

Peningkatan Kinerja UKM melalui Modal Manusia dan Kompetensi Kewirausahaan (Studi pada UKM di Kota Bandung)

Puteri Andika Sari

puteri.andika31@gmail.com

Wiendy Puspita Sari

wiendy.ps@gmail.com

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas

Abstract

Small and Medium Enterprises (SME) are growing in Indonesia and give a lot of contribution to Product Domestic Bruto of Indonesia. Many parties have interest to do research about SME and its development. The purpose of this study are to know and analyze about the impact of entrepreneurial competencies, human capital on firm performance of SME. Researchers gave questionnaires to 100 SME's in Bandung. Data analysis used in the study was using Partial Least Square. Based on the results of the study revealed that entrepreneurial competence and human capital simultaneously provide an influence on firm performance.

Keywords: *Human Capital; Entrepreneurial Competencies; Firm Performance; SME*

Pendahuluan

Usaha Kecil, dan Menengah (UKM) berperan penting dalam perkembangan ekonomi, khususnya dalam menurunkan tingkat pengangguran dan tingkat kemiskinan terutama di negara berkembang. Berdasarkan BPS menyatakan bahwa pada tahun 2017 kontribusi UKM terhadap perekonomian Indonesia mencapai 61,41 % dan penyerapan tenaga kerja sekitar 97% dari total tenaga kerja nasional dengan jumlah UKM kurang lebih mencapai 60 juta unit (<http://www.republika.co.id>, diunduh pada tanggal 2 Februari 2018)

Pemerintah menjalankan beberapa program untuk menstimulus perkembangan UKM. Salah satu program yang dijalankan pemerintah adalah pemberian Kredit Usaha Rakyat (KUR), dimana dalam penyalurannya dibantu oleh pihak perbankan. Menurut BI (www.lisubisnis.com yang diunduh tanggal 2 Februari 2018), kredit yang diberikan perbankan kepada UKM terus meningkat. Tahun 2015 sebesar 5%, tahun 2016 sebesar 10%, tahun 2017 sebesar 15%, dan tahun 2018 sebesar 20%.

Pertumbuhan ekonomi di Jawa Barat, khususnya di Bandung tidak lepas dari keberadaan UKM. Dalam Sari & Sari (2017) disebutkan bahwa Bandung dinobatkan sebagai salah satu kota yang termasuk ke dalam UNESCO *Creative City Network* (UCCN) pada tahun 2015. Berdasarkan informasi dari *website* resmi Provinsi Jawa Barat (www.jabarprov.go.id yang diunduh tanggal 2 Februari 2018), UKM di Bandung tercatat di BPS berjumlah sekitar 300 ribu UKM tahun 2017. Berdasarkan www.kompasiana.com (diunduh tanggal 2 Februari 2018), laju pertumbuhan ekonomi di kota Bandung mencapai 9%. Ridwan Kamil sebagai Wali Kota dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas UKM di Kota Bandung dengan menjalankan 5 program (Sari & Sari, 2017), yaitu GAMPIL (*Gadget Mobile Application for Licence*), MELATI (MELAWan renTenIr), *Creative Center*, *Little Bandung Store*, Promosi oleh Ridwan Kamil.

Dengan sekian banyak program untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan UKM, beberapa UKM tidak dapat bertahan lama. Dalam menjalani usahanya, pemilik UKM kerap kali mengalami kendala yang menghambat pertumbuhan usahanya. Kendala utama UKM adalah dari segi modal dan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini didukung oleh Marshall dan Samal (2006) menyatakan bahwa permasalahan yang kerap kali dihadapi UKM adalah keterbatasan keahlian, pengetahuan, dan modal. Adawiyah dalam Sari & Sari (2017) juga menyatakan bahwa penyebab utama kegagalan UKM adalah manajemen usaha yang kurang baik, kualitas SDM yang terbatas, serta sulitnya mengakses kredit. Dari penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwa kegagalan UKM disebabkan oleh kurangnya kualitas dan pengelolaan SDM, sehingga SDM belum termanfaatkan secara maksimal sebagai modal untuk mengembangkan UKM.

