ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik
Vol. 1, No. 1, February 2025

PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP INOVASI ORGANISASI PADA CREDIT UNION SAUAN SIBARRUNG TORAJA

Kristina Yusuf[1*], Kordiana Sambara[2], Jerliyen Pramita Londong[3]
[1,2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail: kristinayusuf810@gmail.com[1*]; ksambara86@gmail.com [2]; jerliyenp@gmail.com [3]

[*]Penulis korespondensi

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap inovasi organisasi pada Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis korelasi Rank Spearman serta uji t, penelitian ini melibatkan 18 responden yang merupakan pegawai Credit Union Sauan Sibarrung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara manajemen SDM dan inovasi organisasi dengan nilai korelasi Spearman sebesar 0,582 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,338. Hal ini menunjukkan bahwa 33,8% variasi dalam inovasi organisasi dapat dijelaskan oleh manajemen SDM, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji t juga menunjukkan bahwa t_hitung (13,016) lebih besar dari t_tabel (0,211), sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa strategi pengelolaan SDM yang efektif, termasuk pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja, berkontribusi terhadap peningkatan inovasi organisasi. Oleh karena itu, Credit Union disarankan untuk lebih menekankan pada penguatan kapasitas SDM guna mendorong inovasi yang berkelanjutan dalam organisasi.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Inovasi Organisasi, Credit Union, Tana Toraja, Uji t.

Abstract: *This study aims to analyze the influence of human resource management (HR) on organizational innovation at Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja. Using quantitative methods and Spearman Rank correlation analysis techniques and t-tests, this study involved 18 respondents who were employees of Credit Union Sauan Sibarrung. The results of the study showed that there was a positive and significant relationship between HR management and organizational innovation with a Spearman correlation value of 0.582 and a coefficient of determination (r^2) of 0.338. This indicates that 33.8% of the variation in organizational innovation can be explained by HR management, while the rest is influenced by other factors. The t-test also shows that t_count (13.016) is greater than t_table (0.211), so the research hypothesis is accepted. These findings indicate that effective HR management strategies, including training, development, and performance management, contribute to increased organizational innovation. Therefore, Credit Unions are advised to place more emphasis on strengthening HR capacity to encourage sustainable innovation in the organization.*

Keywords: *Human Resource Management, Organizational Innovation, Credit Union, Tana Toraja, t-test.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, inovasi organisasi menjadi faktor utama dalam menentukan daya saing dan keberlanjutan perusahaan (Lambe & Halik, 2024). Kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan dinamika pasar sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya (Halik et al., 2024). Manajemen SDM yang strategis berperan dalam meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya mendorong lahirnya inovasi dalam organisasi (Taryono, Efendi, & Hasanudin, 2024).

Credit Union (CU) sebagai lembaga keuangan berbasis koperasi memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat, terutama di daerah pedesaan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi CU adalah bagaimana mengelola SDM agar mampu menghasilkan inovasi dalam produk dan layanan keuangan yang lebih adaptif dan kompetitif (Beni et al., 2022). CU Sauan Sibarrung Tana Toraja, sebagai salah satu koperasi simpan pinjam di Sulawesi Selatan, menghadapi tantangan

dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan melalui inovasi organisasi. Namun, masih terdapat keterbatasan dalam pengelolaan SDM yang dapat menghambat perkembangan inovasi di dalam organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efektivitas manajemen SDM berhubungan erat dengan tingkat inovasi dalam organisasi (Romli, 2020). Praktik-praktik SDM seperti rekrutmen berbasis kompetensi, program pelatihan, dan sistem insentif yang tepat telah terbukti mampu meningkatkan kreativitas karyawan serta mendukung perubahan yang inovatif dalam perusahaan (Selviyanti et al., 2019). Namun, masih sedikit penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara manajemen SDM dan inovasi organisasi dalam konteks koperasi simpan pinjam di Indonesia, terutama di wilayah Tana Toraja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan utama dalam penelitian ini adalah: ”*Apakah manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi organisasi pada Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja?”*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap inovasi organisasi pada Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam literatur manajemen SDM serta memberikan rekomendasi bagi koperasi dalam meningkatkan daya saing melalui inovasi berbasis SDM. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara manajemen SDM dan inovasi organisasi, khususnya dalam konteks koperasi simpan pinjam di Indonesia. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengelola koperasi dalam merancang kebijakan SDM yang lebih efektif untuk mendorong inovasi dan meningkatkan daya saing organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah serangkaian kebijakan dan praktik yang dirancang untuk mengelola individu dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan strategis perusahaan (Dessler, 2020). Pengelolaan SDM yang efektif mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, serta sistem penghargaan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam organisasi (Sari, Qadri, & Nellitawati, 2024).

