

# Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja UMKM

FATKHURAHMAN<sup>1</sup>; AZNURIYANDI<sup>2</sup>; RITA WIYATI<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581

E-mail : fatkhurrahman@uilak.ac.id

**Abstract:** This study aims to analyze the impact of innovative work behavior on the performance of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Pekanbaru City. Innovative work behavior is a crucial factor in boosting MSME competitiveness, driven by an individual's ability to generate, develop, and implement new ideas that enhance business effectiveness and efficiency. A quantitative approach utilizing a survey method was employed. The study population consisted of MSME managers in Pekanbaru City, with a sample of 395 respondents selected via purposive sampling. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale. Simple linear regression analysis was used to examine the influence of innovative work behavior on MSME performance. The results indicate that innovative work behavior has a positive and significant effect on MSME performance. This is evidenced by a regression coefficient of 1.228, a standardized beta coefficient of 0.860, a calculated t-value of 33.477, and a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ). These findings suggest that higher levels of innovative work behavior among MSME managers lead to superior business performance. Innovative work behavior enables MSME players to create creative solutions, improve product and service quality, adapt to changing business environments, and strengthen business competitiveness. The study implies that fostering a culture of innovation, enhancing human resource competencies, and providing training and mentoring support from the government and relevant institutions are vital strategies for sustainably improving MSME performance.

**Keywords:** *Innovative Work Behavior, MSME Performance, Business Performance, MSMEs.*

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu pilar utama perekonomian Indonesia karena berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, serta pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam beberapa tahun terakhir, UMKM juga menjadi sektor yang memiliki kemampuan adaptasi relatif tinggi terhadap berbagai perubahan lingkungan bisnis. Namun demikian, perkembangan teknologi digital, perubahan preferensi konsumen, serta meningkatnya persaingan usaha menuntut pelaku UMKM untuk terus meningkatkan kemampuan beradaptasi dan berinovasi agar mampu mempertahankan keberlangsungan usahanya. Kondisi tersebut menjadikan peningkatan kinerja UMKM sebagai salah satu isu strategis yang perlu mendapat perhatian dari akademisi maupun pembuat kebijakan.

Kinerja UMKM mencerminkan tingkat keberhasilan usaha dalam mencapai tujuan organisasi, baik ditinjau dari aspek pertumbuhan penjualan, keuntungan, produktivitas, kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, maupun keberlanjutan usaha. UMKM dengan kinerja yang tinggi memiliki kemampuan lebih baik dalam memanfaatkan peluang pasar, mengembangkan produk, meningkatkan efisiensi operasional, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sebaliknya, rendahnya kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis sering menjadi penyebab menurunnya daya saing UMKM. Oleh karena itu, diperlukan berbagai strategi yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai penggerak utama keberhasilan usaha.

Salah satu faktor yang diyakini mampu meningkatkan kinerja UMKM adalah perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Perilaku kerja inovatif merupakan serangkaian tindakan individu yang meliputi penciptaan ide baru, promosi gagasan inovatif, hingga implementasi ide tersebut menjadi solusi yang memberikan nilai tambah bagi organisasi maupun usaha (AlEssa & Durugbo, 2022). Perilaku ini tidak hanya berkaitan dengan inovasi produk, tetapi juga mencakup inovasi proses, pemasaran, pelayanan pelanggan, pemanfaatan teknologi digital, dan perbaikan sistem kerja. Kajian literatur menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif menjadi salah satu kompetensi yang sangat dibutuhkan organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan daya saing pada era ekonomi digital.

Dalam konteks UMKM, perilaku kerja inovatif memiliki peran yang lebih penting karena sebagian besar keputusan bisnis berada pada pengelola usaha. Pengelola yang mampu menghasilkan ide kreatif, mengembangkan metode kerja baru, serta mengimplementasikan inovasi secara konsisten akan lebih mudah meningkatkan kualitas produk, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan. Penelitian yang dilakukan oleh Sjahruddin dkk. (2024) membuktikan bahwa dimensi perilaku kerja inovatif, seperti eksplorasi ide, penciptaan ide, promosi ide, dan implementasi ide, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja bisnis UMKM.

Perkembangan teknologi informasi juga mendorong pelaku UMKM untuk terus beradaptasi melalui inovasi dalam berbagai aktivitas bisnis. Pemanfaatan media digital, pemasaran daring, sistem pembayaran elektronik, hingga penggunaan aplikasi manajemen usaha merupakan bentuk implementasi perilaku kerja inovatif yang dapat meningkatkan efektivitas operasional usaha. Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif tidak lagi dipandang sebagai pilihan, melainkan menjadi kebutuhan bagi UMKM untuk mempertahankan eksistensi dan meningkatkan daya saing di tengah

perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Berbagai kajian terbaru juga menunjukkan bahwa organisasi yang mampu membangun budaya inovasi cenderung memiliki produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang kurang inovatif.

