

ANALISIS PENGARUH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN DAN KOMPETENSI
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKTOR USAHA
KECIL MENENGAH

Oleh

Agus Nurofik¹, Dorris Yadewani², Nurtati³, Patria Nagara⁴, Nini⁵

¹STIA Adabiah Padang

^{2,3,4}Universitas Sumatera Barat

⁵STIE 'KBP' Padang

Email: ¹agsnin@gmail.com, ²yadewani@gmail.com, ³nurtati@gmail.com,
⁴nagara@gmail.com, ⁵nini@gmail.com

Abstract

Research conducted at Agnicom Padang Pariaman aims to analyze the effect of entrepreneurial orientation and human resource competence on employee performance, analyze the effect of job satisfaction on employee performance. The population of this study were all 12 Agnicom employees, the sampling technique used was a census technique. Data analysis using multiple regression and hypothesis testing using SPSS 26. Entrepreneurial orientation has a significant effect on employee performance, human resource competency has a significant effect on Agnicom employee performance

Keywords: *Entrepreneurial Orientation, Human Resource Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Organisasi juga dapat di katakan sebagai usaha kecil menengah karena memiliki beberapa karakteristik yang membedakannya dengan yang lain, mulai dari budaya, struktur organisasi, jumlah karyawan dan tipr kepemimpinannya. (Hasibuan, 2014). Kehadiran sumber daya manusia (SDM) sebagai aset penting harus menjadi perhatian dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2015), SDM di artikan sebagai seluruh kemampuan, potensi, pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan nilai yang dimiliki oleh individu yang dapat digunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperlakukan SDM dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Mengelola kinerja karyawan selalu menjadi a tugas yang menantang bagi manajer dalam organisasi. Untuk menghadapi keadaan bisnis maka kemampuan karyawan adalah elemen kunci untuk keuntungan dan kinerja

yang efektif dalam organisasi. (Baard, S.K., Rench, T.A. and Kozlowski, 2014).

Usaha kecil menengah (UKM) saat ini masih merupakan topik yang cukup hangat di bicarakan karena UKM masih dianggap mampu memberikan kontribusi dalam hal pembangunan dan pertumbuhan ekonomi serta berpotensi besar untuk mengatasi masalah pengangguran (Aryadi, R., & Hoesin, 2022) Selanjutnya UKM telah di akui secara global sebagai mesin pertumbuhan dan perkembangan ekonomi (Ogechukwu, 2011) yang nantinya di harapkan mampu memimpin perekonomian di seluruh dunia (Shams et al., 2018)

Secara empiris banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan UKM, seperti kompensasi (Usman et al., 2023), Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja (Mongilala et al., 2022). Beberapa peneliti sebelumnya telah menemukan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UKM



juga masih di perdebatkan, di buktikan dari hasil penelitian (Dharmanegara et al., 2016; Sholehatusya'diah, 2017;Agustinah et al., 2020) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Lumanauw, (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa masih adanya research gap atau hasil penelitian yang tidak konsisten yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Ini juga di dukung oleh keterbatasan studi mengenai Pengembangan sumber daya manusia pada UKM (Iles, P., & Yolles, 2003;Pajo, K., Coetzer, A., & Guenole, 2010) Penelitian terdahulu menemukan bahwa orientasi kewirausahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di skala kecil dan menengah di Pakistan (Soomro, 2019). Sementara itu Wang, (2008) menyatakan gagasan orientasi kewirausahaan, dianggap sebuah komponen penting dari keberhasilan setiap bisnis . Untuk pengaruh variabel orientasi kewirausahaan masih sangat jarang di temukan.

Agnicom merupakan salah satu Usaha kecil Menengah yang bergerak di bidang jasa. Kendala yang dihadapi oleh Agnicom adalah kendala intern, yaitu kualitas SDM yang masih rendah, lemahnya peningkatan akses dan pengembangan pangsa pasar, lemahnya struktur pemodal, terbatasnya kemampuan penguasaan teknologi, lemahnya organisasi dan manajemen, terbatasnya jaringan usaha dan kerjasama dengan pelaku-pelaku ekonomi lainnya.