Menurut Taryono, Efendi, dan Hasanudin (2024), strategi manajemen SDM yang berbasis inovasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi. Organisasi yang menerapkan kebijakan SDM yang inovatif, seperti program pelatihan berkelanjutan, sistem insentif berbasis kinerja, dan budaya kerja yang terbuka terhadap perubahan, cenderung lebih adaptif terhadap dinamika pasar. Hal ini sejalan dengan penelitian Selviyanti et al. (2019) yang menemukan bahwa pengelolaan SDM yang efektif mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong lahirnya ide-ide inovatif dalam organisasi.

Dalam konteks koperasi, pengelolaan SDM menjadi tantangan tersendiri mengingat keterbatasan sumber daya dan kurangnya akses terhadap pelatihan berbasis teknologi (Beni et al., 2022). Oleh karena itu, implementasi strategi SDM yang tepat dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan inovasi organisasi pada koperasi simpan pinjam, termasuk Credit Union (CU).

Inovasi Organisasi

Inovasi organisasi didefinisikan sebagai penerapan ide, proses, produk, atau metode baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Halik & Halik, 2024; Lambe & Halik, 2024). Inovasi tidak hanya terbatas pada pengembangan produk baru, tetapi juga mencakup inovasi proses, struktur organisasi, serta praktik manajerial yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan (Romli, 2020).

Menurut Sartika (2019), inovasi organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pengelolaan SDM. Organisasi yang memiliki sistem SDM yang adaptif dan berbasis pada pengembangan kompetensi karyawan lebih cenderung menghasilkan inovasi yang berkelanjutan. Studi lain oleh Iyai et al. (2023) juga menunjukkan bahwa efektivitas inovasi organisasi bergantung pada sejauh mana SDM diberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan dan pengembangan ide baru.

Dalam konteks Credit Union, inovasi organisasi sangat penting dalam meningkatkan kualitas layanan dan daya saing di sektor keuangan mikro. Penelitian oleh Beni et al. (2022) menunjukkan bahwa CU yang menerapkan inovasi berbasis digital memiliki tingkat efisiensi operasional yang lebih tinggi dibandingkan CU yang masih menggunakan sistem konvensional. Oleh karena itu, manajemen SDM yang mendukung pengembangan inovasi dapat menjadi

faktor kunci dalam meningkatkan daya saing koperasi simpan pinjam di Indonesia.

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Inovasi Organisasi

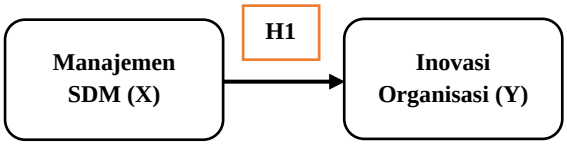
Hubungan antara manajemen SDM dan inovasi organisasi telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian. Studi oleh Sari, Qadri, dan Nellitawati (2024) menemukan bahwa strategi SDM yang berbasis pada pengembangan kompetensi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan inovasi dalam organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Taryono, Efendi, dan Hasanudin (2024), yang menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan sistem SDM berbasis inovasi cenderung memiliki daya saing yang lebih tinggi.

Dalam penelitian yang lebih spesifik pada sektor koperasi, Romli (2020) menemukan bahwa inovasi organisasi dapat ditingkatkan melalui strategi SDM yang lebih adaptif, seperti pelatihan berbasis teknologi dan kebijakan insentif yang mendorong kreativitas karyawan. Studi oleh Selviyanti et al. (2019) juga menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem SDM yang fleksibel memiliki tingkat inovasi yang lebih tinggi dibandingkan organisasi dengan sistem SDM yang kaku.

Berdasarkan temuan-temuan sebelumnya, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi pada Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja.

Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dikemukakan di atas, penulis mencoba menggambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Konsepsi Pribadi Penulis 2024

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain **kausalitas** untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap inovasi organisasi. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel menggunakan teknik analisis statistik (Sugiyono, 2017). Variabel independen dalam penelitian ini adalah **manajemen sumber daya manusia (X)**, sementara variabel dependen adalah **inovasi organisasi (Y)**.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja, yang berjumlah 18 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sekaran & Bougie, 2017). Teknik ini dipilih karena dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang hubungan antara variabel yang diteliti tanpa harus melakukan generalisasi ke populasi yang lebih luas.