Berbagai penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan adanya hubungan positif antara perilaku kerja inovatif dan kinerja organisasi maupun individu. Kajian sistematis yang dilakukan oleh Srirahayu, Ekowati, dan Sridadi (2023) menyimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan salah satu determinan utama peningkatan kinerja karena mampu mendorong kreativitas, produktivitas, dan efektivitas kerja. Demikian pula hasil tinjauan sistematis oleh Pardosi dkk. (2025) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif menjadi variabel mediasi maupun variabel langsung yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pada berbagai sektor organisasi.

Meskipun demikian, penelitian mengenai perilaku kerja inovatif pada pengelola UMKM di Indonesia, khususnya di Kota Pekanbaru, masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji perilaku kerja inovatif pada perusahaan besar atau organisasi publik. Padahal karakteristik UMKM berbeda dengan organisasi besar karena pengambilan keputusan usaha sangat bergantung pada kemampuan individu pengelolanya. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja UMKM menjadi penting untuk memberikan bukti empiris mengenai bagaimana perilaku inovatif mampu meningkatkan keberhasilan usaha pada sektor UMKM.

Kota Pekanbaru merupakan salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Provinsi Riau dengan jumlah UMKM yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Persaingan usaha yang semakin ketat menuntut pengelola UMKM untuk

memiliki kemampuan menciptakan pembaruan secara berkelanjutan agar mampu memenuhi kebutuhan konsumen yang terus berubah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja UMKM di Kota Pekanbaru. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen, khususnya pada bidang perilaku organisasi dan kewirausahaan, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dan berbagai pemangku kepentingan dalam merumuskan kebijakan pengembangan UMKM berbasis inovasi.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji pengaruh langsung perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) terhadap kinerja UMKM pada konteks pengelola UMKM di Kota Pekanbaru. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak memfokuskan perilaku kerja inovatif pada organisasi besar, sektor publik, atau perusahaan manufaktur, sedangkan kajian pada UMKM masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya menempatkan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi atau dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan iklim inovasi (AlEssa & Durugbo, 2022; Srirahayu et al., 2023). Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa perilaku kerja inovatif dapat berperan sebagai determinan utama yang secara langsung meningkatkan kinerja UMKM. Dengan menggunakan sampel yang relatif besar, yaitu 395 pengelola UMKM di Kota Pekanbaru, penelitian ini juga memperkaya literatur mengenai perilaku organisasi pada sektor UMKM di negara berkembang, khususnya Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi pemerintah daerah, lembaga pendamping, dan pelaku UMKM dalam merancang strategi peningkatan daya saing melalui penguatan perilaku kerja inovatif.

Secara teoritis, penelitian ini didasarkan pada *Theory of Innovative Work Behavior* yang dikembangkan oleh Janssen (2000). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku

kerja inovatif merupakan serangkaian aktivitas individu yang meliputi penciptaan ide (*idea generation*), promosi ide (*idea promotion*), dan implementasi ide (*idea realization*) untuk menghasilkan perbaikan dalam pekerjaan maupun organisasi. Individu yang memiliki perilaku kerja inovatif cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi, mengembangkan metode kerja baru, dan mengimplementasikan inovasi yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh *Resource-Based View (RBV)* yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif organisasi berasal dari sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan (Barney, 1991). Dalam konteks UMKM, perilaku kerja inovatif merupakan sumber daya tidak berwujud (*intangible resource*) yang mampu menciptakan nilai tambah melalui pengembangan produk, perbaikan proses bisnis, serta peningkatan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dimiliki pengelola UMKM, semakin besar pula peluang usaha untuk meningkatkan produktivitas, daya saing, dan kinerja usaha secara berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa perilaku kerja inovatif merupakan salah satu kapabilitas strategis yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja UMKM yang unggul.