Yang kedua adalah kendala ekstern, yaitu akses sarana dan prasarana ekonomi yang belum memadai dan masih terkendala. kondusif karena masih banyaknya persainkangan yang kurang sehat, serta pembinaan yang belum terpadu dari pemerintah. Beberapa masalah yang masih di temui juga kini Agnicom masih melakukan inovasi – inovasi dalam meningkat orientasi kewirausahaan terhadap kinerja karyawannya.

Dari penjelasan di atas maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah 1) Untuk menganalisa pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan UKM agnicom di Kota Pariaman, 2) Untuk menganalisa pengaruh orientasi kewirausahaan terhadap kinerja karyawan UKM Agnicom di Kota Pariaman

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari kebutuhan pekerjaan Bangun (2017). Sementara itu kinerja karyawan berhubungan dengan kuantitas keluaran, kualitas keluaran, ketepatan waktu keluaran, keberadaan atau kehadiran pada pekerjaan, efisiensi pekerjaan yang diselesaikan dan efektifitas pekerjaan yang diselesaikan (Mathis, R.L. and Jackson, 2009). Fenomena lain menjelaskan dari manajer perusahaan menjelaskan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya memberikan kinerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang tidak puas (Okta, K., Umar, N., Musadiq, A., Utami, N. and Hamidah, 2015)

Kompetensi sumber daya Manusia

(We, 2017) menjelaskan bahwa Kompetensi digambarkan sebagai keterampilan, pengetahuan, bakat, dan perilaku individu yang dapat diukur atau terlihat yang memungkinkannya menjalankan kehidupan atau aktivitas pekerjaan yang efektif. Selain itu setiap karyawan membutuhkan kompetensi yang berbeda beda sesuai dengan bidang kerja yang di geluti dan tempat mereka bekerja (Ghazali, 2020).

Orientasi Kewirausahaan

Orientasi kewirausahaan di artikan sebagai kemampuan dari sumber daya perusahaan yang digunakan sebagai sarana atau peluang untuk menciptakan keunggulan perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi wujudnya tidak dapat dilihat atau tidak berwujud sumber daya (Kiyabo & Isaga, 2020)

METODE PENELITIAN

Jelaskan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Agnicom Kota Pariaman berjumlah 12 orang. Arikunto, (2013) menjelaskan bahwa Sampel penelitian yang subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sampai penelitian menjadi populasi. Seluruh kuesioner kembali dan terisi dengan baik dengan jawaban 100%. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan SPSS 26

Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Konsep operasional dan indikator variabel penelitiannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = 20,823 + 0,284OK + 0,318KSDM$$

1. Nilai konstanta (α) sebesar 20,823 menyatakan bahwa jika variabel independen nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (KK) nilainya adalah sebesar 5,527.
2. Nilai koefisien regresi variabel oreantasi kewirausahaan (OK) sebesar 0,284. Dapat disimpulkan bahwa variabel oreantasi kewirausahaan mempunyai pengaruh signifikan dan apabila oreantasi kewirausahaan ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,284
3. Nilai koefisien regresi Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM) sebesar 0,318. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh signifikan dan apabila Kompetensi Sumber Daya Manusia ditingkatkan 1 satuan, maka akan memberi kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,318.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil nilai R² adalah 0,151. Hal ini dapat diartikan bahwa oreantasi kewirausahaan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan

faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persentase 15,1%, selebihnya yaitu 84,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Analisis Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian variabel oreantasi kewirausahaan (OK) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t hitung sebesar 2,338 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai *t table* untuk *degree of freedom* (df)=90-2-1=87 pada *level of significance* ($\alpha/2$) 0,025 adalah 1,987 sehingga t hitung = 2,338 lebih besar dari nilai *t table* =1,987 dan nilai signifikan 0,000<0,05 maka keputusannya adalah H1 diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa oreantasi kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t hitung sebesar 2,850 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t tabel untuk *degree of freedom* (df)=90-2-1=87 pada *level of significance* ($\alpha/2$) 0,025 adalah 1,987 sehingga t hitung = 2,850 lebih besar dari nilai *t table* =1,987 dan nilai signifikan 0,000<0,05 maka keputusannya adalah H2 diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji f

