

Kontribusi Kompetensi Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah

Chalimah^{a*}, Dian Milasari^a, Teguh Budi Santoso^a, Sultoni^a

^a Universitas Pekalongan, Kota Pekalongan

* chalimah@unikal.ac.id

Abstract – Competence of Human Resources (HR), which is elaborated with Knowledge, Skills, and Capabilities of HR will be able to affect performance in the management of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Pekalongan Regency area. The study aims to determine (1) the effect of HR knowledge on the performance of SMEs; (2) The Effect of HR Skills on SME Performance; (3) The Influence of HR Capabilities on SME Performance. This type of research used in this study is causal comparative. The data collection method in this study is a census method using a questionnaire with a population of 250 SMEs, and sample of 50 SMEs. The number of questionnaires that can be processed in this study is as many as 50 MSMEs. The data analysis technique in this study used the classical assumption test, Goodness test, multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: (1) HR competencies which include knowledge, skills, and abilities of SME entrepreneurs in Pekalongan collectively contribute to the performance of SMEs. (2) The knowledge and skills possessed by SME owners in Pekalongan Regency partially do not contribute enough to the performance of SMEs, (3). The ability to manage a business, make decisions, innovate, control each employee's work as well as readiness to face changes in the situation or environment contribute positively and significantly to the performance of SMEs in Pekalongan Regency.

Keywords: SMEs performance, HR knowledge, HR skills, HR capabilities

Pendahuluan

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan salah satu penggerak ekonomi rakyat di Indonesia. Hal ini karena para pengusaha kecil dan menengah berawal dari industri rumahan yang dikelola perorangan maupun badan usaha kecil. UKM memiliki peran penting dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi nasional. Sektor UKM mampu menciptakan lapangan pekerjaan sehingga mengurangi tingkat pengangguran dan menciptakan sumber penghasilan bagi masyarakat. Kontribusi sektor UKM dalam menentukan Produk Domestik Bruto dan meningkatkan devisa negara juga setiap tahun semakin meningkat.

Pemberdayaan UKM perlu ditingkatkan oleh Pemerintah mengingat setiap tahun target pertumbuhan ekonomi semakin tinggi tetapi tidak diikuti dengan peningkatan kualitas UKM. Pertumbuhan UKM di arus globalisasi dan tingginya persaingan membuat UKM harus menghadapi tantangan global seperti meningkatkan inovasi produk dan jasa, pengembangan sumber daya manusia dan teknologi, serta perluasan area pemasaran.

Pasar ekonomi Indonesia mempunyai potensi berkembang dengan pesat karena jumlah populasi yang akan tetap tumbuh sehingga kebutuhan akan permintaan dan penawaran pun akan tinggi. Hal ini seharusnya dimanfaatkan para pelaku UKM untuk menambah nilai jual UKM itu sendiri, utamanya agar dapat bersaing dengan produk-produk asing yang kian membanjiri pasar lokal. Melihat banyaknya tantangan di masa depan membuat para pelaku UKM semaksimal mungkin mengembangkan usahanya.

Masalah yang dihadapi oleh pelaku UKM adalah sumber daya manusia. UKM identik dengan industri kecil yang berada di perkotaan/ pedesaan yang sumber daya manusianya merupakan masyarakat sekitar yang memiliki keterbatasan dalam penggunaan teknologi, inovasi produk dan manajemen usaha membuat pelaku UKM harus memperhatikannya setelah semakin ketatnya persaingan global. Produk-produk lokal ini tidak akan bisa bersaing dalam pasar internasional apabila tidak dibekali dengan kemampuan dan daya saing yang tinggi.