Kriteria responden dalam penelitian ini adalah:

1. Pegawai tetap di Credit Union Sauan Sibarrung.
2. Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun agar memiliki pemahaman yang cukup tentang sistem manajemen SDM dan inovasi di organisasi.
3. Bersedia untuk mengisi kuesioner penelitian secara lengkap.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi ini dilakukan karena CU Sauan Sibarrung merupakan salah satu koperasi simpan pinjam yang sedang berkembang dan menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan inovasi organisasi.

Penelitian ini berlangsung selama Desember 2024 – Januari 2025, dengan tahapan sebagai berikut:

- Desember 2024: Penyusunan instrumen penelitian dan validasi kuesioner.
- Januari 2025: Pengumpulan data melalui survei dan analisis data.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner ini menggunakan skala Likert 5 poin

untuk mengukur persepsi responden terhadap manajemen SDM dan inovasi organisasi.

Skor dalam skala Likert:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2 = Tidak Setuju (TS)
3 = Netral (N)
4 = Setuju (S)
5 = Sangat Setuju (SS)

Instrumen penelitian terdiri dari dua bagian utama:

1. Variabel Manajemen SDM (X), yang mencakup indikator:
   i. Rekrutmen dan seleksi.
   ii. Pelatihan dan pengembangan.
   iii. Manajemen kinerja.
   iv. Sistem penghargaan.
2. Variabel Inovasi Organisasi (Y), yang mencakup indikator:
   i. Proses inovasi.
   ii. Kreativitas karyawan.
   iii. Implementasi strategi inovasi.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan beberapa teknik statistik, yaitu:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
   - Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment, di mana instrumen dianggap valid jika nilai r-hitung > r-tabel pada taraf signifikansi 5% (Ghozali, 2021).
   - Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai α > 0,7

2. Uji Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui hubungan antara manajemen SDM dan inovasi organisasi, digunakan koefisien korelasi Rank Spearman karena data berskala ordinal. Rumusnya sebagai berikut (Ghozali, 2021):

$$\rho = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2-1)}$$

Di mana:

ρ = Koefisien Korelasi Rank Spearman

d= Rangking Data Variabel X

- *n*= Jumlah Responden

Tabel 1. Interpretasi nilai korelasi Spearman

Rentang Nilai	Kategori Hubungan
0,00 – 0,25	Hubungan sangat lemah
0,26 – 0,50	Hubungan cukup kuat
0,51 – 0,75	Hubungan kuat
0,76 – 0,99	Hubungan sangat kuat
1,00	Hubungan sempurna

Sumber: (Riadi, 2016; Sugiyono, 2020)

3. **Uji Koefisien Determinasi (r^2)**

Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (manajemen SDM) mempengaruhi variabel dependen (inovasi organisasi), digunakan koefisien determinasi (R^2) yang dihitung dengan rumus:

$$\mathbf{KD = (r)^2 \times 100\%}$$

Dimana:
KD = Koefisien Determinasi
r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi

Nilai R^2 menunjukkan persentase variabilitas variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji **t** dilakukan untuk menguji apakah pengaruh manajemen SDM terhadap inovasi organisasi signifikan secara statistik. Hipotesis penelitian diuji menggunakan rumus:

$$t_h = \rho \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\rho 2}}$$

Keterangan:
th = nilai t-hitung untuk uji signifikansi korelasi Spearman
ρ = koefisien korelasi Spearman yang telah dihitung sebelumnya
n = jumlah pasangan data

Kriteria pengujian:

- Jika $t_h > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%, maka H0 ditolak, artinya manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap inovasi organisasi.
- Jika $t_h \leq t_{tabel}$, maka H0 diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap inovasi organisasi pada Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja. Hasil analisis data

diperoleh melalui uji validitas dan reliabilitas, uji korelasi Rank Spearman, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji t.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai r-hitung > r-tabel pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai α = 0,80 untuk variabel Manajemen SDM (X) dan α = 0,78 untuk variabel Inovasi Organisasi (Y). Karena nilai α > 0,7, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel (Ghozali, 2021).

Uji Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui hubungan antara manajemen SDM dan inovasi organisasi, dilakukan uji korelasi Rank Spearman. Hasil perhitungan menunjukkan:

$\sum d_i^2 = 405$

n = 18

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2-1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{6\,(405)}{18(18^2-1)}$$

$$r_s = 0{,}582$$

Interpretasi Korelasi:

Nilai R_s =0,582 berada dalam rentang 0,51 – 0,75, sehingga menunjukkan **hubungan yang kuat** antara Manajemen SDM (X) dan Inovasi Organisasi (Y) (Riadi, 2016).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen SDM terhadap inovasi organisasi, dilakukan perhitungan koefisien determinasi:

KD = $(r)^2$ x 100%

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Kuadrat dari koefisien korelasi (0,582)

KD = $(0{,}582)^2$ x 100%

KD = 0,338 x 100%

KD = 0,338

Hasil ini menunjukkan bahwa 33,8% variasi dalam Inovasi Organisasi (Y) dapat dijelaskan oleh Manajemen SDM (X), sedangkan 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji apakah pengaruh manajemen SDM terhadap inovasi organisasi signifikan, dilakukan uji t dengan rumus:

$$t_h = \rho \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\rho 2}}$$

Keterangan:
th = nilai t-hitung untuk uji signifikansi korelasi Spearman
ρ = koefisien korelasi Spearman yang telah dihitung sebelumnya
n = jumlah pasangan data

$$t_h = 0{,}582 \frac{\sqrt{18-2}}{\sqrt{1-\rho 2}}$$

$$t_h = 0{,}582 \frac{\sqrt{18-2}}{\sqrt{1-(0{,}582)^2}}$$

$$t_h = 0{,}582 \frac{\sqrt{18-2}}{\sqrt{1-(0{,}338)}}$$

$$t_h = 0{,}582 \frac{4}{0{,}813}$$

$$t_h = \frac{2{,}328}{0{,}813}$$

$$t_h = 13{,}016$$

Dari tabel distribusi t, dengan df = 16 dan taraf signifikansi 5%, diperoleh t-tabel = 2,12.

Keputusan Uji:

Karena t_h=13,016>t_{tabel}=2,12, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti **manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap inovasi organisasi**.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi di Credit Union Sauan Sibarrung. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi (Sari, Qadri, & Nellitawati, 2024; Taryono, Efendi, & Hasanudin, 2024).

Beberapa faktor dalam manajemen SDM yang dapat meningkatkan inovasi organisasi meliputi:

1. **Pelatihan dan Pengembangan** – Karyawan yang mendapatkan pelatihan cenderung memiliki keterampilan yang lebih baik untuk berinovasi (Bandhaso et al., 2023).
2. **Manajemen Kinerja** – Sistem evaluasi yang jelas dan berbasis pencapaian dapat mendorong pegawai untuk lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas mereka (Guntara et al., 2021).
3. **Sistem Insentif** – Penghargaan berbasis kinerja dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan ide-ide inovatif (Elisy & Pranoto, 2019).

Namun, berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2 = 33,8%), masih terdapat 66,2% faktor lain yang mempengaruhi inovasi organisasi di CU Sauan Sibarrung, seperti:

- Kepemimpinan dan budaya organisasi (Rivai, 2020).
- Dukungan teknologi dan infrastruktur digital (Halik, Parawansa, et al., 2023).
- Keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan inovatif (Halik, Yemima, et al., 2023).

Oleh karena itu, untuk meningkatkan inovasi organisasi, Credit Union perlu mengembangkan strategi SDM yang lebih komprehensif, termasuk peningkatan kapasitas karyawan, digitalisasi layanan, serta pembentukan budaya inovasi yang lebih kuat.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap inovasi organisasi pada Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM memiliki hubungan yang kuat dengan inovasi organisasi, sebagaimana dibuktikan oleh nilai korelasi Rank Spearman sebesar 0,582. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik strategi pengelolaan SDM dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat inovasi yang dapat dicapai.

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 33,8% inovasi organisasi dapat dijelaskan oleh manajemen SDM, sementara 66,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis menggunakan uji t juga menunjukkan bahwa manajemen SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovasi organisasi, dengan nilai t-hitung sebesar 13,016 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,12. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi dapat diterima.

Strategi manajemen SDM yang efektif, seperti program pelatihan dan pengembangan karyawan, sistem manajemen kinerja yang terarah, serta pemberian insentif berbasis prestasi, berperan penting dalam meningkatkan inovasi organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung kreativitas serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga menjadi faktor penting dalam mendorong inovasi. Oleh karena itu, Credit Union Sauan Sibarrung perlu terus meningkatkan kualitas pengelolaan SDM mereka guna menciptakan inovasi yang lebih berkelanjutan.

Meskipun penelitian ini telah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara manajemen SDM dan inovasi organisasi, masih terdapat variabel lain yang perlu diteliti lebih lanjut, seperti kepemimpinan, budaya inovasi, dan pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan faktor-faktor tersebut guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mendorong inovasi organisasi, khususnya di sektor koperasi simpan pinjam.