Kinerja UMKM merupakan gambaran tingkat keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Kinerja tidak hanya diukur dari aspek finansial, seperti pertumbuhan penjualan, laba, dan pangsa pasar, tetapi juga mencakup aspek nonfinansial, seperti kepuasan pelanggan, kualitas produk, produktivitas, efisiensi operasional, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, dan keberlanjutan usaha (Kraus et al., 2022). Dalam konteks UMKM, pengukuran kinerja menjadi penting karena mencerminkan kemampuan usaha dalam mempertahankan daya saing di

tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

Menurut OECD (2023), kinerja UMKM dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, seperti kualitas sumber daya manusia, kemampuan inovasi, adopsi teknologi digital, akses terhadap pembiayaan, serta kemampuan manajerial. Sementara itu, OECD (2021) menegaskan bahwa peningkatan produktivitas UMKM sangat bergantung pada kemampuan pelaku usaha dalam mengembangkan inovasi dan memanfaatkan teknologi sebagai strategi menghadapi perubahan pasar. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan pengelola dalam mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.

Pandangan tersebut sejalan dengan Resource-Based View (RBV) yang dikemukakan oleh Barney (1991). Teori ini menjelaskan bahwa organisasi memperoleh keunggulan kompetitif apabila memiliki sumber daya yang bernilai (*valuable*), langka (*rare*), sulit ditiru (*inimitable*), dan tidak mudah digantikan (*non-substitutable*). Dalam konteks UMKM, perilaku inovatif, pengetahuan, kreativitas, dan kompetensi pengelola merupakan aset tidak berwujud (*intangible assets*) yang mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja usaha. Oleh karena itu, semakin baik kemampuan pengelola dalam mengembangkan sumber daya tersebut, semakin tinggi pula peluang UMKM untuk mencapai kinerja yang optimal.

Perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*) merupakan perilaku individu yang secara aktif menciptakan, mengembangkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide baru yang memberikan manfaat bagi organisasi maupun usaha. Konsep ini pertama kali dikembangkan oleh Janssen (2000) yang membagi perilaku kerja inovatif ke dalam tiga dimensi utama, yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*. Ketiga dimensi tersebut menggambarkan proses inovasi mulai dari munculnya gagasan

hingga penerapan ide menjadi solusi yang memberikan nilai tambah.

Perkembangan literatur terbaru menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif telah menjadi salah satu kompetensi utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. AlEssa dan Durugbo (2022) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan perilaku proaktif yang mendorong individu untuk mengeksplorasi peluang baru, mengembangkan solusi kreatif, serta mengimplementasikan perubahan yang meningkatkan efektivitas organisasi. Melalui telaah sistematis terhadap berbagai penelitian, mereka menyimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas, kreativitas, dan keunggulan kompetitif organisasi.

Selanjutnya, Srirahayu, Ekowati, dan Sridadi (2023) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan faktor penting yang meningkatkan efektivitas individu maupun organisasi karena mampu mempercepat proses adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Individu yang memiliki perilaku kerja inovatif cenderung lebih terbuka terhadap perubahan, memiliki keberanian mengambil risiko, serta mampu mengimplementasikan ide-ide baru untuk menyelesaikan berbagai permasalahan organisasi. Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif menjadi salah satu kapabilitas strategis yang perlu dikembangkan, terutama pada organisasi yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Dalam konteks UMKM, perilaku kerja inovatif tidak hanya berkaitan dengan penciptaan produk baru, tetapi juga meliputi inovasi dalam proses produksi, pemasaran, pelayanan pelanggan, pengelolaan keuangan, serta pemanfaatan teknologi digital. Pengelola UMKM yang memiliki perilaku kerja inovatif akan lebih mudah mengidentifikasi peluang pasar, meningkatkan efisiensi usaha, dan menciptakan nilai tambah yang dapat memperkuat daya saing usaha.

Secara teoritis, hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kinerja UMKM dapat dijelaskan melalui Theory of Innovative Work Behavior dan Resource-Based View (RBV). Theory of Innovative Work Behavior menjelaskan bahwa individu yang mampu menghasilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide baru akan meningkatkan efektivitas pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi (Janssen, 2000). Sementara itu, RBV memandang perilaku kerja inovatif sebagai sumber daya strategis yang menciptakan keunggulan kompetitif melalui kemampuan menghasilkan nilai tambah yang sulit ditiru oleh pesaing (Barney, 1991).

Hasil penelitian empiris terbaru juga mendukung hubungan tersebut. Sjahrudin et al. (2024) menemukan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis melalui kemampuan pelaku usaha dalam mengeksplorasi peluang, mengembangkan inovasi, dan mengimplementasikan perubahan yang memberikan nilai tambah bagi pelanggan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh AlEsa dan Durugbo (2022) yang menyatakan bahwa organisasi dengan tingkat perilaku kerja inovatif yang tinggi cenderung memiliki produktivitas dan kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi dengan tingkat inovasi yang rendah. Selain itu, hasil kajian sistematis Srirahayu et al. (2023) menyimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif secara konsisten menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja individu, tim, maupun organisasi pada berbagai sektor industri.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan faktor strategis yang mampu meningkatkan kinerja UMKM. Pengelola UMKM yang aktif menciptakan gagasan baru, memperbaiki proses kerja, memanfaatkan teknologi, serta mengimplementasikan inovasi secara berkelanjutan akan lebih mampu meningkatkan produktivitas, kualitas produk, kepuasan pelanggan, dan daya saing usaha.

Oleh karena itu, semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dimiliki pengelola UMKM, semakin tinggi pula kinerja usaha yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian latar belakang, kajian teori, dan kesenjangan penelitian yang telah dipaparkan, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Pekanbaru. Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa perilaku kerja inovatif merupakan salah satu faktor strategis yang dapat mendorong peningkatan kinerja usaha melalui kemampuan pengelola dalam menghasilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide baru yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai peran perilaku kerja inovatif dalam meningkatkan keberhasilan UMKM di tengah dinamika persaingan bisnis dan transformasi digital.

Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja UMKM pada pengelola UMKM di Kota Pekanbaru. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya pengembangan ilmu manajemen, khususnya pada bidang perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan kewirausahaan, melalui penyediaan bukti empiris mengenai hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kinerja UMKM. Selain memberikan kontribusi secara teoretis, penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat praktis bagi berbagai pemangku kepentingan. Bagi pengelola UMKM, hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk mengembangkan budaya kerja yang inovatif sebagai strategi peningkatan produktivitas, kualitas produk, dan daya saing usaha. Bagi pemerintah daerah dan instansi pembina UMKM, temuan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merancang program pelatihan, pendampingan, dan kebijakan

yang berorientasi pada penguatan kapasitas inovasi pelaku UMKM. Sementara itu, bagi akademisi dan peneliti, penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain, seperti transformasi digital, orientasi kewirausahaan, kapabilitas inovasi, atau kemampuan adaptif, sehingga dapat menghasilkan model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja UMKM.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan untuk menguji pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Pekanbaru. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin, yaitu mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengelola UMKM yang beroperasi di Kota Pekanbaru, sedangkan sampel penelitian berjumlah 395 pengelola UMKM yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu responden yang memenuhi kriteria sebagai pemilik atau pengelola usaha dan terlibat langsung dalam pengambilan keputusan operasional maupun strategis. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat dan konsisten.

Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja UMKM. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Hipotesis penelitian diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja UMKM.

## HASIL

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja UMKM di Kota Pekanbaru. Hasil analisis menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai konstanta sebesar 5,363, yang menunjukkan bahwa ketika perilaku kerja inovatif dianggap tidak mengalami perubahan, maka nilai dasar kinerja UMKM sebesar 5,363. Sementara itu, koefisien regresi variabel perilaku kerja inovatif sebesar 1,228 dengan arah positif. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan perilaku kerja inovatif akan diikuti oleh peningkatan kinerja UMKM sebesar 1,228 satuan, dengan asumsi faktor-faktor lain berada dalam kondisi konstan. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah  $Y = 5,363 + 1,228X$ , di mana Y merupakan kinerja UMKM dan X adalah perilaku kerja inovatif.

Tabel 1  
Nilai Regresi Linier Sederhana

| Model                   | Coefficients <sup>a</sup>   |            | Beta | t      | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|------|--------|------|
|                         | Unstandardized Coefficients | Std. Error |      |        |      |
| 1 (Constant)            | 5.363                       | .437       |      | 12.277 | .000 |
| Perilaku Kerja Inovatif | 1.228                       | .037       | .860 | 33.477 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja UMKM

Sumber: Data olahan SPSS Versi 27

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel perilaku kerja inovatif memiliki nilai t hitung sebesar 33,477, jauh lebih besar dibandingkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5%, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap

kinerja UMKM diterima. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa peningkatan perilaku kerja inovatif pada pengelola UMKM akan diikuti oleh peningkatan kinerja usaha secara signifikan.