Melihat penyebab utama kegagalan UKM adalah dari segi SDM, penting bagi pemilik UKM untuk mengerti kontribusi dari *Human Capital* (Modal Manusia) terhadap proses kewirausahaan. Salah satu kunci sukses UKM adalah SDM di dalamnya yang berkualitas. Menurut Armstrong dalam Sari & Sari (2017), *Human Capital* adalah semua kemampuan manusia baik yang ada sejak lahir maupun yang didapatkan.

Selain *Human Capital* (Modal Manusia), *Entrepreneurial Competencies* (Kompetensi Kewirausahaan) juga memiliki pengaruh terhadap Performa dari UKM. Sánchez (2012) menyatakan bahwa Performa UKM dipengaruhi oleh *entrepreneurial competencies*. Wiklund & Shepherd dalam Sari & Sari (2017) juga mendukung pernyataan ini dalam penelitiannya yang memaparkan bahwa performa perusahaan dan kompetensi kewirausahaan memiliki korelasi yang positif. Sari (2014) juga mendukung hal ini dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa SDM digolongkan sebagai modal yang penting dalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa SDM dalam UKM perlu memiliki kompetensi kewirausahaan agar performa UKM tersebut baik bahkan meningkat.

Kajian Literatur

***Human Capital* (Modal Manusia)**

Modal manusia adalah kemampuan kewirausahaan yang dapat merelokasi berbagai sumber daya yang ditanggapi secara efektif mengikuti perubahan kondisi pasar (Suroso, dkk., 2018). *Human Capital* memiliki tiga dimensi (Nakhata, 2007), yaitu :

1. *Education* : tingkat pendidikan seseorang.
Shultz & Becker dalam Sari (2014) yang menyatakan bahwa pengeluaran pada pendidikan sebagai bentuk dari investasi, sementara berikutnya menganalisis pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk pengembalian dari tingkat investasi (Nakhata, 2007)
2. *Training*: pelatihan bisnis merupakan bentuk pengembalian dari tingkat investasi (Nakhata, 2007) dan pembentuk modal manusia (Suroso, dkk., 2018).
3. *Experience*: pelatihan manajemen bisnis, pengalaman bekerja sebelumnya, pengalaman dalam bisnis keluarga, dan pengalaman pemilik usaha merupakan pembentuk modal manusia (Suroso, dkk., 2018).

***Entrepreneurial Competencies* (Kompetensi Kewirausahaan)**

Kompetensi kewirausahaan adalah Karakteristik individual, termasuk sifat personalitas (*personality trait*), pengetahuan dan keterampilan yang akan tertuju pada keefektifan atau tingginya kinerja kewirausahaan yang dapat diestimasi melalui perilaku *entrepreneur* (Nakhata, 2007). *Entrepreneurial Competencies* terdiri dari tujuh dimensi, yaitu :

1. *Personal Strength*: keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja seseorang
2. *Organizational skill*: kemampuan pemilik usaha mengelola perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

3. *Leadership* : kemampuan konseptual, social, dan teknikal dari pemilik usaha
4. *Self Management*: keterampilan seseorang mengelola dirinya, seperti dalam pencapaian target personal dan manajemen waktu pemilik usaha.
5. *Opportunity Recognition* : kemampuan pemilik usaha dalam mengenali peluang bisnis
6. *Analytical and strategic thinking*: kemampuan pemilik dalam menganalisis dan berpikir strategis dalam menjalankan usaha.
7. *Learning for continuous improvement*: kemampuan belajar pemilik dalam rangka meningkatkan performa perusahaan secara berkelanjutan.