Ada berbagai faktor yang dapat menunjang kemampuan dan daya saing UKM yaitu profesionalisme, produktifitas, kreativitas serta inovasi dari pemilik UKM. Apabila pemilik UKM menerapkan faktor-faktor tersebut dalam bisnis UKM mereka, maka dapat dipastikan

usaha bisnis mereka dapat bersaing di pasar global. Keberadaan UKM di Kabupaten Pekalongan mempunyai peranan yang sangat penting dalam penyerapan tenaga kerja. Kualitas sumber daya yang tinggi akan mempengaruhi produksi sehingga mendukung kemajuan perusahaan. Jika kualitas SDM yang ada dalam UKM rendah maka akan kesulitan dalam mengakses pasar secara luas, seperti sulit mengikuti perkembangan teknologi, menjalin kerja sama dengan mitra usaha atau memasuki pasar modern dan meningkatkan daya saing global.

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Sedarmayanti, 2018). Selanjutnya Yostan (2019) mengelompokkan kompetensi menjadi tiga kelompok yaitu pengetahuan (*Knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan kemampuan (*abilities*).

Di daerah Kabupaten Pekalongan memiliki beraneka ragam usaha mikro yang berpotensi besar untuk dapat dikembangkan. Hasil survey lapangan menunjukkan bahwa hambatan yang dihadapi oleh UKM di Kabupaten Pekalongan adalah lemahnya kompetensi wirausaha. Mayoritas pengusaha masih menjalankan aturan bisnis yang sama dari waktu ke waktu, berdasarkan pengalaman turun temurun, padahal aturan tersebut tidak sesuai lagi dengan kondisi pasar saat ini.

Untuk mengatasi persoalan tersebut, dinas terkait menyelenggarakan program pembinaan berupa bantuan akses permodalan, bantuan pendidikan, pelatihan, memperluas pemasaran dengan memfasilitasi proses promosi dan memfasilitasi studi banding bagi UKM, yang diharapkan dapat membantu menumbuhkan kemampuan UKM agar dapat berkembang secara mandiri. Bantuan perkuatan inilah yang dapat membantu UKM untuk menambah pengetahuan wirausaha dalam mengelola usahanya, meningkatkan kegiatan operasional, peningkatan kapasitas produksi, wilayah pemasaran, dan menciptakan pelanggan sehingga dapat memacu perkembangan UKM.

Total keseluruhan industri pada tahun 2021 sebanyak hampir 250 unit usaha yang terdaftar di Kabupaten Pekalongan (Disperindagkop & UKM Kabupaten Pekalongan), meliputi 84 unit usaha Industri tekstil dengan 14.492 tenaga kerja, 6 unit usaha Industri Pangan dengan 181 tenaga kerja, 153 unit usaha industri sandang dan pakaian jadi dengan 4.912 tenaga kerja, 7 unit usaha industri lainnya dengan 312 Tenaga kerja (Kabupaten Pekalongan dalam Angka 2022). Melihat persoalan yang berkaitan dengan kinerja UKM di Indonesia pada umumnya dan di Kabupaten Pekalongan pada khususnya maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan adalah “Kontribusi Kompetensi SDM terhadap Kinerja UKM Kabupaten Pekalongan Di Kabupaten Pekalongan”. Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui kontribusi pengetahuan (*Knowledge*) SDM terhadap kinerja UKM di Kabupaten Pekalongan;
- b. Untuk mengetahui kontribusi ketrampilan (*skill*) SDM terhadap kinerja UKM di Kabupaten Pekalongan;
- c. Untuk mengetahui kontribusi kemampuan (*ability*) SDM terhadap kinerja UKM di Kabupaten Pekalongan.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

1. Kompetensi SDM

Kompetensi didefinisikan Sedarmayanti (2018) adalah sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*and underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced affective an or superior performance in a job or situation*). Berangkat dari pengertian tersebut, kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk

memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan atau keahlian. Kompetensi SDM yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan, sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi.

Sedangkan menurut Ujung, dkk (2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai pekerjaan dan tugas pekerjaan. Dalam manajemen kinerja, kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan *skill* dan *knowledge*, yaitu komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis (Amstrong dan Celland, 1998 dalam Ujung dkk, 2021).

