

KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA (SDM) DAN KINERJA USAHA KECIL MENENGAH (UKM) KABUPATEN PEKALONGAN

Chalimah, Dian Milasari, Teguh Budi Santoso, dan Sultoni

ABSTRAK

Kompetensi Sumberdaya Manusia (SDM), yang dielaborasi dengan Pengetahuan, Ketrampilan, dan Kemampuan SDM akan dapat mempengaruhi Kinerja dalam pengelolaan Usaha Kecil Menengah (UKM) di wilayah Kabupaten Pekalongan. Oleh karena itu maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh Pengetahuan SDM terhadap Kinerja UKM; (2) Pengaruh Ketrampilan SDM terhadap Kinerja UKM; (3) Pengaruh Kemampuan SDM terhadap Kinerja UKM. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal komparatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode sensus menggunakan kuesioner dengan populasi sebesar 250 UKM, dan sampel 60 orang. Jumlah kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini sebanyak 50 UMKM. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji kecocokan model, analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif Pengetahuan SDM terhadap Kinerja UKM dengan koefisien regresi sebesar 0,161 pada signifikansi 0,229 dan nilai t hitung $< t$ tabel sebesar $1,220 < 1,66543$. (2) Terdapat pengaruh positif Ketrampilan SDM terhadap Kinerja UKM dengan koefisien regresi sebesar 0,226 pada signifikansi 0,169 dan nilai t hitung $< t$ tabel sebesar $1,399 < 1,66543$. (3) Terdapat pengaruh positif Kemampuan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja UKM dengan koefisien regresi sebesar 0,296 nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $1,808 > 1,66543$ dengan nilai signifikansi 0,077.

Kata Kunci: Kinerja UKM, Pengetahuan SDM , Ketrampilan SDM, Kemampuan SDM

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 60 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)

There is a positive influence on HR Knowledge on SME performance with a regression coefficient of 0.161 at a significance of 0.229 and a value of t count <t table of 1.220 <1.66543. (2) There is a positive effect of HR skills on SME performance with a regression coefficient of 0.226 at a significance of 0.169 and a value of t count <t table of 1.399 <1.66543. (3) There is a positive influence on HR ability has a positive effect on the performance of SMEs with a regression coefficient of 0.296, the value of t count > t table is 1.808 > 1.66543 with a significance value of 0.077.

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

A. 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 . sektor ekonomi.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.

Perubahan yang cepat dibidang teknologi sudah semestinya disikapi oleh UKM dengan cara mencari alternatif untuk menjaga keunggulan kompetitif dengan menerapkan proses dan metode pertumbuhan yang baru. Teknologi mempunyai peranan yang penting dalam perbaikan proses produksi. Tetapi, jikalau pertumbuhan teknologi ini tidak diikuti dengan perubahan kualitas sumber daya manusia yang ada maka akan menghambat proses kinerja UKM. Maka pengembangan kompetensi SDM UKM penting mendapat perhatian dalam rangka menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu bersaing dan menghasilkan kinerja yang baik bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Mitrani *et*

al., , 1992 dalam Andriana *et al.*, 2010). Selanjutnya Sanchez (1897 dalam Andriana *et al.*, 2010) mengelompokkan kompetensi menjadi tiga kelompok yaitu pengetahuan (*Knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan kemampuan (*abilities*). Secara konseptual mengandung kekayaan dan daya saing karyawan pada masa lalu yang didasarkan pada kepemilikan sumberdaya intelektual yang bersifat fisik (*tangible asset*). *Tangible asset* tercermin dalam berbagai pengetahuan. Kebutuhan akan pengetahuan hanya sebatas pada aktivitas yang terkait dengan faktor produksi itu sendiri. Terkait dengan semakin meningkatnya intensitas persaingan diantara para pelaku bisnis dan perkembangan dunia bisnis.

Di daerah Kabupaten Pekalongan memiliki beraneka ragam usaha mikro yang berpotensi besar untuk dapat dikembangkan. Hal ini dikarenakan pengusaha mikro di Kabupaten Pekalongan mengalami kesulitan untuk bersaing dengan produk China yang dapat menghasilkan kualitas produk yang baik dengan harga yang lebih terjangkau. Akibatnya, omzet penjualan juga turun bahkan cenderung lesu.