Besarnya nilai koefisien beta terstandarisasi ( $\beta$ ) sebesar 0,860 menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja UMKM. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan salah satu faktor dominan yang mampu menjelaskan variasi kinerja UMKM. Pengelola UMKM yang memiliki kemampuan menghasilkan ide-ide baru, mengevaluasi peluang usaha, mengembangkan metode kerja yang lebih efektif, serta mengimplementasikan inovasi dalam proses bisnis cenderung mampu meningkatkan produktivitas, kualitas produk dan layanan, efisiensi operasional, serta kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif menjadi modal strategis dalam meningkatkan daya saing UMKM di tengah lingkungan bisnis yang terus berubah.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja UMKM di Kota Pekanbaru. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal dan sumber daya fisik, tetapi juga oleh kemampuan pengelola dalam menciptakan, mengembangkan, dan mengimplementasikan inovasi secara berkelanjutan. Semakin tinggi tingkat perilaku kerja inovatif yang dimiliki pengelola UMKM, semakin besar pula peluang usaha untuk mencapai kinerja yang lebih baik, meningkatkan daya saing, dan mempertahankan keberlanjutan usaha di tengah persaingan yang semakin kompetitif.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota

Pekanbaru. Temuan ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 1,228, nilai beta terstandarisasi sebesar 0,860, serta nilai t hitung sebesar 33,477 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dimiliki pengelola UMKM, maka semakin tinggi pula kinerja usaha yang dicapai. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM dapat diterima.

Temuan ini memperkuat Theory of Innovative Work Behavior yang dikemukakan oleh Janssen (2000), yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan serangkaian aktivitas individu yang meliputi penciptaan ide (idea generation), promosi ide (idea promotion), dan implementasi ide (idea realization) dalam lingkungan kerja. Dalam konteks UMKM, ketiga tahapan tersebut memiliki peran yang sangat penting karena pengelola usaha merupakan aktor utama yang menentukan arah pengembangan bisnis. Ketika pengelola mampu mengidentifikasi peluang pasar, menghasilkan gagasan baru, serta menerapkannya dalam aktivitas usaha, maka usaha tersebut akan lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Kemampuan tersebut pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi operasional, kualitas produk dan layanan, serta kepuasan pelanggan yang bermuara pada peningkatan kinerja usaha.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan perspektif Resource-Based View (RBV) yang dikemukakan oleh Barney (1991), yang menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif organisasi dibangun melalui kepemilikan sumber daya yang bernilai (valuable), langka (rare), sulit ditiru (inimitable), dan tidak mudah digantikan (non-substitutable). Dalam penelitian ini, perilaku kerja inovatif dapat dipandang sebagai sumber daya tidak berwujud (intangible resource) yang dimiliki pengelola UMKM. Kemampuan berpikir kreatif, keberanian mengambil inisiatif,

serta kemampuan mengimplementasikan inovasi menjadi aset strategis yang tidak mudah ditiru oleh pesaing. Oleh karena itu, UMKM yang memiliki pengelola dengan perilaku kerja inovatif cenderung mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui pengembangan produk, penyempurnaan proses bisnis, serta peningkatan kualitas pelayanan kepada konsumen.

Besarnya nilai koefisien beta ( $\beta = 0,860$ ) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan faktor yang memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan usaha tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal finansial, teknologi, maupun aset fisik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelola usaha. Pengelola UMKM yang memiliki perilaku kerja inovatif akan lebih cepat mengenali perubahan kebutuhan konsumen, memanfaatkan perkembangan teknologi digital, melakukan perbaikan proses produksi, serta menciptakan strategi pemasaran yang lebih efektif. Kondisi tersebut memungkinkan UMKM meningkatkan produktivitas, memperluas pangsa pasar, dan mempertahankan keberlanjutan usaha di tengah persaingan yang semakin kompetitif.

Pada konteks UMKM di Kota Pekanbaru, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif menjadi salah satu modal penting dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis. Pertumbuhan jumlah UMKM yang terus meningkat menyebabkan tingkat persaingan semakin tinggi sehingga pelaku usaha dituntut untuk terus melakukan pembaruan. Pengelola yang memiliki kemampuan menghasilkan produk yang lebih kreatif, memperbaiki kualitas layanan, memanfaatkan media digital untuk pemasaran, serta mengembangkan model bisnis yang lebih fleksibel akan memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan kinerja usahanya. Sebaliknya, pengelola yang kurang memiliki perilaku inovatif cenderung mengalami kesulitan dalam beradaptasi terhadap perubahan pasar sehingga

berpotensi mengalami penurunan daya saing.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian AlEsa dan Durugbo (2022) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi melalui kemampuan individu dalam menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide baru. Demikian pula, Srirahayu et al. (2023) dalam kajian sistematisnya menyimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan salah satu determinan utama peningkatan kinerja individu maupun organisasi karena mampu mendorong kreativitas, produktivitas, dan efektivitas kerja. Penelitian Sjahruddin et al. (2024) juga menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis melalui kemampuan pelaku usaha dalam mengeksplorasi peluang, menciptakan inovasi, dan menerapkan perubahan yang memberikan nilai tambah bagi pelanggan. Konsistensi hasil penelitian ini dengan berbagai penelitian terdahulu semakin memperkuat bahwa perilaku kerja inovatif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja UMKM.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya penguatan perilaku kerja inovatif melalui berbagai program pengembangan kapasitas pelaku UMKM. Pemerintah daerah, perguruan tinggi, lembaga pendamping usaha, maupun organisasi bisnis dapat menyelenggarakan pelatihan mengenai kreativitas, desain produk, inovasi proses bisnis, transformasi digital, pemasaran digital, dan pengembangan kewirausahaan. Selain itu, penciptaan ekosistem inovasi melalui kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, akademisi, komunitas, dan media juga perlu terus diperkuat agar pelaku UMKM memiliki akses terhadap informasi, teknologi, jaringan bisnis, serta pendampingan yang dapat mendorong lahirnya berbagai inovasi. Dengan meningkatnya perilaku kerja inovatif, diharapkan UMKM tidak hanya mampu meningkatkan kinerja usahanya, tetapi juga



memiliki daya saing yang lebih kuat serta mampu berkontribusi secara berkelanjutan terhadap pertumbuhan ekonomi daerah maupun nasional.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana terhadap 395 pengelola UMKM, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 1,228, koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,860, nilai *t* hitung sebesar 33,477, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Temuan tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dimiliki pengelola UMKM, semakin tinggi pula tingkat kinerja usaha yang dicapai.

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa perilaku kerja inovatif merupakan salah satu faktor strategis yang mampu meningkatkan keberhasilan UMKM. Kemampuan pengelola dalam menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan solusi kreatif, serta mengimplementasikan inovasi dalam pengelolaan usaha terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas, kualitas produk dan layanan, efisiensi operasional, serta daya saing usaha. Dengan demikian, perilaku kerja inovatif tidak hanya menjadi kompetensi individual, tetapi juga menjadi sumber daya strategis yang mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan UMKM di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat Theory of Innovative Work Behavior yang menyatakan bahwa perilaku inovatif mampu meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi melalui proses penciptaan, promosi, dan implementasi ide-ide baru. Temuan ini juga mendukung perspektif Resource-Based View (RBV) yang menempatkan perilaku kerja inovatif sebagai sumber daya tidak berwujud yang

mampu menciptakan keunggulan kompetitif bagi UMKM. Dari sisi praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa pemerintah, lembaga pendamping, perguruan tinggi, dan pemangku kepentingan lainnya perlu mendorong pengembangan perilaku kerja inovatif melalui pelatihan, pendampingan, penguatan literasi digital, serta penciptaan ekosistem inovasi yang mendukung peningkatan kinerja dan daya saing UMKM. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel lain, seperti transformasi digital, orientasi kewirausahaan, kapabilitas inovasi, atau dukungan organisasi, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja UMKM.

## DAFTAR RUJUKAN

- AlEsa, H. S., & Durugbo, C. M. (2022). Systematic review of innovative work behavior concepts and contributions. *Management Review Quarterly*, 72(4), 1171–1208.  
<https://doi.org/10.1007/s11301-021-00224-x>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.  
<https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.  
<https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Kraus, S., Breier, M., Jones, P., & Hughes, M. (2022). Digital transformation and SME performance: Current research and future directions.

- Journal of Business Research, 146, 731–743.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). The Digital Transformation of SMEs. Paris: OECD Publishing.
- Pardosi, P., Sulistyowati, T., Anwar, K., Frimayasa, A., & Sugeng, I. S. (2025). A systematic literature review on employee performance through innovative work behavior. *Indonesia Journal of Engineering and Education Technology*, 3(1). <https://doi.org/10.61991/ijeet.v3i1.127>
- Salsabila, Z. H., & Mansyur, A. (2024). Innovative work behavior: Role of organizational climate and employee creativity. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 14(1), 71–83. <https://doi.org/10.12928/fokus.v14i1.9491>
- Sjahrudin, H., Ariawan, A., Winoto, H., Efendi, E., & Yuwanda, T. (2024). Antecedents of innovative work behavior and its impact on business performance. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(1), 8–20. <https://doi.org/10.25124/jmi.v24i1.5457>
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2), e13557. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2), e13557. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>