Dari semua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM adalah karakteristik yang mendasar pada seseorang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan.

2. Kategori Kompetensi SDM

Menurut Laoh, dkk (2019) ada lima kategori kompetensi, yaitu:

- a. *Task achievement*,
yaitu kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik.
- b. *Relationship*,
yaitu kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya.
- c. *Personal atribute*,
yaitu kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang.
- d. *Managerial*,
yaitu kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang.
- e. *Leadership*,
yaitu kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi. Selain itu,

Aulia (2018) menyusun sebagai cluster atau kelompok kompetensi dalam enam cluster sebagai berikut:

- a. *Achievement and action*
- b. *Helping human service*
- c. *Impact and influence*
- d. *Managerial*
- e. *Cognitif*
- f. *Personal effectiveness*

3. Indikator Kompetensi SDM

Indikator kompetensi SDM dalam penelitian ini diambil berdasarkan penelitian Rugian, dkk (2019), yaitu:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
Pengetahuan (*knowledge*) merupakan penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki seseorang dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama kehidupannya. Indikator pengetahuan (*knowledge*) dalam penelitian ini adalah pengetahuan manajemen bisnis, pengetahuan produk atau jasa, pengetahuan tentang keuangan, pengetahuan tentang konsumen, promosi dan strategi pemasaran.
 - b. Keterampilan (*skill*)
-

Keterampilan (*skill*) adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator keterampilan (*skill*) meliputi: keterampilan produksi, berkomunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, administrasi dan akuntansi.

c. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan meliputi: kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis.

4. Pengertian Kinerja UKM

Kinerja atau performansi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Apabila kinerja individu baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi akan baik. Menurut Chalimah dan Zahro (2017) Unjuk kerja atau kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

5. Teori Kinerja UKM

Kinerja merupakan capaian yang diperoleh seseorang, ataupun perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Kinerja yang maksimal merupakan harapan utama sebuah unit bisnis dalam menjalankan usahanya. Sari dan Sijabat (2022) menyatakan bahwa “Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan”. Kinerja juga merupakan sebuah gambaran atau kondisi mengenai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Kristanty, 2017). Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Rosmaini dan Tanjung (2019) merumuskan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kondisi kinerja dapat berlaku pada perorangan maupun organisasi seperti yang diungkapkan oleh Fatmah (2017) yang menyatakan bahwa : “Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Pendapat yang hampir sama juga diungkapkan oleh Suryana dan Burhanuddin (2021) menyatakan bahwa : “*Performance is: (1) the process or manner of performing, (2) a notable action or achievement, (3) the performing of a play or other entertainment*”. Kinerja suatu UMKM dapat dikatakan baik jika sudah sesuai dengan tujuan awal perusahaan. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target – target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya (Dian, dkk 2022).

Rasyidatusshalihah (2018) menjelaskan bahwa kinerja bisnis dilihat dari sudut pemilik usaha yang menanamkan modalnya pada suatu perusahaan memusatkan diri pada dua kriteria untuk mengukur kinerja perusahaan:

- a. imbalan atas penanaman modalnya dan
- b. risiko dari penanaman modal mereka.

Dilihat dari beberapa pengertian kinerja perusahaan diatas, kinerja yang baik, maksimal serta optimal merupakan tujuan semua UKM. Kinerja yang baik di semua sektor baik keuangan, produksi, distribusi maupun pemasaran merupakan syarat mutlak bagi UKM untuk bisa terus

hidup. Dengan kinerja yang baik pula suatu UKM diharapkan akan semakin kokoh menjadi tulang punggung perekonomian dan akan semakin berperan penting dalam perekonomian Nasional.