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. Padahal seorang wirausaha dituntut mempunyai kompetensi untuk dapat mendelegasikan, mengatur kegiatan operasional perusahaan, mengatur/menciptakan pelanggan, mengelola sumber pendanaan, hubungan dengan pegawai, dan berlatih keterampilan hubungan antar pribadi sama pentingnya untuk mendorong wirausaha menuju keberhasilan atau perkembangan suatu usaha.

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 usaha kecil dan menengah.

Produk yang dihasilkan masih standard dan masih hanya mengandalkan satu atau dua macam produk yang mereka anggap bagus dan unggul sehingga terkesan monoton dan tidak ada pilihan produk lain. Selain itu, masih kurangnya implementasi ide mengenai produk baru dalam perusahaan yang dapat membedakannya dengan pesaing. UKM di Kabupaten Pekalongan seharusnya dapat melakukan inovasi produk, yaitu dengan menciptakan produk sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pasar yang terus berubah, agar UKM di Kabupaten Pekalongan tetap eksis di tengah persaingan yang semakin ketat.

Di Kabupaten Pekalongan jumlah industri UKM cukup banyak. Total keseluruhan industri pada tahun 2018 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 2019). Usaha mikro di Kabupaten Pekalongan juga tidak lepas dari permasalahan – permasalahan seperti pada permasalahan Nasional.

Data dari Disperindagkop dan UKM Kabupaten Pekalongan menunjukkan bahwa beberapa tahun terakhir nilai perdagangan mikro di Kabupaten Pekalongan terus mengalami penurunan. Terjadinya penurunan nilai perdagangan beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa UKM di Kabupaten Pekalongan mengalami kendala – kendala yang menghambat UKM untuk bekerja secara optimal. Selain hal diatas, dari hasil penelusuran yang dilakukan peneliti, selama ini peran pemerintah daerah melalui Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM masih minim sekali menyentuh solusi yang berkenaan dengan pengembangan kompetensi SDM. Pelatihan – pelatihan untuk meningkatkan kapasitas pelaku UKM selama ini masih belum memadai dan penyuluhan – penyuluhan mengenai pentingnya kompetensi SDM untuk menjadikan para pelaku UKM semakin berdaya belum dilakukan.

Sehingga para pelaku UKM Kabupaten Pekalongan masih belum sepenuhnya memanfaatkan potensi – potensi yang ada untuk meningkatkan kinerja.

Melihat persoalan yang berkaitan dengan kinerja UMKM di Indonesia pada umumnya dan di Kabupaten Pekalongan pada khususnya maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan adakah “Kompetensi SDM Dan Kinerja UKM Kabupaten Pekalongan Di Kabupaten Pekalongan”.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

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

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompetensi SDM

Kompetensi didefinisikan Mitrani *et.al*, (1992) dalam Ardiana *et al.*, adalah sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (*and underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced affective an or superior performance in a job or situation*). Artinya bahwa karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

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 Yati (2009) 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 Celand, 1998 cit Yati, 2009).

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 Michael Zwell (2000) ada lima kategori kompetensi, yaitu:

- 1) *Task achievement*, yaitu kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik.
- 2) *Relationship*, yaitu kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya.
- 3) *Personal attribute*, yaitu kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang.
- 4) *Managerial*, yaitu kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang.
- 5) *Leadership*, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi.

Selain itu, Spencer dan Spencer (2007) menyusun sebagai cluster atau kelompok kompetensi dalam enam cluster sebagai berikut:

- *Achievement and action*
- *Helping human service*

- *Impact and influence*
- *Managerial*
- *Cognitif*
- *Personal effectiveness*

3. Indikator Kompetensi SDM

Indikator kompetensi SDM dalam penelitian ini diambil berdasarkan penelitian Ardiana (2010), 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 (Suyudi, 1999).