Dengan temuan ini, diharapkan koperasi, termasuk Credit Union Sauan Sibarrung, dapat lebih mengoptimalkan strategi pengelolaan SDM mereka untuk menciptakan inovasi yang lebih efektif dan meningkatkan daya saing organisasi di era persaingan yang semakin ketat. Peningkatan kapasitas SDM yang berkelanjutan akan menjadi faktor kunci dalam membangun organisasi yang lebih adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Bandhaso, M. L., Tandiredung, J., Palungan, E., & Sasabone, L. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cipta Sejati Revolution Makassar. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, *1*(1). https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/157

Beni, S., Atlantika, Y. N., Manggu, B., Studi, P., Ilmu, D., Tanjungpura, U., Kewirausahaan, P. S., & Manajemen, P. S. (2022). Perkembangan Credit Union di Pusat Koperasi Kredit Credit Union Indonesia Tahun 2015-2019. *Prosiding Seminar Nasional Seminar Akademik Tahunan Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, *5*, 226–231.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.

Elisy, C. P., & Pranoto, S. B. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Telkom Akses). *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *2*(1), 10.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (Cetakan X). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Guntara, F., Delvianti, ;, Sri, ;, & Putri, Y. A. (2021). PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT, PENGENDALIAN BIAYA DAN KOMPENSASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA MANAJEMEN PT BANK PERKREDITAN RAKYAT GEMA PESISIR KABUPATEN PESISIR SELATAN Effect Of Total Quality Management, Cost Control And Employee Compensation On Managem. *Pareso Jurnal*, *3*(3), 457–470.

Halik, J. B., & Halik, M. Y. (2024). Open Innovation And Digital Marketing : A Catalyst For Culinary SMEs In Makassar. *Jurnal Manajemen*, *28*(03), 588–612. https://doi.org/10.24912/jm.v28i3.2059

Halik, J. B., Lintang, J., Haezer, E., & Patandean, B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian Journal of Development*, *10*(2). https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047

Halik, J. B., Parawansa, D. A. S., Sudirman, I., & Jusni, J. (2023). Implications of IT Awareness and Digital Marketing to Product Distribution on the Performance of Makassar SMEs. *유통과학연구 Journal of Distribution Science*, *21*(7), 105–116. https://doi.org/10.15722/jds.21.07.202307.105

Halik, J. B., Yemima, Y., & Halik, M. Y. (2023). THE INFLUENCE OF PARTICIPATION IN BUDGET PREPARATION ON MANAGERIAL PERFORMANCE AT PT PLN (PERSERO) DISTRIBUTION MAIN UNIT AND SULAWESI LOAD MANAGEMENT CENTER. *Journal Of Entrepreneur, Business, and Management*, *1*(3), 9–19. https://doi.org/https://doi.org/10.37531/jebm.v1i3.66

Iyai, A., Sinay, P., Maryen, A., & Clan, E. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Gereja Bukit Zaitun Malanu Kota Sorong. *Journal on Education*, *06*(01), 8693–8703.

Lambe, K. H. P., & Halik, J. B. (2024). INOVASI PRODUK DAN PROSES SEBAGAI KUNCI KEUNGGULAN BERSAING UKM KULINER. *Paulus Journal of Accounting (PJA)*, *6*(1), 82–93. https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/pja/article/view/805

Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)* (1st ed.). CV. Andi Offset.

Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, *1*(1), 85–95. https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243

Romli, M. E. (2020). Persepsi Pentingnya Inovasi Dalam Organisasi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *17*(1), 38. https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.3972

Sari, R. Y., Qadri, H. Al, & Nellitawati, N. (2024). Peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi. *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal*, *3*(2), 59–67. https://doi.org/10.47200/aossagcj.v3i2.2338

Sartika, D. (2019). Inovasi Organisasi dan Kinerja Organisasi: Studi Kasus Pada Pusat Kajian

dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Borneo Administrator, 11*(2), 129–151. https://doi.org/10.24258/jba.v11i2.196

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Method for Business* (6th ed.). Salemba Empat.

Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Buyung, H., & Safrizal, A. (2019). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 8*(3), 977–988. https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (Edisi 3). Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

Taryono, T., Efendi, S., & Hasanudin, H. (2024). Strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Co-Creation: Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Bisnis, 3*(1), 48–55. https://doi.org/10.55904/cocreation.v3i1.1278

Tidd, J., & Bessant, J. (2018). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change* (6th ed.). Wiley.