6. Indikator Kinerja UKM

Dalam setiap proses pengukuran kinerja dibutuhkan suatu ukuran untuk mengetahui tingkat keberhasilan atau capaian dari kinerja perusahaan tersebut. Salah satu ukuran yang digunakan dalam proses pengukuran kinerja adalah Indikator Kinerja Utama/*Key Performance Indicator* (KPI). Indikator Kinerja Utama/*Key Performance Indicator* (KPI) merupakan suatu indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh strategi yang telah dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Moehariono 2012:1)

Indikator Kinerja Utama/*Key Performance Indicator* (KPI) ini juga memiliki peran lain selain sebagai ukuran keberhasilan dalam suatu perusahaan (Moehariono 2012: 47), antara lain yaitu:

- a. Sebagai indikator bagi karyawan untuk mengetahui di mana area karyawan tersebut harus bekerja dan menghasilkan output sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- b. Sebagai alat komunikasi atasan dengan bawahan ataupun perusahaan ke seluruh lini organisasi.
- c. Sebagai media yang secara eksplisit menyatakan kemampuan proses yang harus dicapai, sehingga target perusahaan juga tercapai.

Ada beberapa kata kunci untuk mengidentifikasi *Key Performance Indicator* (KPI), menurut Moehariono, (2012: 50). yaitu:

- a. Memiliki proses bisnis ;
- b. Tujuan yang jelas dari proses bisnis ;
- c. Ada ukuran kuantitatif dan kualitatif dari hasil dan dibandingkan dengan tujuan ;
- d. Investigasi unsur-unsur yang mempengaruhi tujuan

Rasyidatusshalihah (2018) mengungkapkan beberapa indikator yang dapat digunakan pedoman dalam mengukur kinerja sebuah unit bisnis, antara lain : Besar kecilnya penghasilan (*income*) atau keuntungan (*profit*) yang diperoleh

- a. Pesatnya tingkat pertumbuhan bisnis (*Rate of growth*)
- b. Semakin membaiknya posisi persaingan (*Competitive advantage*)
- c. Semakin meningkatnya posisi bisnis (Kemandirian bisnis)
- d. Semakin bagusnya image terhadap perusahaan (*Corporate image*)

Dian, dkk (2022) juga mengemukakan beberapa indikator untuk mengetahui kinerja sebuah UKM, indikator tersebut antara lain :

- a. Pertumbuhan penjualan meningkat;
- b. Pertumbuhan modal meningkat;
- c. Penambahan tenaga kerja setiap tahun ;
- d. Pertumbuhan pasar dan pemasaran semakin baik ;
- e. Pertumbuhan keuntungan/laba usaha semakin baik

Laoch, dkk (2019) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja suatu UKM dapat menggunakan beberapa indikator antara lain :

1. Pertumbuhan keuntungan.
Pertumbuhan keuntungan dihitung dalam nominal uang (Rupiah) yang semakin meningkat.
2. Pertumbuhan jumlah pelanggan.
Jumlah pelanggan/konsumen pemakai produk semakin meningkat.
3. Pertumbuhan jumlah penjualan.
Jumlah penjualan produk secara kuantitas semakin bertambah.
4. Pertumbuhan jumlah aset.

Jumlah aset perusahaan baik berupa aset tetap maupun tidak tetap semakin meningkat.

Untuk selanjutnya, indikator kinerja UMKM menurut Zaenal (2012) yang digunakan sebagai alat ukur untuk variabel kinerja UKM dalam penelitian ini dengan pertimbangan bahwa indikator kinerja menurut Zaenal (2012) sudah mencakup inti pokok dari unsur-unsur kinerja sebuah UKM

7. Pengembangan hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian Aulia (2018); Laoh, dkk (2019), Suindari, dkk (2020), dan Rugia, dkk (2019), maka diduga bahwa peningkatan Kompetensi SDM yang meliputi Pengetahuan (*Knowledge*) SDM (X1), Ketrampilan (*Skill*) SDM (X2), Kemampuan (*Ability*) SDM (X3) akan berkontribusi terhadap kinerja UKM di Kabupaten Pekalongan (Y). Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Pengetahuan (*Knowledge*) SDM berkontribusi positif terhadap Kinerja UKM di Kabupaten Pekalongan
H2 :Ketrampilan (*Skill*) SDM berkontribusi positif terhadap Kinerja UKM di Kabupaten Pekalongan
H3 :Kemampuan (*Ability*) SDM berkontribusi positif terhadap Kinerja UKM di Kabupaten Pekalongan

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono, (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi penelitian ini adalah 250 pelaku usaha Kecil Menengah yang terdapat di Kabupaten Pekalongan.

Teknik pengambilan data sampel didasarkan atas adanya tujuan tertentu (*purposive sampling*). Dalam hal ini peneliti mengambil sampel berdasarkan pengamatan di lapangan terhadap pemilik usaha Kecil menengah yang dinilai cukup baik ketika menjalankan usahanya, dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi sebagai berikut:

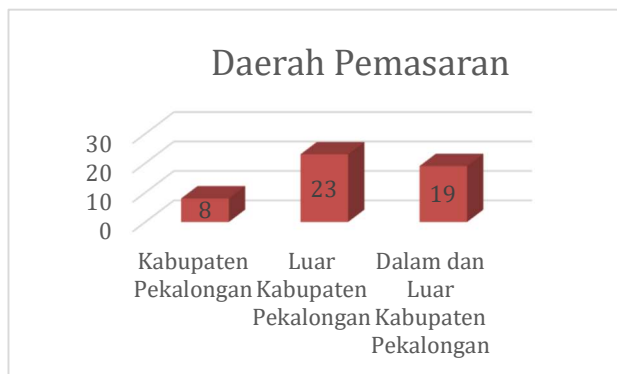
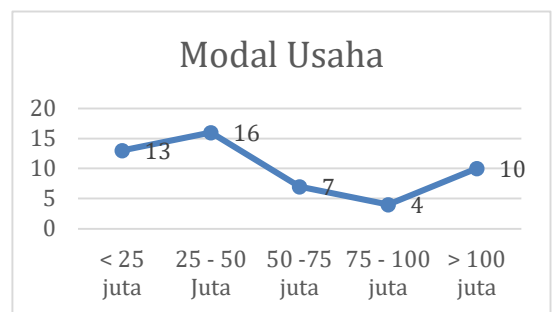
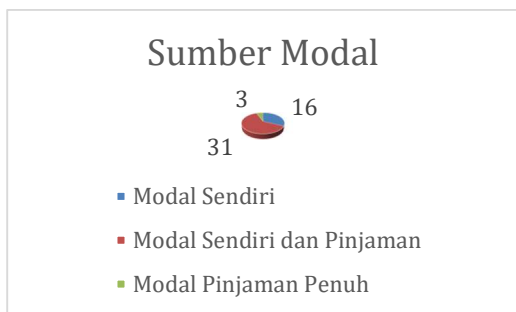
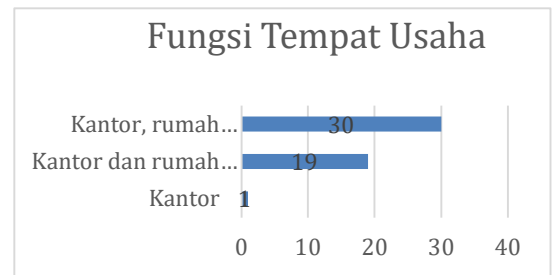
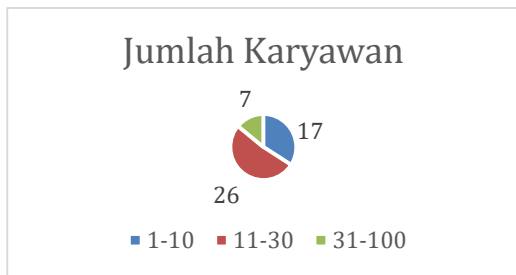
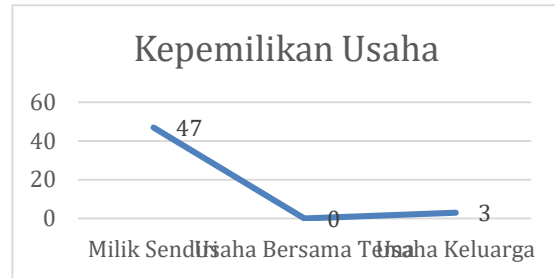
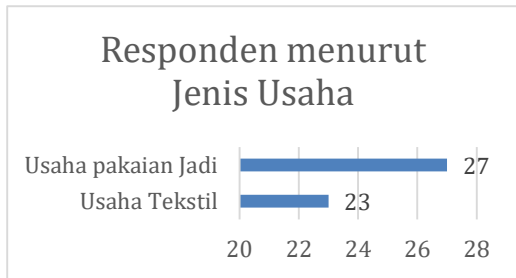
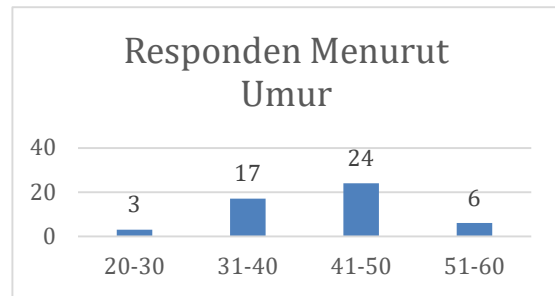
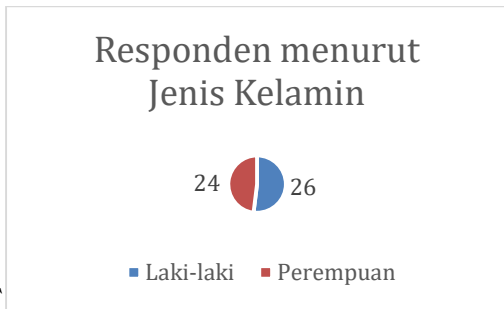
- a. Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri populasi
- b. Subjek diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi
- c. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat di dalam studi pendahuluan

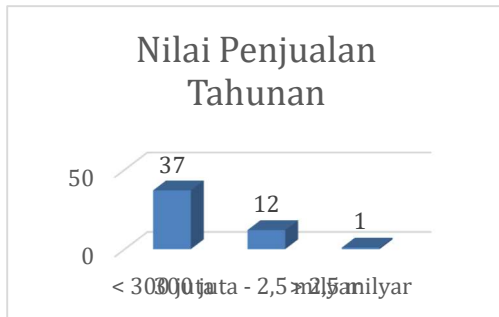
Berdasarkan pendapat di atas, maka penentuan sampel yang diambil adalah 50 orang yang memiliki kemampuan menjalankan usaha dengan baik.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian dengan membagikan kuisisioner atau angket untuk memperoleh data yang diperlukan. Kuisisioner sendiri adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji instrumen meliputi validitas dan reliabilitas ; uji asumsi klasik; Uji *Goodness of Fit*, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis (Ghozali, 2016).

Pembahasan

Karakteristik responden, yang terdiri dari jenis kelamin, umur, jenis usaha, kepemilikan usaha, jumlah karyawan, fungsi tempat usaha, bentuk kepemilikan tempat usaha, sumber modal, modal usaha, nilai penjualan tahunan, dan daerah pemasaran dapat disajikan sebagai berikut:





Berdasarkan uji validitas, menyatakan bahwa nilai KMO sebesar 0,737 yang berarti bahwa instrumen valid karena memenuhi batas 0,50 ($0,737 > 0,50$). Korelasi anti image menghasilkan korelasi yang cukup tinggi untuk masing-masing item, yaitu 0,807 untuk variabel kinerja, 0,848 untuk Pengetahuan, 0,699 untuk variabel Ketrampilan, dan 0,689 untuk variabel Kemampuan. Dapat dinyatakan bahwa 4 item yang digunakan untuk mengukur konstruk kinerja dan kompetensi memenuhi kriteria sebagai pembentuk konstruk. Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,753 menyatakan bahwa nilai koefisien cukup baik, yang berarti bahwa semua variabel yang di uji mempunyai tingkat reliabilitas yang cukup baik.

