuka membutuhkan struktur organisasi yang memungkinkan kelancaran arus pengetahuan di dalam dan di antara organisasi untuk meningkatkan proses inovasi mereka (Rangus & Slavec, 2017).

2. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Inovasi UKM

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap inovasi UKM. Semakin tinggi keterlibatan karyawan akan meningkatkan inovasi UKM.

Keterlibatan karyawan yang lebih luas dalam proses inovasi semakin penting. Karyawan di setiap tingkat dan bagian, bukan hanya di bagian *Research and Development*, semakin diharapkan menjadi pelopor lahirnya ide, produk, proses, dan model bisnis yang inovatif. Alasannya, merekalah yang kerap lebih memahami realitas keseharian perusahaan, berkat interaksi mereka dengan pihak-pihak seperti rekan kerja, pelanggan, pemasok, komunitas, dan pemerintah. Karyawan perlu didorong untuk memunculkan ide-ide baru serta terlibat dalam aktivitas-aktivitas yang inovatif. Alasannya, menurut Kesting dan Ulhoi (2010), adalah terjadinya perubahan-perubahan yang signifikan dalam industri dan masyarakat. Semakin banyak perusahaan yang melepaskan diri dari pola pikir tradisional yang mengharuskan kegiatan produksi dan *Research and Development* terpisah dari dunia luar. Alasan berikutnya adalah makin tumbuhnya pasar tenaga kerja padat pengetahuan yang berketerampilan tinggi. Karyawan dengan pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan tinggi tidak akan puas

dengan hanya mendapat gaji tinggi. Mereka juga mendambakan terbuka lebarnya peluang untuk mengoptimalkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki demi kemajuan perusahaan. Untuk mengakomodasi aspirasi ini, perusahaan memberikan kesempatan bagi mereka untuk melahirkan dan menerapkan ide-ide baru. Alasan lainnya adalah perekonomian nasional saat ini yang semakin terintegrasi dengan perekonomian regional dan global. Hal ini pada gilirannya mengakibatkan semakin bergejolaknya lingkungan dan persaingan sehingga perusahaan semakin dituntut untuk rajin berinovasi demi mempertahankan hidup dan memenangkan persaingan. Keterlibatan karyawan dalam proses inovasi adalah juga demi mengoptimalkan potensi kapabilitas karyawan sehingga bermanfaat baik bagi karyawan sendiri dan juga perusahaan

3. Pengaruh *Absorptive Capacity* Terhadap Inovasi UKM

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Absorptive Capacity* berpengaruh positif terhadap Inovasi UKM. Semakin tinggi *Absorptive Capacity* akan meningkatkan Inovasi UKM.

Absorptive capacity yaitu kemampuan sebuah perusahaan untuk mengakui nilai baru, informasi eksternal, mengasimilasi, dan menerapkannya untuk tujuan komersial sangat penting untuk kemampuan inovatif. Secara spesifik Zahra dan George (2002) menjelaskan *absorptive capacity* mencerminkan satu macam dari hubungan kemampuan individual yang dapat mempengaruhi kinerja individu dari pembelajaran dan penggunaan pengetahuan. Oleh karenanya, *absorptive capacity* seseorang ditentukan oleh *pengetahuan* yang dahulu telah dimilikinya. Individu-individu telah membentuk *absorptive capacity*-nya sendiri sebelum mereka terlibat dengan suatu aktivitas dari *sharing knowledge*. Antara individu yang satu dengan yang lainnya akan dapat berbeda

level *absorptive capacity*-nya, hal tersebut antara lain dikarenakan adanya perbedaan kondisi seperti pengalaman profesional atau latar belakang pendidikan

Investasi dalam kapasitas serap unit perusahaan memungkinkan perusahaan memperoleh kompetensi penting yang berkontribusi terhadap daya saing perusahaan. Daya serap yang lebih besar dari perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja inovasinya (Y. S. Chen, Lin, & Chang, 2009), karena perusahaan dengan tingkat kapasitas serap yang lebih tinggi mempertahankan kemampuan yang lebih besar untuk menghubungkan pengetahuan baru dengan tujuan komersial. Selain itu, perusahaan dengan tingkat kapasitas serap yang lebih tinggi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mendapatkan keuntungan penggerak pertama dalam mengeksploitasi teknologi baru, karena kapasitas penyerapan memfasilitasi identifikasi dan eksploitasi pengetahuan teknologi tertentu (Cohen & Levinthal, 1990). Maka, daya serap yang lebih besar akan meningkatkan kinerja inovasi perusahaan (Rangus & Slavec, 2017).

4. Pengaruh Inovasi UKM Terhadap Kinerja UKM

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Inovasi UKM berpengaruh positif terhadap Kinerja UKM. Semakin tinggi Inovasi UKM akan meningkatkan Kinerja UKM.

Anning-Dorson (2017) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja perusahaan merupakan kegiatan bisnis utama yang penting bagi kelangsungan dan kemakmuran suatu perusahaan. Pengukuran kinerja menunjukkan kesehatan perusahaan dan paling sering membantu manajemen untuk menyesuaikan kembali strateginya untuk memperbaiki ukuran. Kinerja perusahaan umumnya telah dinilai dari berbagai perspektif. Dua dari pengukuran kinerja dominan dalam literatur manajemen adalah ukuran finansial dan non-keuangan.

Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang bergerak cepat, perusahaan harus berinvestasi dalam kinerja inovasi mereka. Hal ini dapat dicapai dalam bentuk pengembangan produk dan layanan baru, serta dalam inovasi organisasi. Perusahaan yang secara proaktif menanggapi perubahan teknis dan pasar dengan pengembangan produk dan layanan baru kemungkinan besar akan meningkatkan keberhasilan kompetitif mereka. Teori yang berbeda menghubungkan inovasi perusahaan dan kinerja bisnis dengan cara yang berbeda. Sebagai contoh, teori pasar menjelaskan bahwa pintu masuk yang cepat dengan inovasi baru dapat memfasilitasi pangsa pasar yang lebih besar dan secara konsekuensi memiliki kinerja yang tinggi dan memiliki profitabilitas yang tinggi (Rangus & Slavec, 2017). Di sisi lain, teori strategis menetapkan kinerja bisnis yang unggul (dalam bentuk perlindungan margin laba) dengan fakta bahwa perusahaan inovatif memiliki pengetahuan superior yang tidak tersedia untuk pesaing (García-Morales, Jiménez-Barrionuevo, & Gutiérrez-Gutiérrez, 2012). Perusahaan yang mampu berinovasi dan menanggapi dengan cepat keinginan pelanggan akan lebih mungkin berhasil dalam mencapai kinerja bisnis yang lebih baik daripada perusahaan non-inovatif (Rangus & Slavec, 2017).

Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa desentralisasi berpengaruh positif terhadap inovasi UKM. Semakin tinggi desentralisasi akan meningkatkan inovasi UKM
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap inovasi UKM. Semakin tinggi keterlibatan karyawan akan meningkatkan inovasi UKM

3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Absorptive Capacity berpengaruh positif terhadap Inovasi UKM. Semakin tinggi Absorptive Capacity akan meningkatkan Inovasi UKM.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Inovasi UKM berpengaruh positif terhadap Kinerja UKM. Semakin tinggi Inovasi UKM akan meningkatkan Kinerja UKM.
- 5.

Keterbatasan Penelitian dan Saran

1. Penelitian ini hanya mengambil dari responden UKM di Yogyakarta. Saran untuk penelitian selanjutnya untuk menggunakan manajer dari perusahaan-perusahaan besar.
2. Teknik pengambilan data menggunakan data primer melalui pengisian kuesioner dirasa belum cukup untuk mengukur kendala-kendala yang dihadapi dalam penelitian Pengaruh Desentralisasi, Keterlibatan Karyawan, dan *Absorptive Capacity* Terhadap Inovasi dan Kinerja UKM di Yogyakarta.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan penelitian dengan melakukan wawancara tentang Pengaruh Desentralisasi, Keterlibatan Karyawan, dan *Absorptive Capacity* Terhadap Inovasi dan Kinerja UKM di Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Chen, S.-T., & Chang, B.-G. (2012). The Effects of Absorptive Capacity and Decision Speed on Organizational Innovation: A Study of Organizational Structure as an Antecedent Variable. *Contemporary Management Research*, 8(1, March), 27–50. Retrieved from <http://www.cmr-journal.org/article/view/7996/0>
- Chen, Y. S., Lin, M. J. J., & Chang, C. H. (2009). The positive effects of relationship learning and absorptive capacity on innovation performance and competitive advantage in industrial markets. *Industrial Marketing Management*, 38(2), 152–158. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2008.12.003>
- Cohen, W., & Levinthal, D. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation Wesley M . Cohen ; Daniel A . Levinthal Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128–152. <https://doi.org/10.2307/2393553>
- Efrat, K. (2014). The direct and indirect impact of culture on innovation. *Technovation*, 34(1), 12–20. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2013.08.003>
- Ellitan, L. (2006). Strategi Inovasi Dan Kinerja Perusahaan Manufaktur Di Indonesia: Pendekatan Model Simultan Dan Model Sekuensial. *Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 1, Nov 2006, 6(1), 1–22.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040–1050. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>
- Kostopoulos, K., Papalexandris, A., Papachroni, M., & Ioannou, G. (2011). Absorptive capacity, innovation, and financial performance. *Journal of Business Research*, 64(12), 1335–1343. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.12.005>
- Lichtenthaler, U. (2016). Absorptive capacity and firm performance: an integrative framework of benefits and downsides. *Technology Analysis and Strategic Management*, 28(6), 664–676. <https://doi.org/10.1080/09537325.2015.1131258>
- Nijhof, A., Krabbendam, K., & Looise, J. C. (2002). Innovation through exemptions: Building upon the existing creativity of employees. *Technovation*, 22(11), 675–683. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(01\)00088-8](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(01)00088-8)
- Rangus, K., & Slavec, A. (2017). The interplay of decentralization, employee involvement and absorptive capacity on firms' innovation and business performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 120, 195–203. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.12.017>
- Sainio, L. M., Ritala, P., & Hurmelinna-Laukkanen, P. (2012). Constituents of radical innovation - Exploring the role of strategic orientations and market uncertainty. *Technovation*, 32(11), 591–599.

<https://doi.org/10.1016/j.technovation.2012.06.006>

Sattayaraksa, T., & Boon-itt, S. (2016). CEO transformational leadership and the new product development process: The mediating roles of organizational learning and innovation culture. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 730749. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.

Tseng, C. Y., Pai, D. C., & Hung, C. H. (2011). Knowledge absorptive capacity and innovation performance in KIBS. *Journal of Knowledge Management*, 15(6), 971–983. <https://doi.org/10.1108/13673271111179316>

Tzokas, N., Kim, Y. A., Akbar, H., & Al-Dajani, H. (2015). Absorptive capacity and performance: The role of customer relationship and technological capabilities in high-tech SMEs. *Industrial Marketing Management*, 47, 134–142. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2015.02.033>

UZZKURT, C., KUMAR, R., KIMZAN, H. S., & SERT, H. (2012). The Impact Of Environmental Uncertainty Dimensions On Organisational Innovativeness: An Empirical Study On SMEs. *International Journal of Innovation Management*, 16(02), 1250015. <https://doi.org/10.1142/S1363919611003647>

Xie, X., Zou, H., & Qi, G. (2018). Knowledge absorptive capacity and innovation performance in high-tech companies: A multi-mediating analysis. *Journal of Business Research*, 88(January), 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.019>