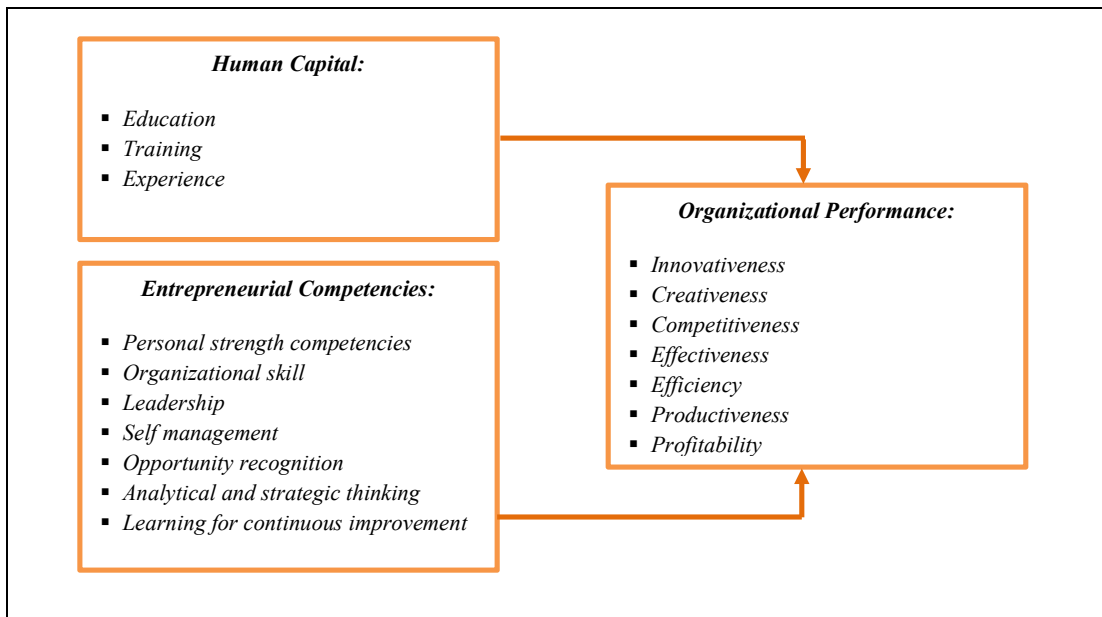
Firm/Organizational Performance (Kinerja Perusahaan/Organisasi)

Performa perusahaan/organisasi adalah suatu pengukuran tentang sejauh mana perusahaan dapat dikelola dan menyampaikan nilai (*value*) yang dianut perusahaan kepada pelanggan dan *stakeholder* lainnya (Antony & Bhattacharryya, 2010). Performa perusahaan terdiri dari tujuh dimensi, yaitu :

1. *Innovativeness*: inovasi produk yang dihasilkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan
2. *Creativeness*: kreativitas produk yang dihasilkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan
3. *Competitiveness*: keadaan kompetitif perusahaan yang dirasakan oleh pelanggan
4. *Effectiveness*: efektivitas perusahaan dalam menjalankan strategi untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. *Productiveness*: jumlah produk, kualitas produk, dan ketepatan waktu produksi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan
6. *Efficiency*: efisiensi perusahaan dalam mengalokasikan sumber dayanya.
7. *Profitability*: keuntungan perusahaan yang digunakan untuk pengembangan produk dan pengembangan perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Human Capital dapat mempengaruhi *Firm/Organizational Performance* dan pengaruh antara keduanya berbanding lurus. Tingkat *Human Capital* yang tinggi dapat menyebabkan tingkat *Firm/Organizational Performance* tinggi. *Kompetensi kewirausahaan (entrepreneurial competencies)* dapat mempengaruhi *Firm/Organizational Performance* dan pengaruh antara keduanya berbanding lurus. Tingkat *Kompetensi kewirausahaan (entrepreneurial competencies)* yang tinggi dapat menyebabkan tingkat *Firm/Organizational Performance* tinggi. Selain secara parsial, *human capital & entrepreneurial competencies* juga mempengaruhi *Firm/Organizational Performance* secara simultan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metodologi Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, model empiris dari studi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X1 mewakili Kompetensi Kewirausahaan X2 mewakili *Human Capital* yang merupakan variable bebas (variabel independen). Y mewakili *Firm Performance* yang merupakan variable terikat (*dependent variable*). Huruf “a” mewakili harga bilangan konstan (konstanta) dan b1 serta b2 mewakili harga bilangan prediktor. Penelitian ini menggunakan PLS (*Partial Least Square*) untuk menganalisis data. Ghazali (2008) yang dikutip oleh Sari & Sari (2017) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mendasarkan pada asumsi data harus dengan skala pengukuran, distribusi data (*distribution free*) dan jumlah sampel tertentu yang berarti jumlah sampel dapat kecil (di bawah 100). Data penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada 100 UKM di Kota Bandung. *SmartPLS versi 3.0* digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Data Responden

Di dalam penelitian ini dikumpulkan data primer untuk mengetahui identitas responden, melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden (UKM di Kota Bandung) yang menjadi sampel penelitian. Analisis deskriptif data responden ini terdiri atas 7 tabel tunggal berisi data mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, omset pertahun, jenis usaha, lama berdiri dan jenis usaha sendiri/usaha keluarga dengan data sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 1 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan jenis kelamin. Mayoritas responden sebanyak 53 orang atau 53,0% adalah responden yang jenis kelamin perempuan dan sisanya adalah responden yang jenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 47 orang atau 47,0%.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	53	53,0%
Perempuan	47	47,0%
Jumlah	100	100,0%

b. Usia Responden

Tabel 2 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan usia. Sebanyak 33 orang atau 33,0% adalah responden yang memiliki usia antara 21 s.d 24 tahun, dan paling sedikit adalah responden yang memiliki usia lebih dari 55 tahun, yaitu sebanyak 10 orang atau 10,0%.

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
17- 20 Tahun	19	19,0%
21-24 Tahun	33	33,0%
25-28 Tahun	24	24,0%
29-32 Tahun	14	14,0%
33-36 Tahun	0	0,0%
> 37 Tahun	10	10,0%
Jumlah	100	100,0%

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 3 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan pendidikan terakhir. Sebanyak 60 orang atau 60,0% adalah responden yang pendidikan terakhirnya S1 dan masing-masing hanya 1 orang atau 1,0% adalah responden yang pendidikan terakhirnya SD dan SMP.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	1	1,0%
SMP	1	1,0%
SMA	35	35,0%
S1	60	60,0%
S2	3	3,0%
Jumlah	100	100,0%

d. Omset Penjualan per tahun

Tabel 4 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan omset penjualan pertahun. Sebanyak 55 orang atau 55,0% adalah responden yang beromset kurang dari 10 juta, dan

paling sedikit adalah yang memiliki omset penjualan pertahun yaitu sebanyak 4 orang atau 4,0%.

Tabel 4. Omset Penjualan Pertahun

Omset Penjualan Pertahun	Frekuensi	Persentase
< 10 juta	55	55,0%
10 - 50 Juta	28	28,0%
51 - 100 Juta	13	13,0%
> 100 Juta	4	4,0%
Jumlah	100	100,0%

e. Jenis Perusahaan

Tabel 5 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan jenis perusahaan. Sebanyak 36 orang atau 36,0% adalah responden yang memiliki jenis perusahaan kuliner, dan paling sedikit adalah responden yang memiliki jenis perusahaan herbal yaitu hanya sebanyak 1 orang atau 1,0%.

Tabel 5. Jenis Perusahaan

Jenis Usaha	Frekuensi	Persentase
<i>Fashion</i>	27	27,0%
Kuliner	36	36,0%
Jasa	30	30,0%
Kerajinan Tangan	6	6,0%
Herbal	1	1,0%
Jumlah	100	100,0%

f. Lama Berdiri

Tabel 6 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan pengetahuan responden tentang lamanya usaha yang didirikan oleh pelaku UKM. Sebanyak 60 orang atau 60,0% adalah yang sudah berdiri selama 1 sampai dengan 5 tahun, dan paling sedikit adalah yang sudah berdiri selama lebih dari 15 tahun.

Tabel 6. Lama Berdiri

Lama Berdiri	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	25	25,0%
1 - 5 Tahun	60	60,0%
6 - 10 Tahun	11	11,0%
11 - 15 Tahun	3	3,0%
> 15 Tahun	1	1,0%
Jumlah	100	100,0%

g. Usaha Sendiri atau Keluarga

Tabel 7 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan permulaan usaha UMKM. Sebanyak 85 orang atau 85,0% adalah responden yang memiliki usaha sendiri, dan paling sedikit adalah responden yang meneruskan perusahaan keluarga, yaitu hanya 15 orang atau 15,0%

Tabel 7 Permulaan Usaha Responden

Usaha Keluarga/Usaha Sendiri	Frekuensi	Persentase
Usaha Keluarga	15	15,0%
Usaha Sendiri	85	85,0%
Jumlah	100	100,0%

Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan terhadap *Firm Performance* secara Parsial

Berikut ini adalah hasil pengolahan dengan SEM-PLS :

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Signifikansi Kompetensi kewirausahaan terhadap *Firm Performance*

Variabel	Pengaruh Langsung	T hitung	t kritis	Kesimpulan	
Kompetensi kewirausahaan -> <i>Firm Performance</i>	30,55%	5,703	1,96	Ho ditolak	Signifikan

Sumber : data diolah, 2018

Pada tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung sebesar 5,703, dikarenakan nilai tersebut lebih besar dari 1,96 atau ($5,703 > 1,96$), maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti kompetensi kewirausahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *firm performance* dengan persentase pengaruh sebesar 30,55%. Hal ini didukung oleh Gerli, dkk (2011) yang menyatakan bahwa *entrepreneurial competencies portofolio* memiliki pengaruh terhadap *organizational performance*, serta Sánchez (2012) yang menyatakan bahwa *entrepreneurial competencies* memiliki dampak langsung terhadap *firm performance* dalam UKM.

Hal ini disebabkan oleh mayoritas responden sudah cukup matang dalam segi usia. Sebanyak 57% responden berusia 21 s.d 28 tahun. Hal ini membuat wirausahawan memiliki kekuatan personal, kemampuan organisasi, serta kemampuan menganalisis dan berpikir strategis yang baik dalam bisnis serta memiliki kepemimpinan, kemampuan mengenali peluang dan manajemen diri yang terasah dengan baik, sehingga dapat mempertahankan dan memajukan bisnisnya. Hal ini didukung oleh Oyeku, dkk (2014) yang menyatakan bahwa orientasi kewirausahaan dan kompetensi kewirausahaan dapat membangun kemampuan kewirausahaan agar sukses dalam berbisnis.

Pengaruh *Human Capital* Terhadap *Firm Performance* secara Parsial

Berikut ini adalah hasil pengolahan dengan SEM-PLS :

Tabel 9. Hasil Uji Pengaruh Langsung Dan Uji Signifikansi *Human Capital* terhadap *Firm Performance*

Variabel	Pengaruh Langsung	T hitung	t kritis	Kesimpulan	
<i>Human capital</i> -> <i>Firm Performance</i>	8,02%	2,297	1,96	H_0 diterima	Signifikan

Sumber : data diolah, 2018

Pada tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung sebesar 2,297, dikarenakan nilai tersebut lebih dari 1,96 atau ($2,297 > 1,96$), maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima

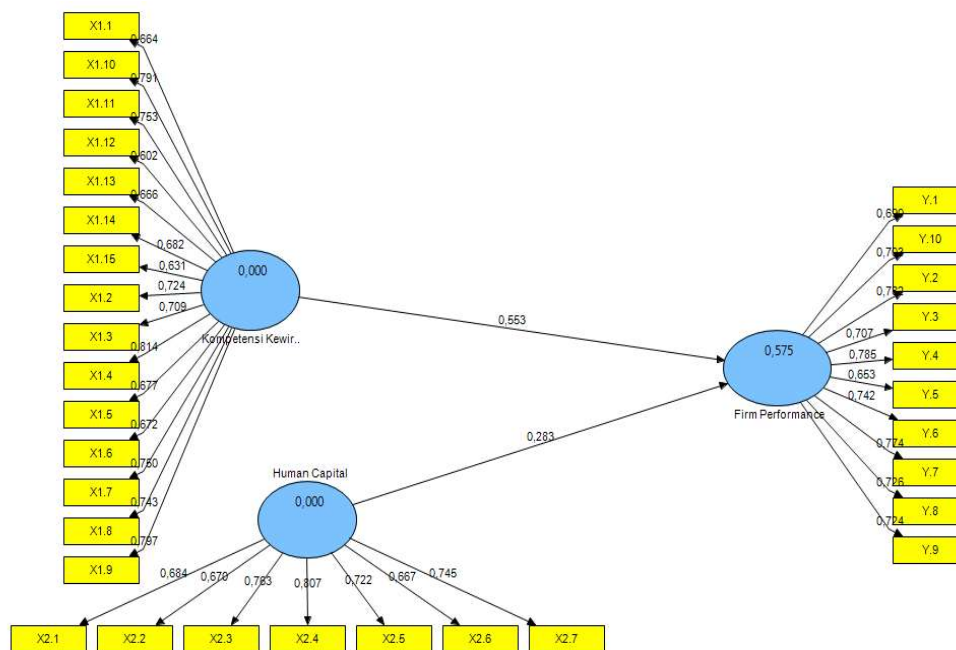
Ha yang berarti *human capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *firm performance* dengan persentase pengaruh sebesar 8,02%. Hal ini didukung oleh Jamal & Saif (2011) dan Ajsafe, dkk (2015) yang menyatakan bahwa *human capital* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational performance*.

