

LAPORAN KEMAJUAN  
HIBAH PENELITIAN FUNDAMENTAL



PENGEMBANGAN INOVASI ORGANISASI BERBASIS HUMAN CAPITAL,  
SHARING KNOWLEDGE DAN PEMBELAJARAN ORGANISASIONAL  
UKM DI KOTA SEMARANG  
Tahun ke satu dari rencana dua tahun

Ketua/Anggota Tim

Ketua : Dr. H. Moch. Ali Shahab.SE.M.Si NIDN : 0014075101  
Anggota : Drs. Agus Wachyutomo. M.Si NIDN : 0630085601

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

OKTOBER 2013

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengembangan inovasi organisasi berbasis human capital, sharing knowledge dan pembelajaran organisasional UKM di kota Semarang

Peneliti/ Pelaksana

Nama Lengkap : Dr. H. Moch. Ali Shahab.SE.M.Si

NIDN : 0014075101

Jabatan Fungsional : Lektor Kepala

Program Studi : Ekonomi Manajemen

No HP : 0811274897

Alamat surel (E-mail) : alishahab75@Yahoo.co.id

Anggota

Nama Lengkap : Drs. Agus Wachyutomo. M.Si

NIDN : 0630085601

Perguruan Tinggi : Fak. Ekonomi Unissula Semarang

Institusi Mitra (jika ada) : -

Nama Institusi Mitra : -

Alamat : -

Penanggung Jawab : -

Tahun Pelaksanaan : Tahun ke satu dari rencana dua tahun

Biaya Tahun Berjalan : Rp.45.000.000

Biaya Keseluruhan : Rp.94.750.000

Mengetahui,  
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengembangan

Semarang, 10 Oktober 2013

Ketua,

Dr. Ir. Suryani Alifah, MT  
NIK. 210601024

Dr. H. Moch. Ali Shahab.SE.M.Si  
NIP. 195009181980031002

## RINGKASAN

Inovasi organisasi tidaklah selalu melibatkan teknologi super canggih. Inovasi organisasi lebih merupakan solusi pada masalah-masalah yang nyata yang dihadapi setiap hari. Inovasi organisasi merupakan proses yang menuntut setiap orang tanpa kecuali untuk berperan serta. Oleh karena itu studi ini mengembangkan inovasi organisasi berbasis human capital, sharing knowledge dan pembelajaran organisasional UKM di kota Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan UKM di kota Semarang. Berdasarkan data mitra binaan UKM Dinas Koperasi dan UKM kota Semarang Tahun 2012 jumlah adalah 409. Dengan model estimasi menggunakan Maximum Likelihood (ML) besarnya sampel / sample size 100 – 200 (Hair, 1992), sehingga jumlah sampel dalam studi ini sebesar 135 responden. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan *The Structural Equation Modelling (SEM)* dari paket software *AMOS 5.0*. Model ini merupakan sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit.

Prioritas utama temuan dalam studi ini adalah dalam mengembangkan inovasi organisasi berbasis human capital, sharing knowledge dan pembelajaran organisasional UKM di kota Semarang, inovasi organisasi dibangun dengan *human capital* yang dipengaruhi oleh meningkatnya pembelajaran organisasional

## PRAKATA

Puji Syukur kami panjatkan kepada Allah Yang Maha Kuasa atas terselesaikannya Penelitian Fundamental dengan judul “ Pengembangan inovasi organisasi berbasis human capital, sharing knowledge dan pembelajaran organisasional UKM di kota Semarang”. Penelitian ini banyak dibantu oleh berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini kami menyampaikan terima kasih kepada :

1. Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah VI, Kementrian Kebudayaan yang telah mendanai penelitian Hibah Fundamental ini.
2. Bapak Prof.H. Dr.Laode M. Kamaluddin.M.Sc.,M.Eng, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bantuan moral dan material.
3. Dr. Ir. Suryani Alifah, MT, Ketua LPP Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bantuan moral dan material.
4. Teman-teman dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan masukan kepada peneliti .
5. Para pimpinan UKM mitra binaan Pemkot Semarang, yang telah memberikan izin dan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Akhir kata semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun pihak yang berkepentingan

Semarang, 6 Oktober 2013

Tim Peneliti.