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. Sedangkan Mathis dan Jackson (2001) berpandangan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan, usaha dan dukungan. Kinerja perusahaan adalah hasil dari banyak keputusan individu yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen (Helfert, 1996). Untuk mengukur kinerja perusahaan, Kotler (1991) menyarankan agar didasarkan pada ROI bukan pada margin laba/profit.

5. Teori Kinerja UKM

Kinerja merupakan capaian yang diperoleh sebuah seseorang, ataupun perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Kinerja yang maksimal merupakan harapan utama sebuah unit bisnis dalam menjalankan usahanya. Mulyadi (2007:337) 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 (Bastian 2006:274). Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Armstrong (2004:29) dalam teorinya 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 Rivai (2008:14) 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 Goyal (2001:7) 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 (Mahsun, 2006: 25).

Madura (2001) menjelaskan bahwa kinerja bisnis dilihat dari sudut pemilik usaha yang menanamkan modalnya pada suatu perusahaan memusatkan diri pada dua kriteria untuk mengukur kinerja perusahaan: 1) imbalan atas penanaman modalnya dan 2) risiko dari penanaman modal mereka.

Dilihat dari beberapa pengertian kinerja perusahaan diatas, kinerja yang baik, maksimal serta optimal merupakan tujuan semua UMKM. Kinerja yang baik di semua sektor baik keuangan, produksi, distribusi maupun pemasaran merupakan syarat mutlak bagi UMKM untuk bisa terus hidup. Dengan kinerja yang baik pula suatu UMKM 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 (Moeheriono 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 keseluruhan 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 Moeheriono, (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 memengaruhi tujuan

Gitosudarmo (2001) 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*)

Munizu (2010:36) 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

Zaenal (2012:45) 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 dengan pertimbangan bahwa indikator kinerja menurut Zaenal (2012) sudah mencakup inti pokok dari unsur-unsur kinerja sebuah UKM

C.HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap masalah yang merupakan praduga karena masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan Pengetahuan (*Knowledge*) SDM (X1), Ketrampilan (*Skill*) SDM (X2), Kemampuan (*Ability*) SDM (X3) Kinerja UKM di Kabupaten Pekalongan (Y) , tujuan penelitian, kajian teoritis, dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh positif Pengetahuan (*Knowledge*) SDM terhadap Kinerja UKM di Kabupaten Pekalongan

H2 : Terdapat pengaruh positif Ketrampilan (*Skill*) SDM terhadap Kinerja UKM di Kabupaten Pekalongan

H3 : Terdapat pengaruh positif Kemampuan (*Ability*) SDM terhadap Kinerja UKM di Kabupaten Pekalongan

D. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono, (2010:110) 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 ini biasanya didasarkan oleh pertimbangan tertentu, misalnya keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak mengambil sampel yang besar dan jauh. Adapun cara dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan cara mengambil subjek 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 60 orang yang memiliki kemampuan menjalankan usaha dengan baik.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan cara Penelitian Lapangan (*Field research*)

yaitu membagikan *kuisisioner* atau angket untuk memperoleh data yang diperlukan. *Kuesioner* sendiri adalah teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Teknik analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini antara lain uji instrumen, uji asumsi klasik, Uji *Goodness of Fit*, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis (Ghozali, 2016).

E. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Variabel Kinerja UKM

Kinerja responden pengusaha UKM Kabupaten Pekalongan dapat dideskripsikan pada tabel berikut:

Tabel 1
Deskripsi Variabel Kinerja UKM

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Usaha ini mengalami peningkatan penjualan setiap bulan	0	2	4	33	11
2	Modal Usaha yang saya dapat selalu meningkat	0	9	5	31	5
3	Setiap tahun saya menambah karyawan karena pekerjaan semakin banyak	0	0	23	14	13
4	Saya melakukan kegiatan pemasaran dalam Kabupaten Pekalongan maupun di luar Kabupaten Pekalongan	0	0	0	23	27
5	Keuntungan/ laba usaha setiap bulan selalu meningkat	0	1	1	28	20

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

2. Diskripsi Variabel Pengetahuan SDM

Pengetahuan (*Konowledge*) responden pengusaha UKM Kabupaten Pekalongan dapat dideskripsikan pada tabel berikut:

Tabel 2

Deskripsi Variabel Pengetahuan (*Konowledge*) pengusaha UKM di Kabupaten Pekalongan

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik	0	4	8	25	13
2	Saya dan seluruh karyawan memahami semua produk yang dihasilkan UMKM ini	0	0	16	28	6
3	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan	0	0	19	26	5
4	Saya dan seluruh karyawan memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik.	0	0	8	34	8
5	Saya dan seluruh karyawan memiliki pengetahuan tentang konsumen.	0	0	6	24	20

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

3. Diskripsi Variabel Ketrampilan SDM

Ketrampilan (*Skill*) pengusaha UKM Kabupaten Pekalongan dapat dideskripsikan pada tabel berikut:

Tabel 3

Deskripsi Variabel Ketrampilan (*Skill*) pengusaha UKM di Kabupaten Pekalongan

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS

1	Seluruh Karyawan saya mampu bekerja dengan baik	0	11	9	20	10
2	Saya dan seluruh karyawan memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja	0	0	1	34	15
3	Seluruh karyawan mampu bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja.	0	0	3	35	12
4	Saya mampu mengawasi setiap pekerjaan karyawan saya	0	1	0	35	14
5	Seluruh mampu mengadministrasikan pekerjaan karyawan saya	0	2	2	29	17

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

4. Diskripsi Variabel Kemampuan SDM

Kemampuan (*ability*) pengusaha UKM Kabupaten Pekalongan dapat dideskripsikan pada tabel berikut:

Tabel 4

Deskripsi Variabel Kemampuan (*ability*) pengusaha UKM di Kabupaten Pekalongan

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya dapat mengelola bisnis ini dengan baik.	0	0	1	26	23
2	Saya selalu dapat mengambil keputusan dengan benar dalam situasi tertentu.	0	1	1	26	22
3	Saya maupun karyawan saya dapat berinovasi dalam menjalankan pekerjaan.	0	1	0	29	20
4	Saya mampu mengendalikan setiap pekerjaan karyawan saya	1	1	11	18	19

5	Saya selalu siap apabila suatu saat ada perubahan situasi atau lingkungan bisnis.	0	0	4	34	12
---	---	---	---	---	----	----

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

5. Uji Instrumen Data

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.

6. Uji Asumsi Klasik

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 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 multikolinearitas.

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 $n_1 = 3$ dan $df n_2 = 46$) sehingga F tabel = 2,81 dan dengan tingkat probabilitas sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi layak untuk menguji pengaruh Kompetensi SDM, meliputi pengetahuan (X1), ketrampilan (X2) dan variabel kemampuan (X3) mempengaruhi variabel kinerja (Y) UKM di Kabupaten Pekalongan.

7. Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 20

Hasil Analisis Data SPSS Regresi Linear Berganda

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

Sumber : Data Primer diolah

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 3.577 + 1.220 X1 + 1.399 X2 + 1.808 X3 + e$$

8. Pembahasan

Kompetensi SDM yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) pengusaha UKM di Pekalongan mempengaruhi Kinerja UKM.

Pengetahuan SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja UKM Kabupaten Pekalongan, namun tidak signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji-t untuk X_1 diperoleh nilai β 0,161 dengan Sig. 0,229 > α = 0,05 maka dapat disimpulkan ada pengaruh namun tidak signifikan. Data yang dikumpulkan bernilai positif namun tidak berhasil membuktikan bahwa variabel pengetahuan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) UKM di Kabupaten Pekalongan. Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja UMK karena indikator penelitian Pengetahuan ada yang kurang sesuai jika digunakan untuk meneliti kinerja UKM. 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 berpengaruh terhadap kinerja UKM, namun tidak signifikan.