Hal ini disebabkan oleh tingginya pendidikan mayoritas responden. Salah satu aspek yang memengaruhi tingkat modal manusia dalam berbisnis adalah tingkat pendidikan dan pelatihan bisnis dan manajemen. Sebanyak 60% responden tingkat pendidikannya adalah S1. Hal ini membuat wirausahawan memiliki pengetahuan dasar dan wawasan serta membentuk pola pikir yang matang, sehingga dapat digunakan dalam mempertahankan dan memajukan bisnisnya. Responden juga kerap kali mengikuti pelatihan kewirausahaan untuk menambah wawasan khususnya di bidang manajerial yang dapat memajukan bisnisnya.

Mayoritas responden pun sudah cukup lama menjalankan bisnisnya. Selain tingkat pendidikan dan pelatihan, modal manusia juga dipengaruhi oleh pengalaman seseorang, baik dari bisnis sebelumnya, bisnis yang dijalankan orang tua, maupun bisnis yang dijalankannya sendiri. Sebanyak 60% responden menjalankan bisnisnya kisaran 1 s.d 5 tahun. Hal ini membuat responden lebih lihai terutama di bidang manajerial dalam mempertahankan dan memajukan bisnisnya. Hal ini didukung oleh Sidek & Mohamad (2014) yang menyatakan bahwa *managerial competencies* memiliki pengaruh signifikan dalam perkembangan UKM.

Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan dan *Human Capital* terhadap *Firm Performance* secara Simultan

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kewirausahaan dan *human capital* terhadap *firm performance* secara simultan, maka secara visual dapat dilihat pada gambar diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 2. Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan dan *Human Capital* terhadap *Firm Performance*

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kewirausahaan dan *human capital* terhadap *firm performance* Secara Simultan dapat dilihat dari nilai *R-Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Rekapitulasi Nilai R-Square dan Path Coefficients pada Model Struktural

Struktur	Jalur	R Square
1	Kompetensi Kewirausahaan ->Firm Performance	0,575
	Human Capital ->Firm Performance	

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, Nilai R-Square di atas dapat dilihat bahwa pada konstruk *firm performance* didapat angka 0.575, Artinya bahwa *firm performance* dapat dijelaskan oleh konstruk kompetensi kewirausahaan dan *human capital* sebesar 57,5% dan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh konstruk lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan Uji F untuk melihat uji signifikansi secara simultan sehingga terlihat apakah terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan dari kedua variabel tersebut, yaitu kompetensi kewirausahaan dan *human* terhadap *firm performance*. Dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan dan Human Capital Terhadap Firm Performance

Koef. Determinasi	F hitung	F table	Kesimpulan	
57,5%	65,645	3,090	H ₀ ditolak	Signifikan

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai F hitung sebesar 65,645 lebih besar dari F tabel dengan $v = 97$ ($n - (k + 1)$) maka didapat nilai F tabel sebesar 3,090. Maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kewirausahaan dan *human capital* terhadap *firm performance*.

Kompetensi kewirausahaan dan modal manusia berpengaruh secara bersama-sama terhadap performa perusahaan. Kompetensi kewirausahaan terdiri dari kekuatan personal, kemampuan organisasi, kepemimpinan, kemampuan mengenali peluang, kemampuan menganalisis dan berpikir strategis dan manajemen diri. Hal ini bisa terbentuk dari kematangan usia wirausahawan. Mayoritas responden, yaitu sebanyak 57% berusia kisaran 21 s.d 28 tahun dimana pada usia ini seseorang sudah mencapai kematangan dan kedewasaan berpikir.

Modal manusia terdiri dari aspek tingkat pendidikan, pelatihan manajemen dan bisnis, serta pengalaman dari pekerjaan sebelumnya, baik dari bisnis keluarga maupun bisnis sendiri. Mayoritas responden, yaitu 60% pendidikannya adalah S1 serta kerap kali mengikuti pelatihan bisnis, sehingga responden memiliki pengetahuan, wawasan, serta pola pikir yang baik dalam berbisnis. Mayoritas responden pun, yaitu 60% menjalankan bisnis kisaran 1 s.d 5 tahun, sehingga pengalaman dalam berbisnis pun terbentuk.

Kedua hal di atas berpengaruh terhadap performa perusahaan. Performa perusahaan terdiri dari aspek inovatif, kreativitas, kompetitif, efektivitas, produktivitas, efisiensi, serta profitabilitas. Dengan kematangan usia dan kedewasaan, serta tingkat pendidikan dan pengalaman yang dimiliki, wirausahaan lebih berpeluang membuat produk inovatif dan kreatif, menjalankan usahanya dengan lebih efektif dan efisien, serta dapat membangun bisnis yang kompetitif dengan tingkat profitabilitas yang diinginkan. Hal ini didukung oleh Nakhata (2007) yang menyatakan bahwa modal manusia dan kemampuan kewirausahaan memiliki hubungan

positif dengan kesuksesan karir, serta Suroso, dkk (2018) yang menyatakan bahwa ada hubungan signifikan antara modal manusia, kompetensi kewirausahaan, dan performa UKM.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi Kewirausahaan dan *Human Capital* terhadap *Firm Performance*

Selanjutnya untuk melihat pengaruh secara tidak langsung disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi Kewirausahaan dan *Human Capital* terhadap *Firm Performance*

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui:		Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
			X ₁	X ₂		
X ₁	0,553	30,55	-	9,47	9,47	40,01
X ₂	0,283	8,02	9,47	-	9,47	17,49
Total Pengaruh						57,50

Sumber : data di olah, 2018

Berdasarkan Tabel 12 diperoleh hasil sebagai berikut:

a. *Direct Effect* (Pengaruh langsung)

- Variabel kompetensi kewirausahaan berpengaruh terhadap *firm performance* sebesar 30,55%
- Variabel *human capital* berpengaruh terhadap *firm performance* sebesar 8,02%.

b. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak langsung)

- Variabel kompetensi kewirausahaan berpengaruh terhadap *Firm Performance* melalui *human capital* sebesar 40,01%
- Variabel *human capital* berpengaruh terhadap *Firm Performance* melalui kompetensi kewirausahaan sebesar 17,45%

Dari Tabel 12 dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh secara langsung. Pengaruh kompetensi kewirausahaan terhadap *firm performance* sebesar 30,55%, tetapi pengaruhnya bertambah menjadi 40,01% ketika melalui *human capital*. Pengaruh *human capital* terhadap *firm performance* sebesar 8,02%, tetapi pengaruhnya bertambah menjadi 17,45% ketika melalui kompetensi kewirausahaan. Hal ini mempertegas bahwa dalam membentuk *firm performance* yang tinggi dalam UKM dibutuhkan kolaborasi antara *human capital* dan *entrepreneurial competencies* (kompetensi kewirausahaan). *Human capital* yang terdiri dari *education, training, & experience* dapat memperkuat *entrepreneurial competencies* yang terdiri dari *personal strength, organizational skill, leadership, self management, opportunity recognition, analytical and strategic thinking, & learning for continous improvement*, dimana hal ini digunakan wirausahawan untuk membangun *innovativeness, creativeness, competitiveness, effectiveness, efficiency, productiveness, & profitability* yang merupakan komponen dari *firm performance*. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Nakhata (2007) dan Suroso, dkk (2018) yang memaparkan bahwa *human capital & entrepreneurial competencies* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap performa dan kesuksesan UKM.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1). Kompetensi kewirausahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Firm performance* karena mayoritas responden sudah cukup matang, yaitu berusia 21 s.d 28 tahun, sehingga responden memiliki kekuatan personal, kemampuan berorganisasi, mengenali peluang, manajemen diri, serta kemampuan berpikir strategis yang baik. 2). *Human capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Firm performance* karena mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, yaitu jenjang S1, sehingga responden memiliki pengetahuan dasar, wawasan bisnis, dan pola pikir yang matang dalam memajukan dan mempertahankan bisnisnya. Mayoritas responden juga aktif mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya dalam berbisnis, serta telah memiliki pengalaman dalam berbisnis (1 s.d 5 tahun) baik yang dijalani sendiri maupun orang tua. Kompetensi kewirausahaan dan *Human Capital* juga berpengaruh signifikan terhadap *Firm Performance* secara bersamaan karena responden memiliki usia yang cukup matang sehingga dewasa dalam menjalankan bisnis, memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, serta memiliki pengalaman dalam berbisnis. Hal ini berpengaruh terhadap pembentukan *Firm performance*, dimana dapat membangun bisnis yang inovatif, kreatif, kompetitif, produktif, serta efektif dan efisien. 3). Kompetensi Kewirausahaan dan *Human Capital* memiliki pengaruh terhadap *Firm performance* baik secara parsial maupun simultan.

Daftar Pustaka

- Ajisafe, O. E., Orifa, R. A., & Balogun, J. A. (2015). Influence of Human Capital Management on Organizational Performance . *Journal of Resources Development and Management* , 8-14
- Antony, J. P., & Bhattacharyya, S. (2010). Measuring Organizational Performance and Organizational Excellence of SMEs-Part 2: An Empirical Study on SMEs in India. *Measuring Business Excellence* , 42-52.
- Gerli, F., Gubitta, P., & Tognazzo, A. (2011). Entrepreneurial Competencies and Firm Performance : an empirical study. *VIII International Workshop on Human Resource Management*
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- <http://www.lisubisnis.com/2016/12/perkembangan-jumlah-umkm-di-indonesia.html> diunduh pada tanggal 2 Februari 2018
- <http://jabarprov.go.id/index.php/news/22387/2017/04/08/Bandung-Miliki-300-Ribu-UMKM> diunduh pada tanggal 2 Februari 2018
- https://www.kompasiana.com/affanamin/perkembangan-perekonomian-daerah-kota-bandung_58da6073b492739d1ef4e646 diunduh pada tanggal 2 Februari 2018
- <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/17/08/18/ouvlqv382-kontribusi-umkm-untuk-pertumbuhan-ekonomi-diprediksi-turun>, diunduh pada tanggal 2 Februari 2018
- Jamal, W., & Saif, M. I. (2011). Impact of Human Capital Management on Organizational Performance. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Science* , 55-69
- Marshall, M. I., & Samal, A. (2006). The Effect of Human and Financial Capital on the Entrepreneurial Process: An Urban-Rural Comparison of Entrepreneurs in Indiana. *American Agricultural Economics Association Annual Meeting, Long Beach, California* .
- Nakhata, C. (2007). *The Effects of Human Capital and Entrepreneurial Competencies on The Career Success of SME Entrepreneurs in Thailand*. Adelaide: University of South Australia.
- Oyeku, O., Oduyoye, M., Elemo, G., Akindoju, A., & Karimu, F. (2014). Entrepreneurial Capability and Entrepreneurial Success of Small and Medium Enterprises: A Review of Conceptual and Theoretical Framework . *Research on Humanities and Social Sciences* , 136-143

- Sánchez, J. (2012). The influence of entrepreneurial competencies on small firm performance. *Revista Latinoamericana de Psicología* , 165-177
- Sari, P. A. (2014). Peran Human Capital dan Kompetensi Kewirausahaan terhadap Kemajuan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Provinsi Jawa Barat: Suatu Tinjauan Teoritis. *Banking and Management Review* , 356-365.
- Sari, P. A., & Sari, W. P. (2017). Kompetensi Kewirausahaan, Lingkup Kompetitif, dan Kemampuan Perusahaan serta Dampaknya pada Performa Perusahaan : Studi Kasus pada UMKM di Kota Bandung. *Bussiness Management Research* .
- Sidek, S., & Mohamad, M. R. (2014). Managerial Competencies and Small Business Growth: Empirical Evidence from Microfinance Participants. *International Journal of Management Studies* , 39-59
- Suroso, A., Anggraeni, A. I., & Andriyansyah. (2018). Optimizing SME's Business Performance Through Human Capital Management. *European Research Studies Journal* , 588-599