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
RINGKASAN .....	iii
PRAKATA .....	iv
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	4
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	13
BAB IV METODE PENELITIAN .....	14
BAB V HASIL YANG DICAPAI .....	20
BAB VI RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA .....	51
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN .....	52
DAFTAR PUSATAKA .....	63
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Alir Kegiatan Penelitian .....	18
Tabel 3.2.	Variable dan Indikator .....	18
Tabel 3.3.	Distribusi Sampel .....	20

## BAB I.PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Penelitian

Inovasi organisasi bukanlah sesuatu yang megah dan mewah, sebuah solusi yang memecahkan masalah besar dengan cara yang luar biasa sehingga menguras sumber daya yang sangat banyak. Inovasi bukanlah hasil super team yang hanya berisikan orang-orang pilihan yang brilian di dalam suatu organisasi. Inovasi organisasi tidaklah selalu melibatkan teknologi super canggih. Inovasi organisasi lebih merupakan solusi pada masalah-masalah yang nyata yang dihadapi setiap hari. Proses yang menuntut setiap orang tanpa kecuali untuk berperan serta.

Hasil studi Hsu (2007 ) menunjukkan bahwa industri kecil seringkali tidak mampu mencapai *organizational Innovativeness*. Organisasi dengan sumber daya manusia berkeahlian tinggi dan berpengetahuan mempunyai *human capital* lebih tinggi dan lebih mungkin menciptakan pengetahuan, membuat keputusan yang tepat dan mempunyai keinovatifan lebih baik (Hitt et al, 2006). *Human capital* merupakan karakteristik SDM yang ditentukan oleh pengetahuan yang dimiliki yang digunakan untuk menciptakan nilai bagi organisasi ( Collin and Clark, 2003)

Kemampuan untuk mengeksploitasi pengetahuan merupakan komponen penting dari kemampuan berinovasi. Dengan demikian pengetahuan yang terkait sebelum memberikan kemampuan untuk mengenali nilai informasi baru, menyerap dan menerapkan *sharing knowledge* tentang kebutuhan pelanggan, perubahan pasar, reaksi pesaing dan evaluasi teknologi dapat lebih unggul dari pesaing (Liao :2009). *Sharing knowledge* merupakan perilaku yang dimiliki untuk menyebarkan pengetahuan dengan anggota lain dalam suatu organisasi. Bagaimana untuk berbagi

pengetahuan untuk menciptakan *value added* adalah fokus utama dari sebuah organisasi ( Liebowitz and Megbulobe : 2005).

Oleh karena itu pembelajaran organisasional bukanlah sekedar jumlah total pengetahuan yang dimiliki individu (Hsu. Carol, 2007). Pembelajaran organisasional menekankan pola interaksi antar SDM untuk mencapai tujuan berarti. Pandangan organisasi berbasis pengetahuan dimulai oleh individu dan perusahaan menjadi superior dalam kemampuan mereka mengintegrasikan pengetahuan lintas individu (Kogut & Zander, 1996) Para peneliti menjelaskan bahwa belum terdapat usaha sistematis untuk mengembangkan ukuran valid konstruk pembelajaran organisasional (Hsu, 2007 )

Namun permasalahan UKM di kota Semarang adalah kurangnya inovasi dan adopsi teknologi-teknologi baru, produk relatif jenuh serta kurangnya akses pemasaran ke pasar yang potensial. Berdasarkan (*research gap* ) dan fenomena bisnis UKM di kota Semarang. Oleh karena itu masalah penelitian dalam studi ini adalah

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan research dan fenomena yang ada di UM kota Semarang, maka rumusan masalah adalah "*Bagaimana mengembangkan inovasi organisasi berbasis human capital, sharing knowledge dan pembelajaran organisasional UKM di kota Semarang*". Kemudian pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh pembelajaran organisasional terhadap knowledge sharing.



2) Bagaimana pengaruh pembelajaran organisasional dan knowledge sharing terhadap *human capital*.

3) Bagaimana pengaruh pembelajaran organisasional, knowledge sharing dan *human capital* terhadap inovasi organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- \_\_\_\_\_. 2012. *Pedoman Pelaksanaan Penelitian di Perguruan Tinggi*. Edisi VIII. Dirjen Dikti.Kementrian Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Amabile, Teresa M., Regina Conti, Heather Coon, J. Lazenby dan M. Herron. (1996). " assessing The Work Enviroment for Creatifity ", *Academy of Management Journal*, 46, 1154 –1184
- Brown, J. S. & Duguid, P. 1991 Organizational learning and communities-of-practice: toward a unified view of working, learning, and innovation, *Organization Science*, 2(1), pp. 40–57.
- Calcantone R.J, Cavusgil S.T. and Zhao Y. 2002, Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance, *Industrial Marketing Management* 31, 515–524.
- Collins, C. J. and K. D. Clark. 2003. "Strategic Human Resource Practices, Top Management Team Social Networks, and Firm Performance: The Role of Human Resource Practices in Creating Organizational Competitive Advantage." *Academy of Management Journal* 46 (6): 740-75
- Cuming J.I and Theng B.S. 2006. The Keys to Succesfull Knowledge Sharing. *Journal of Management General*.Vol 131.No.4.Sumer
- Damanpour, Fariboz (1996 ) " Organizational Complexity and Inovation : Development and Testing Multiple Contingency Models', *Management Science*.,639-716
- Edvinsson, L. 1996. Developing a model for managing intellectual capital, *European Management Journal*, 14(4), pp. 356–364.
- Grant.Robert M. (1991 ) " The Resource-based Theory of Competitive Advantage : Implications for Strategy Formulation " . *California Management Review*.33 (3).p.114.
- Hair, Jr., F. Joseph, R. E. Anderson, R. L. Tatham dan Black. W.C 1992, *Multivariate Data Analysis with Readings*, Macmillan.
- Hitt, M. A. . 2006 Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: a resource-based perspective, *Academy of Management Journal*, 44(1), pp. 13–28.

- Hsu C.I., Carol M.N., Lawler J.J., 2007. Toward a Model of Organizational Human Capital Development: Preliminary Evidence from Taiwan. *Asia Pacific Business Review* Vol. 13, No. 2, 251-275, April
- Kang, Y.J., Kim, S.E. and Chang, G.W. 2009. The Impact of Knowledge Sharing on Work Performance: An Empirical Analysis of the Public Employees' Perceptions in South Korea *Intl Journal of Public Administration*, 31: 1548-1568.
- Kogut, B. & Zander, U. 1996 What do firms do? Coordination, identity and learning. *Organization Science*, 7, pp. 502-518.
- Lane, P. J. & Lubatkin, M. 1998 Relative absorptive capacity and interorganizational learning. *Strategic Management Journal*, 19, pp. 461-477.
- Liao L.F. 2006. A learning organization perspective on knowledge-sharing behavior and firm innovation *Human Systems Management* 25. 227-236
- Liebowitz and I. Megbolugbe, 2005. A set of frameworks to aid the project manager in conceptualizing and implementing knowledge management initiatives, *International Journal of Project Management* 21, 189-198.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995) *The Knowledge-creating Company* (New York, Oxford University Press).
- Pennings, J. M., K. Lee and A. van Witteloostuijn. 1998. "Human Capital, Social Capital, and Firm Dissolution." *Academy of Management Journal* 41 (4): 424-440.
- Pitt, L. F. and Kannemeyer (2000) "The Role of Adaptation in Microenterprise Development : a Marketing Perspective ". *Journal of Developmental Entrepreneurship*. Vol 5.(2.)
- Reed K.K., Srinivasan N.D. dan Doty DN. 2009. Adapting Human and Social Capital to Impact Performance: Some Empirical Findings from the U.S. Personal Banking Sector. *Journal Of Managerial issue Vol. XXI Number 1 Spring* 36-57
- Smalla, C.S. and Sageb, A.P. 2006. Knowledge Management and knowledge sharing: A review. *Information Knowledge Systems Management* 5 .p:153-169
- Song, J.H. 2008. The effects of learning organization culture on the practices of human knowledge-creation: an empirical research study in Korea. *International Journal of Training and Development* 12:4
- Subramaniam, M. and M. A. Youndt. 2005. "The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities." *Academy of Management Journal* 48 (3): 450-463

- Sujan. H, Barton. A.Weitz and Nirmalya Kumar (1994 ) “ Learning Orientation , Working Smart and Effective Selling “, *Journal of Marketing*, Vol.58, 39-52.
- Teece, D.J. G Pisano and A. Shuen, (1997 ) “ Dynamic Capabilities and Strategic Management” *Strategic Management Journal*, Vol 18 ( 7 ) 510-533.
- Varadarajan.P.Rajan dan Jayachandran .S. (1999 ) ”. Marketing Strategy : An Assesment of the State of the Field and Outlook. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 120-143
- Wang, C.L., & Ahmed, P.K. (2004). The development and validation of the Organizational innovativenessconstruct using confirmatory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 303-313.