Ketrampilan SDM mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja UMK Kabupaten Pekalongan, namun tidak signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji-t untuk X_1 diperoleh nilai β 0,226 dengan Sig. 0,169 > α = 0,05 maka dapat disimpulkan ada pengaruh namun tidak signifikan. Data yang dikumpulkan bernilai positif namun tidak berhasil membuktikan bahwa variabel ketrampilan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) UKM di Kabupaten Pekalongan. Ketrampilan berpengaruh terhadap kinerja UMK karena indikator penelitian Ketrampilan ada yang kurang sesuai jika digunakan untuk meneliti kinerja UKM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketrampilan yang dimiliki pemilik UKM di Kabupaten Pekalongan seperti ketrampilan berkomunikasi, ketrampilan bekerjasama maupun ketrampilan administrasi terhadap kinerja UKM, namun tidak signifikan.

Kemampuan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja UMK Kabupaten Pekalongan signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji-t untuk X_1 diperoleh nilai β 0,296 dengan Sig. 0,077 < α = 0,05 maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, berinovasi, mengendalikan setiap pekerjaan karyawan maupun kesiapan menghadapi perubahan situasi ataupun lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UKM di Kabupaten Pekalongan.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja UMKM menunjukkan bahwa ada pengaruh Pengetahuan namun tidak signifikan terhadap kinerja UMKM Kabupaten Pekalongan, namun tidak signifikan. Sebesar 16,1% dengan tingkat Signifikansi 0,229
2. Pengaruh Ketrampilan Terhadap Kinerja UMKM menunjukkan bahwa ada pengaruh Ketrampilan terhadap kinerja UMKM Kabupaten Pekalongan, namun tidak signifikan sebesar 22,6% dengan tingkat signifikansi 0,169
3. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja UMKM menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kemampuan terhadap kinerja UMKM Kabupaten Pekalongan sebesar 29,6% dengan tingkat Signifikansi 0,077. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, berinovasi, mengendalikan setiap pekerjaan karyawan maupun kesiapan menghadapi perubahan situasi ataupun lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UKM di Kabupaten Pekalongan.

6.3. Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, saran bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel lainnya seperti Kompetensi, Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja, dari penelitian

ini sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja UKM di Kabupaten Pekalongan.

2. Bagi perusahaan dapat meningkatkan Kemampuan pengelolaan UKM . kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, berinovasi, mengendalikan setiap pekerjaan karyawan maupun kesiapan menghadapi perubahan situasi ataupun lingkungan berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja UKM sebagai informasi untuk mengambil kebijakan dan keputusan dalam terwujudnya kemampuan karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Safikdan Yohana Kus Suparwati, 2013. “Pengaruh Kompetensi SDM, Kualitas Informasi Keuangan dan Locus of Control terhadap Kinerja UMKM”. Jurnal STIE Bank BPD Jateng.
- Ardiana, I.D.K.R. Brahmayanti, I.A. dan Subaedi. 2010. Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12 (1) : 42-55
- Armstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Jakarta : Tugu Publisher. (terjemahan).
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Chalimah dan Zahro, 2017, *Manajemen Kinerja*, Pekalongan : Unikal Press
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Edisi 13. Ahlibahasa: Eli Tanya. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke III. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gitosudarmo, Indriyo. 2001. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA.
- Goyal. Vidhan K., 2001, “ The investment Opportunity Set and its Proxy Variables: Theory and Evidance”, *Working Paper Hongkong Univerisity of Science and Technology*: 1-52.
- Helfert, Erick. A., 1996, *Teknik Analisis Keuangan*, Jakarta: PT Erlangga.
- Kotler, Philip. 1991. *Manajemen Pemasaran : Analisis, Perencanaan, Implementasi, dan Kontrol*. Jakarta : PT. Prehallindo
- Madura Jeff, 2001, *Pengantar Bisnis*, Edisi Pertama, Jakarta : Salemba Empat.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta
- Mathis dan Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Michael Zwell, 2000, *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc
- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munizu, Musran, 2010. Pengaruh Faktor-Faktor dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro dan Kecil (UMK) di Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 12 (1) :33-41.
- Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Pt. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer, 2007, *Competence at work: Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan 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 (Umk)Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi; Vol. 11 (2) :148-154
- Suyudi, Prawirosentono, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, BPFE, Yogyakarta
- Yati, Suhartini , 2009, Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*.
- Zainal, Arifin. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya

