

**PERAN MEDIASI KAPABILITAS INOVASI DAN SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA
(Studi Pada UMKM Kabupaten Situbondo)**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

Oleh :

HOFIFATUL MUSYARROFAH
NPM 22302081056



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
PASCASARJANA
MALANG
2026**

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kapabilitas inovasi, sistem informasi manajemen, dan kinerja UMKM, serta menguji peran mediasi kapabilitas inovasi dan sistem informasi manajemen pada hubungan antara budaya organisasi dan kinerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Populasi penelitian adalah 6.136 pelaku UMKM kategori mikro yang terdaftar pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Situbondo, dengan sampel sebanyak 98 responden yang diperoleh melalui teknik proportionate random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, dan analisis data menggunakan SEM-PLS dengan software SmartPLS 4.0. Variabel yang digunakan meliputi budaya organisasi (X), kapabilitas inovasi (Z1), sistem informasi manajemen (Z2), dan kinerja (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi; (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi manajemen; (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (4) kapabilitas inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; dan (5) sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, (6) kapabilitas inovasi memediasi secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, dan (7) sistem informasi manajemen juga memediasi secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Kata kunci: budaya organisasi, kapabilitas inovasi, sistem informasi manajemen, kinerja, UMKM.

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture on innovation capability, management information systems, and performance, as well as to examine the mediating roles of innovation capability and management information systems in the relationship between organizational culture and performance.

This research employs a quantitative approach with an explanatory research design. The population consists of 6,136 micro-enterprise actors registered at the Cooperatives and MSMEs Office of Situbondo Regency, with a sample of 98 respondents selected using proportionate random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using SEM-PLS with SmartPLS 4.0. The variables include organizational culture (X), innovation capability (Z1), management information systems (Z2), and performance (Y).

The results show that: (1) organizational culture has a positive and significant effect on innovation capability; (2) organizational culture positively and significantly influences management information systems; (3) organizational culture positively and significantly affects performance; (4) innovation capability positively and significantly influences performance; and (5) management information systems positively and significantly affect performance. Furthermore, (6) innovation capability partially mediates the effect of organizational culture on performance, and (7) management information systems also partially mediate this relationship.

Keywords: organizational culture, innovation capability, management information systems, performance, MSMEs.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin dinamis, khususnya di tengah disrupsi teknologi digital, pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat dan tepat. UMKM sebagai tulang punggung perekonomian daerah, termasuk di Kabupaten Situbondo, memiliki peran penting dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Namun demikian, kenyataannya masih banyak UMKM yang belum mampu mengoptimalkan kinerja organisasinya.

Berdasarkan hasil analisis terhadap kondisi UMKM binaan di Kabupaten Situbondo, ditemukan bahwa pelaku UMKM terkhusus mikro masih menghadapi berbagai tantangan yang menghambat peningkatan kinerja mereka. Dalam aspek kualitas, keterbatasan sumber daya manusia serta dominasi proses produksi tradisional menyebabkan mutu produk tidak konsisten dan kurang kompetitif. Dari sisi kuantitas, keterbatasan alat, tenaga kerja, serta modal menjadikan kapasitas produksi sulit ditingkatkan. Selain itu, pemahaman pelaku UMKM terhadap tanggung jawab sosial dan legalitas usaha masih rendah, yang berdampak pada minimnya kepercayaan dari konsumen dan mitra. Rendahnya literasi digital juga menghambat inisiatif pelaku UMKM dalam memanfaatkan teknologi untuk pemasaran dan pengelolaan usaha. Sementara itu, aspek

kerja sama juga belum optimal karena kurangnya kolaborasi dan wadah yang memfasilitasi sinergi antar pelaku usaha. Berbagai kelemahan tersebut menunjukkan bahwa upaya perbaikan menyeluruh masih sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja UMKM Situbondo secara berkelanjutan.

Tabel 1. 1 Kelemahan UMKM Situbondo Berdasarkan Aspek Kinerja

Aspek Kinerja	Kelemahan (Tantangan)	Sumber
Kualitas	Keterbatasan SDM: Banyak pelaku UMKM belum memiliki keterampilan manajerial dan teknis yang memadai. Proses produksi masih manual/tradisional, sehingga kualitas produk tidak konsisten dan sulit bersaing.	Suara Merdeka. (2021); BPS Situbondo (2024)
Kuantitas	Skala produksi kecil: Mayoritas UMKM di Situbondo merupakan usaha mikro dengan keterbatasan alat, tenaga kerja, bahan baku, dan modal kerja, sehingga sulit meningkatkan volume produksi.	Suara Merdeka. (2021); BPS Situbondo (2024)
Tanggung Jawab	Minimnya legalitas dan CSR: Banyak UMKM belum memiliki NIB dan belum memahami pentingnya tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), sehingga sulit menjalin hubungan kepercayaan jangka panjang dengan pelanggan dan mitra.	Beritasatu. (2021); BPS Situbondo (2024)
Inisiatif	Rendahnya literasi digital: Sebagian besar pelaku UMKM belum memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal (e-commerce, media sosial, aplikasi keuangan), sehingga tertinggal dalam pemasaran dan manajemen usaha.	Pintasan.co. (2024); BPS Situbondo (2024)
Kerja Sama	Lemahnya kolaborasi antar pelaku UMKM: Kurangnya kepercayaan, belum adanya wadah asosiasi aktif di tingkat lokal, dan ego sektoral menghambat kerja sama, pelatihan	Radar Situbondo. (2025); BPS Situbondo (2024)

Aspek Kinerja	Kelemahan (Tantangan)	Sumber
	bersama, dan pertukaran praktik terbaik.	

Diolah : Penulis, 2025

Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) antara harapan terhadap UMKM yang adaptif dan inovatif (*das sollen*) dengan kenyataan di lapangan (*das sein*) yang masih menunjukkan kelemahan dalam aspek internal organisasi. Salah satu faktor penting yang diduga berkontribusi terhadap rendahnya kinerja UMKM adalah budaya organisasi yang kurang mendorong inovasi dan kolaborasi (Robbins & Judge, 2017). Budaya organisasi yang kuat seharusnya dapat membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Daft, 2009). Namun, pada banyak UMKM di Situbondo, budaya kerja masih bersifat individualistik, kurang terbuka terhadap perubahan, dan minim komunikasi antar bagian.

Selain budaya organisasi, kapabilitas inovasi juga menjadi sorotan penting. Menurut Sánchez dan Casales (2021), kapabilitas inovasi merupakan kemampuan organisasi untuk memperkenalkan produk atau proses baru sebagai respon terhadap dinamika pasar. Banyak dari mereka belum memiliki sistem pengembangan produk yang terstruktur, serta kurang memanfaatkan teknologi dalam proses produksi maupun pemasaran. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun potensi untuk berinovasi ada, namun belum sepenuhnya dimanfaatkan secara maksimal.

UMKM di Kabupaten Situbondo masih menghadapi tantangan dalam hal inovasi, terutama dalam inovasi produk dan perilaku. Berdasarkan penelitian mahasiswa dari Universitas Negeri Jember, banyak pelaku usaha seperti produsen kerupuk rengginang di Kecamatan Besuki, Situbondo masih menggunakan alat produksi manual yang sederhana. Kondisi ini menyebabkan proses produksi tidak efisien dan menyulitkan pelaku usaha untuk meningkatkan kualitas maupun kapasitas produksinya, sebagian besar pelaku UMKM juga belum memanfaatkan teknologi digital secara optimal, baik dalam kegiatan operasional maupun pemasaran. Mereka masih mengandalkan cara konvensional seperti menjual produk di pasar lokal dan belum terbiasa menggunakan media sosial atau marketplace. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi perilaku dalam bentuk adaptasi terhadap perkembangan teknologi masih tergolong rendah (Supriyono dkk, 2024).

Di sisi lain, sistem informasi manajemen (SIM) yang efektif juga menjadi faktor penting dalam mendukung proses pengambilan keputusan yang cepat dan akurat Laudon & Laudon (2019). Namun dalam realitanya, sebagian besar UMKM di Situbondo masih mengandalkan pencatatan manual dan belum memiliki sistem informasi yang terintegrasi. Keterbatasan pemahaman teknologi serta biaya implementasi sering kali menjadi kendala utama dalam penerapan SIM. Padahal, dengan sistem informasi yang baik, proses pelaporan, pemantauan keuangan, hingga manajemen stok dapat dilakukan secara lebih efisien dan transparan.

UMKM di Kabupaten Situbondo masih menghadapi kendala dalam penggunaan sistem informasi manajemen. Menurut pemberitaan oleh tim Times Indonesia, pemerintah Situbondo sudah menyediakan aplikasi seperti SIAPIK untuk membantu pencatatan keuangan secara digital, kenyataannya banyak pelaku UMKM belum memanfaatkannya secara maksimal. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya pemahaman teknologi di kalangan pelaku usaha, terutama mereka yang belum terbiasa menggunakan perangkat digital. Selain itu, keterbatasan akses internet di beberapa daerah juga membuat penggunaan sistem ini belum berjalan lancar. Tidak sedikit pula pelaku UMKM yang masih enggan beralih dari cara pencatatan manual karena merasa lebih nyaman dengan metode lama. Akibatnya, potensi sistem informasi untuk membantu pengelolaan usaha secara lebih efisien belum bisa dimanfaatkan sepenuhnya (Times Indonesia, 2023).¹

Dengan mempertimbangkan kompleksitas permasalahan tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Situbondo dengan mempertimbangkan peran mediasi kapabilitas inovasi dan sistem informasi manajemen. Berdasarkan hasil identifikasi masalah, variabel lain seperti modal usaha, lingkungan eksternal, dan kebijakan pemerintah juga berpengaruh, namun dalam penelitian ini dibatasi hanya pada variabel budaya organisasi, kapabilitas inovasi, sistem informasi manajemen, dan kinerja organisasi

Penelitian ini juga memiliki relevansi teoritis dan empiris terhadap studi-studi sebelumnya. Misalnya, penelitian oleh Imran dkk (2021) menekankan pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja melalui inovasi sebagai mediator. Namun, belum banyak yang mengkaji peran ganda kapabilitas inovasi dan sistem informasi manajemen secara bersamaan dalam konteks UMKM di daerah. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memperluas kerangka konseptual tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan UMKM di wilayah Situbondo dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, kinerja pelaku UMKM Kabupaten Situbondo dipengaruhi oleh budaya organisasi, serta kapabilitas inovasi dan sistem informasi manajemen sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kapabilitas inovasi pelaku UMKM Kabupaten Situbondo?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap system informasi manajemen pelaku UMKM Kabupaten Situbondo?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pelaku UMKM Kabupaten Situbondo?
4. Apakah kapabilitas inovasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pelaku UMKM Kabupaten Situbondo?

5. Apakah sistem informasi manajemen berpengaruh langsung terhadap kinerja pelaku UMKM Kabupaten Situbondo?
6. Apakah kapabilitas inovasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pelaku UMKM Kabupaten Situbondo?
7. Apakah sistem informasi manajemen memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pelaku UMKM Kabupaten Situbondo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kapabilitas inovasi pelaku UMKM di Kabupaten Situbondo.
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap sistem informasi manajemen pelaku UMKM di Kabupaten Situbondo.
3. Untuk menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pelaku UMKM di Kabupaten Situbondo.
4. Untuk menganalisis pengaruh langsung kapabilitas inovasi terhadap kinerja pelaku UMKM di Kabupaten Situbondo.
5. Untuk menganalisis pengaruh langsung sistem informasi manajemen terhadap kinerja pelaku UMKM di Kabupaten Situbondo

6. Untuk mengetahui apakah kapabilitas inovasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pelaku UMKM di Kabupaten Situbondo.
7. Untuk mengetahui apakah sistem informasi manajemen memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pelaku UMKM di Kabupaten Situbondo.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan keilmuan, khususnya dalam ranah manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi studi-studi selanjutnya yang mengkaji kapabilitas inovasi, sistem informasi manajemen, serta budaya organisasi dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. Di samping itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah literatur empiris mengenai keterkaitan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan tingkat produktivitas dan kinerja, khususnya pada sektor UMKM di Kabupaten Situbondo.

2. Bagi Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu dasar pertimbangan bagi Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten Situbondo dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Temuan penelitian ini dapat membantu pelaku UMKM dalam merancang kebijakan yang



meningkatkan kapabilitas inovasi, mengelola sistem informasi manajemen, memperbaiki budaya organisasi dengan lebih baik. Pada akhirnya, hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pelaku UMKM secara keseluruhan serta kesejahteraan mereka.



BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis langsung dan tidak langsung yang sebelumnya telah disajikan dalam tabel 4.15 dan tabel 4.16 akan dijelaskan lebih lanjut dalam sub-sub bab berikut

5.1.1 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

Hipotesis langsung dalam penelitian ini terdiri dari lima hipotesis (H1-H5). Lima hipotesis langsung yang di rumuskan kemudian di uji dan menghasilkan lima hipotesis yang terbukti signifikan. Pembahasan mengenai masing-masing hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut.

5.1.1.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kapabilitas Inovasi (H1)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi, dengan nilai original sample (O) sebesar 0.953, nilai t-statistic 80.006, dan p-value 0.000 (< 0.05). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi pada UMKM di Kabupaten Situbondo, maka semakin tinggi pula kapabilitas inovasi yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, hipotesis 1 (H1) diterima.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada variabel budaya organisasi, indikator dengan nilai tertinggi adalah *innovation and risk*

taking, yang diwakili oleh pernyataan “Saya siap mengambil risiko apabila perusahaan mendorong saya untuk meningkatkan inovasi agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman.” Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kesiapan untuk berinovasi dan menerima risiko yang muncul selama proses tersebut, selama didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini memperkuat hasil analisis bahwa budaya organisasi pada UMKM di Situbondo telah menumbuhkan iklim yang mendorong keberanian berinovasi dan pengambilan risiko terukur, yang pada akhirnya memperkuat kapabilitas inovasi.

Budaya organisasi yang terbuka terhadap ide-ide baru dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berinovasi akan meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan produk, layanan, maupun proses kerja yang lebih efisien. Hal ini sesuai dengan pendapat Iddris (2016) yang menyatakan bahwa kapabilitas inovasi bersumber dari struktur, proses, dan sumber daya organisasi yang memungkinkan penciptaan dan penerapan ide-ide inovatif secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, budaya organisasi menjadi landasan yang memfasilitasi munculnya perilaku inovatif karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Long Lam dkk (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap manajemen pengetahuan yang berperan penting dalam meningkatkan kapabilitas inovasi. Demikian pula, Carlos Botelho (2019) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kondusif berpengaruh

langsung terhadap kemampuan inovasi di berbagai perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa budaya organisasi berperan penting dalam mendorong kemampuan inovatif pada organisasi, termasuk di sektor UMKM.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan pada UMKM, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka untuk berinovasi dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Budaya yang menumbuhkan keberanian mengambil risiko dan mendorong inovasi terbukti menjadi faktor utama yang memperkuat kapabilitas inovasi organisasi secara keseluruhan.

5.1.1.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Sistem Informasi Manajemen (H2)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi manajemen, dengan nilai original sample (O) sebesar 0.959, nilai t-statistic 101.491, dan p-value 0.000 (< 0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh UMKM di Kabupaten Situbondo, maka semakin efektif pula penerapan sistem informasi manajemen (SIM) di dalam organisasi. Dengan demikian, hipotesis 2 (H2) diterima.

Berdasarkan hasil distribusi karakteristik responden pada Tabel 4.2, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SLTA sederajat (42%), diikuti oleh Strata 1 (17%) dan Strata 2 (6%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas pelaku UMKM di Situbondo telah memiliki

tingkat pendidikan menengah hingga tinggi, yang memungkinkan mereka lebih mudah memahami dan mengoperasikan sistem informasi manajemen. Latar belakang pendidikan ini menjadi salah satu faktor pendukung dalam menciptakan budaya organisasi yang terbuka terhadap teknologi, terutama dalam penggunaan sistem informasi untuk mendukung pengambilan keputusan, efisiensi, dan koordinasi kerja.

Budaya organisasi yang kuat tidak hanya membentuk nilai dan perilaku kerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk beradaptasi terhadap sistem kerja berbasis informasi. Organisasi yang menanamkan nilai kedisiplinan, keterbukaan, dan pembelajaran berkelanjutan akan lebih siap dalam mengadopsi sistem informasi manajemen secara efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Laudon & Laudon (2019) yang menjelaskan bahwa sistem informasi manajemen mendukung pengambilan keputusan, koordinasi, dan kontrol dalam organisasi, serta menjadi alat penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Cholid Fauzi (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem informasi, terutama pada dimensi budaya clan dan adhocracy yang menekankan kolaborasi serta kreativitas dalam penggunaan sistem informasi. Selain itu, hasil penelitian Yinghui Cui (2016) juga memperkuat temuan ini, di mana sistem informasi manajemen kinerja terbukti meningkatkan efisiensi, kualitas layanan, dan kinerja

organisasi melalui budaya kerja yang mendukung penggunaan teknologi informasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat pada UMKM di Kabupaten Situbondo mendorong terciptanya lingkungan kerja yang adaptif terhadap penggunaan sistem informasi manajemen. Nilai-nilai organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan kemajuan teknologi, ditunjang oleh tingkat pendidikan responden yang relatif tinggi, membuat penerapan sistem informasi manajemen berjalan lebih optimal dan berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

5.1.1.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (H3)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai *original sample* (O) sebesar 0.285, nilai *t-statistic* sebesar 2.751, dan *p-value* sebesar 0.006 (< 0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan pada UMKM di Kabupaten Situbondo, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis 3 (H3) diterima.

Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang diterapkan dalam organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, kedisiplinan, dan orientasi pada hasil akan mendorong karyawan bekerja lebih produktif dan bertanggung

jawab terhadap pekerjaannya. Dalam konteks UMKM, budaya kerja yang solid menciptakan suasana yang memotivasi dan memperkuat komitmen antaranggota organisasi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan hasil kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Saifur Rahman (2023) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara simultan maupun parsial, pada perusahaan jasa wisata. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Yisheng Liu (2023), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada clan dan adhocracy berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan konstruksi. Kedua penelitian tersebut menguatkan bahwa budaya organisasi yang sehat mampu meningkatkan efektivitas kerja dan hasil organisasi, termasuk pada konteks UMKM.

Selain itu, bila melihat karakteristik responden pada penelitian ini, sebagian besar berada pada kelompok usia produktif (21–40 tahun) yang memiliki semangat kerja tinggi dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan. Kondisi ini memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, karena karyawan yang berada pada usia produktif cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan nilai-nilai budaya kerja yang diterapkan organisasi.

Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM di Kabupaten Situbondo. Nilai-nilai organisasi yang konsisten,

kolaboratif, dan berorientasi pada hasil terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Temuan ini memperkuat bukti empiris bahwa budaya organisasi merupakan fondasi utama dalam membentuk kinerja yang unggul di lingkungan UMKM.

5.1.1.4 Pengaruh kapabilitas inovasi terhadap kinerja (H4)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16, diketahui bahwa kapabilitas inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai *original sample* (O) sebesar 0.219, *t-statistic* sebesar 2.402, dan *p-value* sebesar 0.016 (< 0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kapabilitas inovasi yang dimiliki oleh UMKM di Kabupaten Situbondo, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, hipotesis 4 (H4) diterima.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada variabel kapabilitas inovasi, indikator dengan nilai tertinggi adalah *strategic innovation*, yang diwakili oleh pernyataan “Saya sering mengevaluasi dan mengubah strategi bisnis.” Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan untuk menilai dan menyesuaikan arah strategi bisnis secara berkala sesuai dengan perubahan lingkungan usaha. Evaluasi strategi yang dilakukan secara berkelanjutan menjadi bentuk nyata dari inovasi strategis, yang memungkinkan UMKM untuk tetap kompetitif di tengah dinamika pasar.

Hasil ini menggambarkan bahwa inovasi yang dilakukan bukan hanya pada aspek produk, tetapi juga mencakup strategi bisnis, model

kerja, dan proses pengambilan keputusan. Kemampuan organisasi untuk secara aktif meninjau ulang strategi dan menyesuaikannya dengan perubahan pasar berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Sejalan dengan pendapat Iddris (2016), kapabilitas inovasi mencakup kemampuan organisasi dalam mengembangkan serta mengimplementasikan inovasi melalui struktur dan proses yang adaptif, termasuk dalam perumusan strategi bisnis yang lebih responsif terhadap perubahan.

Temuan penelitian ini didukung oleh Hurtado Palomino dkk (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja inovasi perusahaan, khususnya ketika dikombinasikan dengan kapasitas penyerapan informasi dan ide baru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan organisasi dalam berinovasi secara strategis, semakin besar pula dampak positifnya terhadap kinerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kapabilitas inovasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja UMKM di Kabupaten Situbondo. Evaluasi strategi bisnis yang dilakukan secara rutin serta keberanian dalam melakukan perubahan terbukti menjadi motor penggerak peningkatan kinerja. Hasil ini memperkuat bukti empiris bahwa inovasi yang terarah dan strategis mampu menjadikan organisasi lebih adaptif, kompetitif, dan berkelanjutan di tengah perubahan lingkungan bisnis.

5.1.1.5 Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja (H5)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16, diketahui bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai original sample (O) sebesar 0.485, *t-statistic* sebesar 5.213, dan *p-value* sebesar 0.000 (< 0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin efektif sistem informasi manajemen yang diterapkan pada UMKM di Kabupaten Situbondo, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh organisasi. Dengan demikian, hipotesis 5 (H5) diterima.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada variabel sistem informasi manajemen, indikator dengan nilai mean tertinggi terdapat pada Dampak Individual, yang diwakili oleh pernyataan “Pengetahuan saya tentang usaha meningkat berkat sistem informasi.” Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen telah memberikan manfaat langsung bagi individu dalam meningkatkan wawasan dan pemahaman mereka terhadap bisnis yang dijalankan. Peningkatan pengetahuan tersebut membuat karyawan lebih mampu mengelola informasi, mengambil keputusan yang tepat, serta menjalankan pekerjaan dengan lebih efektif.

Temuan ini memperlihatkan bahwa sistem informasi manajemen tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran dan peningkatan kompetensi karyawan. Melalui sistem informasi yang terintegrasi, pelaku UMKM dapat mengakses data keuangan, penjualan, maupun pelanggan secara cepat, sehingga mereka

mampu merespons perubahan pasar dengan lebih baik. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Laudon & Laudon (2019) yang menyatakan bahwa sistem informasi manajemen berperan penting dalam mendukung pengambilan keputusan, koordinasi, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Yinghui Cui (2016) yang menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen kinerja di rumah sakit mampu meningkatkan efisiensi layanan dan kualitas hasil kerja. Selain itu, Cholid Fauzi (2015) juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang mendukung penggunaan sistem informasi akan meningkatkan efektivitas sistem tersebut, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja UMKM di Kabupaten Situbondo. Melalui peningkatan pengetahuan individu terhadap bisnis, sistem informasi membantu pelaku usaha bekerja lebih efisien, membuat keputusan yang lebih baik, dan memperkuat daya saing organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kematangan sistem informasi manajemen menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan kinerja yang unggul di era digitalisasi usaha.

5.1.2 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

5.1.2.1 Kapabilitas Inovasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (H6)

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kapabilitas inovasi, dengan nilai original sample (O) sebesar 0.209, *t-statistic* sebesar 2.402, dan *p-value* sebesar 0.016 (< 0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa kapabilitas inovasi mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. Dengan demikian, hipotesis 6 (H6) diterima.

Hasil ini menandakan bahwa budaya organisasi yang kuat mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang inovatif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Budaya kerja yang terbuka terhadap ide baru, kolaboratif, dan menghargai kreativitas akan menumbuhkan kemampuan inovatif karyawan. Kemampuan untuk berinovasi ini selanjutnya diterjemahkan dalam bentuk peningkatan efisiensi kerja, pengembangan produk, dan strategi bisnis yang lebih adaptif terhadap perubahan pasar. Dengan kata lain, budaya organisasi memengaruhi kinerja tidak secara langsung, tetapi melalui dorongan terhadap kemampuan inovatif individu dan organisasi.

Berdasarkan hasil distribusi kategori usaha pada Tabel 4.3, diketahui bahwa sebagian besar responden berasal dari sektor perdagangan (37%) dan makanan (29%). Kedua sektor ini merupakan

jenis usaha yang sangat dinamis dan membutuhkan inovasi yang cepat untuk menyesuaikan diri dengan tren pasar dan selera konsumen. Oleh karena itu, budaya organisasi yang mendorong inovasi dan pengambilan risiko menjadi kunci penting dalam menjaga keberlanjutan dan peningkatan kinerja usaha. Kapabilitas inovasi membantu pelaku UMKM sektor ini menciptakan variasi produk baru, memperbaiki proses produksi, serta menyesuaikan strategi pemasaran secara cepat agar tetap kompetitif.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Long Lam dkk (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap manajemen pengetahuan, yang kemudian memperkuat kapabilitas inovasi perusahaan. Selain itu, penelitian Imran dkk (2021) juga menunjukkan bahwa inovasi dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, terutama pada organisasi yang berorientasi pada pengembangan ide dan kreativitas. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan arah dengan beberapa penelitian terdahulu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kapabilitas inovasi memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Situbondo. Budaya kerja yang inovatif mampu mengarahkan individu untuk berpikir kreatif, berani mengambil risiko, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Hasil ini menjadi bukti bahwa keberhasilan kinerja UMKM tidak hanya

bergantung pada budaya organisasi yang kuat, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk menerjemahkan budaya tersebut ke dalam praktik inovasi yang nyata.

5.1.2.2 Sistem Informasi Manajemen Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (H7)

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui sistem informasi manajemen, dengan nilai original sample (O) sebesar 0.465, *t-statistic* sebesar 5.215, dan *p-value* sebesar 0.000 (< 0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis 7 (H7) diterima.

Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang mendukung penggunaan teknologi, keterbukaan terhadap informasi, serta kedisiplinan dalam pengelolaan data dapat meningkatkan efektivitas sistem informasi manajemen. Budaya organisasi yang kuat menumbuhkan kesadaran akan pentingnya sistem informasi sebagai alat koordinasi, pengambilan keputusan, dan evaluasi kinerja. Dengan demikian, budaya organisasi memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan efektivitas penggunaan sistem informasi manajemen.

Jika dikaitkan dengan karakteristik responden, sebagian besar pelaku UMKM berada pada usia produktif antara 21–40 tahun, yang

termasuk dalam generasi milenial dan generasi Z. Kelompok usia ini merupakan generasi yang paling akrab dengan teknologi dan digitalisasi dalam aktivitas sehari-hari. Keterbukaan terhadap penggunaan aplikasi bisnis, sistem pencatatan digital, dan media sosial membuat mereka lebih mudah mengoperasikan sistem informasi manajemen dalam kegiatan usaha. Budaya organisasi yang adaptif terhadap perkembangan teknologi semakin memperkuat kemampuan generasi ini untuk memanfaatkan sistem informasi dalam meningkatkan efisiensi dan kinerja kerja.

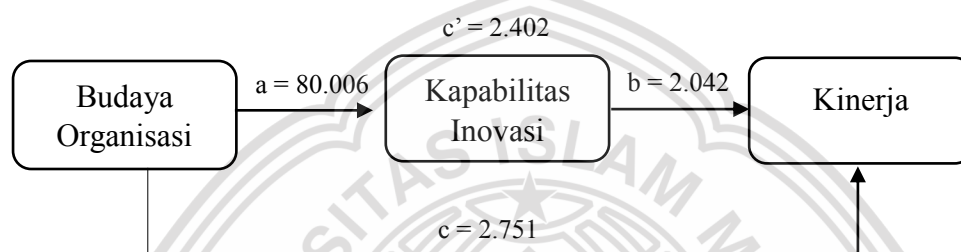
Hasil penelitian ini mendukung temuan Cholid Fauzi (2015) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi, terutama pada organisasi yang menekankan kolaborasi dan pembelajaran teknologi. Selain itu, penelitian Yinghui Cui (2016) juga menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen kinerja mampu meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas kerja organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa efektivitas sistem informasi manajemen menjadi jalur penting yang menghubungkan budaya organisasi dengan peningkatan kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen memiliki peran penting sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dan kinerja UMKM di Kabupaten Situbondo. Budaya organisasi yang terbuka terhadap penggunaan teknologi informasi, ditunjang oleh dominasi pelaku usaha yang berada pada usia produktif dan melek digital, menjadikan sistem informasi manajemen berfungsi

secara optimal. Hasil ini menjadi bukti empiris bahwa keberhasilan kinerja UMKM di era digital sangat bergantung pada sinergi antara budaya organisasi yang adaptif dan kemampuan generasi muda dalam mengelola informasi secara profesional.

5.2 Pemeriksaan Variabel Mediasi

5.2.1 Pengujian Intervensi Variabel Mediasi Hipotesis 6

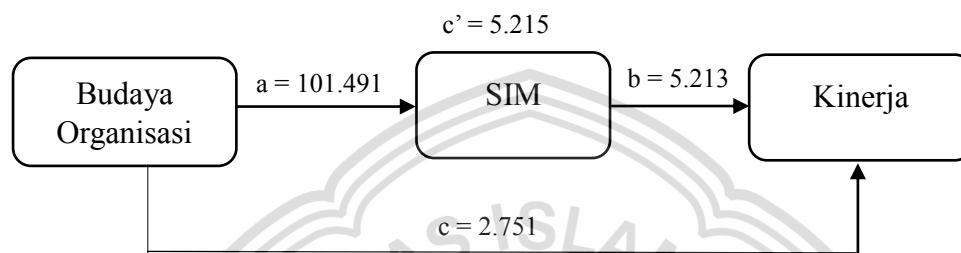


Gambar 5. 1 Pengujian Variabel Mediasi Hipotesis 6

Pada Hipotesis 6, jalur pengaruh budaya organisasi terhadap kapabilitas inovasi (a) memiliki nilai T Statistics sebesar 80.006, sedangkan jalur kapabilitas inovasi terhadap kinerja (b) menunjukkan nilai T Statistics sebesar 2.042. Selanjutnya, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja (c) memiliki nilai T Statistics sebesar 2.751, dan setelah memasukkan variabel kapabilitas inovasi sebagai mediator, nilai T Statistics untuk pengaruh langsung (c') menurun menjadi 2.402. Karena keempat jalur tersebut signifikan dan nilai c' lebih kecil dari c, maka dapat disimpulkan bahwa kapabilitas inovasi memediasi sebagian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja (partial mediation). Dengan demikian, budaya organisasi yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja

secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kapabilitas inovasi.

5.2.2 Pengujian Intervensi Variabel Mediasi Hipotesis 7



Gambar 5. 2 Pengujian Variabel Mediasi Hipotesis 7

Sementara itu, pada Hipotesis 7, jalur pengaruh budaya organisasi terhadap sistem informasi manajemen (a) menunjukkan nilai T Statistics sebesar 101.491, dan jalur sistem informasi manajemen terhadap kinerja (b) memiliki nilai T Statistics sebesar 5.213. Jalur langsung budaya organisasi terhadap kinerja (c) menunjukkan nilai T Statistics sebesar 2.751, sedangkan setelah memasukkan sistem informasi manajemen sebagai mediator, nilai T Statistics untuk pengaruh langsung (c') meningkat menjadi 5.215. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh jalur menunjukkan nilai signifikan, namun peningkatan nilai c' dibandingkan dengan c mengindikasikan adanya efek penekan (suppression effect). Artinya, sistem informasi manajemen tidak hanya berperan sebagai variabel mediasi, tetapi juga memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja.

Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa kapabilitas inovasi berperan sebagai mediator parsial, sedangkan sistem informasi manajemen berperan sebagai mediator penguat yang memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang kuat akan mendorong inovasi dan penerapan sistem informasi yang efektif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

5.3 Implikasi Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan memberikan beberapa implikasi manajerial penting terkait pengaruh budaya organisasi, kapabilitas inovasi, dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pada UMKM di Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengambilan keputusan bagi pelaku usaha maupun pembuat kebijakan dalam meningkatkan daya saing dan kinerja UMKM. Adapun implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penguatan Budaya Organisasi sebagai Dasar Kinerja UMKM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa penerapan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Pelaku UMKM perlu membangun budaya organisasi yang menekankan kerja sama, kedisiplinan, serta keterbukaan terhadap perubahan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja yang kuat

dapat menjadi landasan utama dalam menghadapi dinamika pasar dan menjaga keberlangsungan usaha.

2. Kapabilitas Inovasi sebagai Kunci Daya Saing UMKM

Kapabilitas inovasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan menjadi variabel mediasi antara budaya organisasi dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang inovatif mampu mendorong peningkatan produktivitas dan efisiensi. Pemilik UMKM perlu mendorong evaluasi strategi bisnis secara berkala, memberikan ruang bagi ide-ide baru, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung kreativitas. Upaya seperti pelatihan inovasi produk, pengembangan proses, dan diversifikasi layanan dapat meningkatkan nilai tambah dan mempertahankan keberlanjutan usaha.

3. Peningkatan Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Sistem informasi manajemen berperan penting dalam meningkatkan kinerja sekaligus memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, UMKM perlu meningkatkan literasi digital dan kemampuan penggunaan teknologi di lingkungan kerja. Sistem informasi yang baik akan mempermudah pencatatan keuangan, pengelolaan stok, hingga analisis penjualan. Pemilik usaha juga disarankan untuk memanfaatkan aplikasi manajemen sederhana yang sesuai dengan skala usaha agar proses bisnis menjadi lebih efisien dan terukur.

4. Sinergi antara Budaya Organisasi, Inovasi, dan Teknologi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi budaya kerja yang adaptif, inovasi berkelanjutan, dan penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja UMKM secara signifikan. Pimpinan usaha perlu menumbuhkan budaya belajar yang berorientasi pada perubahan serta mendorong karyawan untuk memanfaatkan teknologi dalam setiap proses kerja. Dengan demikian, UMKM akan lebih siap menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan bisnis di era digital.

5. Kontribusi Teoretis terhadap Pengembangan Ilmu Manajemen

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori manajemen, khususnya pada hubungan budaya organisasi, inovasi, sistem informasi, dan kinerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui kapabilitas inovasi dan sistem informasi manajemen. Hal ini memperkuat pandangan bahwa kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh sistem dan budaya yang mendukung perilaku adaptif terhadap perubahan.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk penelitian berikutnya agar hasilnya lebih komprehensif dan

generalisasi temuan dapat diperluas. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pelaku UMKM di Kabupaten Situbondo, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan untuk daerah lain dengan karakteristik ekonomi yang berbeda.
2. Komposisi responden masih didominasi oleh pelaku UMKM usia produktif dan fokus hanya UMKM usaha Mikro, sehingga belum menggambarkan kondisi UMKM Situbondo secara menyeluruh.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada budaya organisasi, kapabilitas inovasi, sistem informasi manajemen, dan kinerja. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau lingkungan bisnis eksternal untuk memberikan pemahaman yang lebih luas.
4. Model penelitian menggunakan pendekatan PLS-SEM cross-sectional, sehingga belum dapat menggambarkan perubahan hubungan antarvariabel dalam jangka panjang. Penelitian lanjutan dapat menggunakan desain longitudinal agar hasilnya lebih representatif terhadap dinamika kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrar, M. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja . Skripsi Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Abdillah, W., & Hartono, J (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatife Structural Equation Modeling (SEM)* dalam Penelitian Bisnis (Edisi Revisi). Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. M. (2009). *Partial Least Square (PLS): Alternatife Structural Equation Modeling (SEM)* dalam Penelitian Bisnis (Edisi Revisi). Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Barbara G. Tabachnick dan Linda S Fidell (2013) Using Multivariate Statistics (6th Edition). ISBN-13: 978-0205849574.
- Botelho, C. (2020). The influence of organizational culture and HRM on building innovative capability. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(7), 1373-1393.
- Cui, Y. (2016). Effects of the performance management information system in improving performance: An empirical study in Shanghai Ninth People's Hospital. *Open Journal of Social Sciences*, 4(3), 180–190. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.43023>
- Daft, (2009)., *Management : Manajemen*, Edisi 6 Buku 1, Salemba Empat, Jakarta: Rineka Cipta.
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tataan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67–76.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1-11.
- Fauzi, C. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas sistem informasi. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATi)*. Yogyakarta
- Fuey, G. S., & Idris, N. (2017). Assessing the Validity of the Elements for Pre-Service Mathematics Teacher Education Curriculum. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(12), 284–298. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i12/3611>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, & Ltan, H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Handayani & Ririn (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hurtado-Palomino, A., De la Gala-Velásquez, B., & Ccorisapra-Quintana, J. (2022). The interactive effect of innovation capability and potential absorptive capacity on innovation performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100259.
- Iddris, F. (2016). Innovation capability: A systematic review and research agenda. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 11, 235–260. <https://doi.org/10.28945/3571>.
- Imran, M., Ismail, F., Arshad, I., Zeb, F., & Zahid, H. (2022). The mediating role of innovation in the relationship between organizational culture and organizational performance in Pakistan's banking sector. *Journal of Public Affairs*, 22, e2717.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 66.
- Laudon, Kenneth., Laudon, Jane (2019). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. New York: Pearson
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge*.
- Miftahurrahman, A. (2024, Juli 6). *Aplikasi SIAPIK Hadir, Pelaku UMKM Situbondo Kini Lebih Mudah Kelola Keuangan*. TIMES Indonesia. Diakses dari <https://timesindonesia.co.id/ekonomi/501475/aplikasi-siapik-hadir-pelaku-umkm-situbondo-kini-lebih-mudah-kelola-keuangan>.
- Muniarti, R. (2013). *Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Global Reality (8th) Edition. In McGraw-Hill
- Osman, A. M., Liu, Y., & Wang, Z. (2023). Influence of organizational culture on construction firms' performance: the mediating roles of innovation and marketing capabilities. *Buildings*, 13(2), 308.

- O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2016). Sistem informasi manajemen (Edisi ke-9, Buku 1; L. N. Puspitasari & H. Kurnia, Penerj.). Salemba Empat.
- Rahman, S. (2023). Impact of management control systems, organizational capability, and culture on performance at PT. HZ Tourism Indonesia. ICEBFG Proceedings: Papers from the 5th ICEBFG Conference
- Rahayu, D. N. S., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt starfood internasional. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(4).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Saunila, M. (2016). Performance measurement approach for innovation capability in SMEs. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(2), 162–176.
- Sholihin dan Ratmono (2021). Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. ANDI, Yogyakarta
- Siregar, Syofian. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siyoto, Sandu & Sodik A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriono A. Maulana. E.D, & Ibana I (2024). INOVASI KREATIF BERBASIS DIGITAL MARKETING PADA UMKM KRUPUK RENGGINANG DI DESA TREBUNGAN KECAMATAN MANGARAN – SITUBONDO. *Jurnal BUDIMAS (ISSN:2715-8926)* Vol. 06, No. 01, 202
- Syamsurizal, SE, M. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29–38.
- Tantawi, R., & Noviana, N. A. H. (2024). Employee Green Behavior's Impact on Sustainable Environmental Performance: Exploring The Mediating-Moderating Roles of Perceived Organizational Support and Self-Efficacy. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 21-31.



- Turban, E., Pollard, C., & Wood, G. R. (2018). Information technology for management: On-demand strategies for performance, growth and sustainability (11th ed.). Hoboken: Wiley
- Wang, C. L., and Ahmed, P. K. (2007). Dynamic Capabilities: A Review and Research Agenda. The International Journal of Management Reviews, 9(1), 31-