Berdasarkan nilai Kolmogorov Smirnov adalah 0,083 yang berarti data berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sedangkan berdasarkan nilai Shapiro Wilk adalah 0,273 yang berarti bahwa data berdistribusi normal, karena nilai Shapiro Wilk lebih dari 0,05. variabel pengetahuan mempunyai nilai VIF 1,165, variabel ketrampilan mempunyai nilai VIF 1,741, variabel Kemampuan mempunyai nilai VIF 1,786 menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factors (VIF) pada seluruh variable mempunyai nilai < 10 , dan nilai tolerance pada tiap variabel mempunyai nilai lebih dari 0,100. Dapat disimpulkan bahwa tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel atau seluruh variabel bebas multikolinieritas. Nilai signifikansi pada seluruh variabel lebih dari 0,05 maka seluruh item dikatakan bebas heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan F hitung sebesar $6,818 >$ dari F tabel dengan ($df n1 = 3$ dan $df n2 = 46$) sehingga F tabel = 2,81 dan dengan tingkat probabilitas sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi cocok untuk menguji kontribusi kompetensi SDM, meliputi pengetahuan (X1), ketrampilan (X2) dan kemampuan (X3) terhadap kinerja (Y) UKM di Kabupaten Pekalongan. Hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 23 sebagaimana tabel berikut

Tabel 1. Regresi Linear Berganda.

Model	Standardized Coefficients	t-hitung	Signifikan	Keterangan
(Constan)	3,577		0,001	Signifikan
Pengetahuan	0,161	1,220	0,229	Tidak signifikan
Ketrampilan	0,226	1,399	0,169	Tidak signifikan
Kemampuan	1,296	1,808	0,077	Signifikan

(Sumber : data primer yang diolah, 2020)

Kompetensi SDM yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) pengusaha UKM di Pekalongan secara bersama berkontribusi terhadap kinerja UKM. Pengetahuan SDM memiliki kontribusi positif terhadap kinerja UKM Kabupaten Pekalongan, namun tidak signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji-t untuk X1 diperoleh nilai β 0,161 dengan Sig. $0,229 > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan berkontribusi namun tidak signifikan. Data yang dikumpulkan bernilai positif namun tidak

berhasil membuktikan bahwa variabel pengetahuan (X1) berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja (Y) UKM di Kabupaten Pekalongan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang diperoleh secara formal seperti pengetahuan tentang pekerjaan, pengetahuan tentang pengelolaan keuangan maupun pengetahuan tentang produk dan pengetahuan tentang konsumen kurang berarti dalam berkontribusi terhadap kinerja UKM.

Ketrampilan SDM mempunyai kontribusi positif terhadap kinerja UMKM Kabupaten Pekalongan, namun tidak signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji-t untuk X2 diperoleh nilai β 0,226 dengan Sig. 0,169 $>$ α = 0,05 maka dapat disimpulkan berkontribusi namun tidak signifikan. Data yang dikumpulkan bernilai positif namun tidak berhasil membuktikan bahwa variabel ketrampilan (X2) berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja (Y) UKM di Kabupaten Pekalongan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketrampilan yang dimiliki pemilik UKM di Kabupaten Pekalongan seperti ketrampilan berkomunikasi, ketrampilan bekerjasama maupun ketrampilan administrasi kurang berarti dalam berkontribusi terhadap kinerja UKM.

Kemampuan SDM berkontribusi positif terhadap kinerja UKM Kabupaten Pekalongan signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji-t untuk X3 diperoleh nilai β 0,296 dengan Sig. 0,077 $<$ α = 0,10 maka dapat disimpulkan berkontribusi positif dan signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, berinovasi, mengendalikan setiap pekerjaan karyawan maupun kesiapan menghadapi perubahan situasi ataupun lingkungan berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja UKM di Kabupaten Pekalongan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompetensi SDM yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) pengusaha UKM di Pekalongan secara bersama berkontribusi terhadap kinerja UKM.
2. Pengetahuan yang diperoleh secara formal seperti pengetahuan tentang pekerjaan, pengetahuan tentang pengelolaan keuangan maupun pengetahuan tentang produk dan pengetahuan tentang konsumen kurang berarti dalam berkontribusi terhadap kinerja UKM.
3. Ketrampilan yang dimiliki pemilik UKM di Kabupaten Pekalongan seperti ketrampilan berkomunikasi, ketrampilan bekerjasama maupun ketrampilan administrasi kurang berkontribusi dalam berkontribusi terhadap kinerja UKM.
4. Kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, berinovasi, mengendalikan setiap pekerjaan karyawan maupun kesiapan menghadapi perubahan situasi ataupun lingkungan berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja UKM di Kabupaten Pekalongan.

Keterbatasan Penelitian

1. Dari uji-t yang telah dilakukan menunjukkan hasil uji tidak signifikan, maka perlu meningkatkan ukuran sampel.
2. Perlu ditambahkan variabel kompetensi SDM yang lain, misalnya kemampuan Teknologi Informasi

Daftar Pustaka

- Aulia, Putri. 2018. Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten 50 Kota (Studi Empiris

Pada Kecamatan Harau, Kecamatan Pangkalan Koto Baru, Dan Kecamatan Kapur IX).
JOM FEB. Volume 1 Edisi 1

Chalimah dan Zahro, (2017), *Manajemen Kinerja*, Pekalongan : Unikal Press

Dian Eka, Yuliansyah M. Diah, Taufik, Chentika Anugra Cenia Bunga, Vierdha Nova Putriana, Dwi Febianti, Dzulhijjah Purnama Sari, Rosalinda, Zona Arifuddin, 2022, Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang, *Journal of Sriwijaya Community Services*, Volume 3(1): 39-44

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke III. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 700–709

Kristanty Natlia Marina Nadadap, 2017, Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Permata Sari, *Jurnal Ilmiah Methonomi* Volume 3 (1): 1-9

Laoh, J., Sendow, G. M., dan Uhing, Y. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi di Manado. *Jurnal EMBA* 7(4):4620–4629.

Moeheriono, (2012), *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.

Rasyidatusshalihah, S. 2018. Perancangan Strategi dan Pengukuran Kinerja UMKM dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* (Studi Kasus Rozen Specialty Corner Bogor). Institut Pertanian Bogo

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15

Rugian, M. S., Tewal, B., dan Taroreh, R. N. 2019. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern di Manado. *Jurnal EMBA* 7(4):5943–5952.

Sari Kholisna dan Sijabat P Yacobo. 2022, Kompetensi SDM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja UMKM di Magelang Timur, *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, Volume 4 (1): 37-49

Sedarmayanti, 2018, Perencanaan dan pengembangan SDM : untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja, Bandung, Refika Aditama

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian : Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suindari, Ni Made dan Juniariani, Ni Made Rai , (2020), Pengelolaan Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Strategi Pemasaran Dalam Mengukur Kinerja Usaha Mikro

Kecil Menengah (UMKM) *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*; Vol. 11 (2) :148-154

Suryana Anggita Tresliyana dan Burhanuddin, 2021, Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan terhadap Usaha UMKM Kopi: Sebuah Tinjauan Teoritis dan Empiris, *Jurnal AGRISEP Kajian Masalah Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis* Volume 20 (1): 117-128

Ujung, T. F. ., Ginting, A. K. B. ., Bayrewi, S. ., & Khairani, R. . (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 441-448.

Yostan Absalom Labola, (2019), Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Volume 7 (1) : 28-35

Zainal, Arifin. (2012). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda