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa nilai F hitung 8,914 > F tabel (3,101): artinya, oreantasi kewirausahaan (OK) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM) berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen, Nilai sig 0,000<0,05, maka H3 diterima dan Ho ditolak. Artinya, oreantasi kewirausahaan dan



Kompetensi Sumber Daya Manusia secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Analisis Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa orientasi kewirausahaan (OK) pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal ini terbukti dari nilai t hitung lebih besar dibandingkan t table, di mana nilai t hitung variabel Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Karyawan adalah 2,338. Sementara untuk t table Sig $\alpha = 0,05$ dapat nilai t table sebesar 1,987 artinya semakin baik Orientasi Kewirausahaan pada Agnicom Padang Pariaman maka Kinerja Karyawan semakin tinggi maka H1 diterima. Orientasi Kewirausahaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSMD) pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal ini terbukti dari nilai t hitung lebih besar dibandingkan t table, di mana nilai t hitung variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan adalah 2,850. Sementara untuk t table Sig $\alpha = 0,05$ dapat nilai t table sebesar 1,987 artinya semakin baik Kompetensi Sumber Daya Manusia maka Kinerja Karyawan semakin tinggi maka H2 diterima. Kompetensi Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian uji F dapat terlihat F hitung $8,914 > 3,101$ F tabel dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak sehingga dapat

disimpulkan bahwa Orientasi Kewirausahaan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila Orientasi Kewirausahaan baik dan Kompetensi Sumber Daya Manusia meningkat maka Kinerja Karyawan juga meningkat.

Hasil R² dalam penelitian ini adalah sebesar 0,151. Hal ini dapat diartikan bahwa secara bersama-sama variabel orientasi kewirausahaan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh sebesar sebesar 15,1% sedangkan sisanya 84,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada Agnicom Padang Pariaman. Nilai t hitung 2,338 dengan probabilitas 0,000. Ini menunjukkan bahwa H1 diterima, maka dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima karena berdasarkan hasilnya terdapat pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu juga terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Agnicom Padang Pariaman. Di mana nilai t hitung 2,850 dengan probabilitas 0,000. Ini menunjukkan bahwa H2 diterima, maka dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Secara bersama-sama variabel orientasi kewirausahaan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 15,1% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 84,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran pada Agnicom Padang Pariaman hendaknya berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan menambah jumlah karyawan untuk memaksimalkan pekerjaan senantiasa memperhatikan tingkat Orientasi Kewirausahaan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia kemudian membandingkan dengan pesaing dan kualitas pelayanannya. Hal ini dilakukan agar harga dan kualitas pelayanan yang ditetapkan Agnicom mempunyai kualitas yang bersaing dan kualitas pelayanan yang diinginkan konsumen mengingat Agnicom bukan merupakan satu-satunya perusahaan penyedia jasa IT service dan Project yang ada di Padang Pariaman. Dengan menetapkan pelayanan yang bersaing dan kualitas pelayanan yang bagus tentu Agnicom akan dapat terus bertahan sebagai perusahaan jasa IT Service dan Project yang diminati konsumen. Di samping itu usaha jasa Agnicom memiliki tingkat entrebarmer yang masih perlu perbaikan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hastuti, P., Nurofik, A., Purnomo, A., Hasibuan, A., Aribowo, H., Faried, A. I., Tasnim, Ta., Sudarso, A., Soetijono, I. K., & Saputra, D. H. (2020). Kewirausahaan dan UMKM. Yayasan Kita Menulis.
- [2] Nitisemito, Alex S. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- [3] Pabundu, Mohammad. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN