

Human Capital: Kompetensi Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja di UMKM Tas Kecamatan Tanggulangin

Much. Choirul Anam¹, Silvyan Ravitasari², Latifatul Khoirun Nisa¹³, Ayu Lucy Larassaty⁴
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo
Corresponding author: canam9931@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima 16 Mei 2023
Disetujui 28 Mei 2023
Diterbitkan 30 Juni 2023

Kata Kunci:

Human Capital;
Kompetensi; Kinerja

Keywords:

Competence; Human
Capital; Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk peningkatan kinerja di UMKM tas Kecamatan Tanggulangin dengan model kompetensi melalui human capital. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi UMKM tas di Kecamatan Tanggulangin. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh 50 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan memanfaatkan google formulir. Analisis dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.0. Terdapat dua spesifikasi model yang digunakan dalam PLS yaitu: outer dan inner model. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Selanjutnya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel human capital dan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui human capital.

ABSTRACT

This research was conducted to improve performance in UMKM Tanggulangin district with a competency model through human capital. This study used a quantitative approach with the MSME population in Tanggulangin district. This study uses a saturated sample of 50 respondents. Data collection was carried out through a questionnaire using the google form. The analysis in this study uses Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 4.0 software. There are two model specifications used in PLS, namely: outer and inner models. The results of this study found that partially the competency variable has a significant effect on the performance variable. Furthermore, competency variables have a significant effect on human capital variables and competency variables have a significant effect on performance through human capital.

How to cite: Anam, M. C., Ravitasari, S., Nisa, L.K., & Larassaty, A.L (2023). Human Capital: Kompetensi Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja di UMKM Tas Kecamatan Tanggulangin. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3(2). 394-408
DOI:<http://dx.doi.org/10.32493/jism.v3i2.31528>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset berharga bagi badan usaha itu sendiri. Pencapaian suatu perusahaan ditentukan dengan menggunakan kualitas terbaik dari manusia di dalamnya. Aset manusia akan bekerja secara optimal jika perusahaan dapat membantu kemajuan karir mereka dengan cara melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM secara menyeluruh berbasis kompetensi akan meningkatkan produktivitas pekerja sehingga tenaga kerja unggulan juga akan lebih baik dan menghasilkan kepuasan pelanggan dan keuntungan perusahaan (Ghozali et al., 2020).

Sumber daya manusia sangat menentukan sistem berjalannya kinerja suatu perusahaan dalam menyelesaikan kewajiban dan fungsi badan usaha itu sendiri. Pencapaian suatu perusahaan sangat tergantung pada sumber daya tingkat pertama, khususnya sumber daya manusia. Pemenuhan dalam contoh ini dapat diartikan sebagai keberhasilan yang dicapai oleh instansi berupa peningkatan kinerja setiap pegawainya. Peningkatan kinerja yang terjadi di dalam badan usaha merupakan salah satu bentuk peningkatan bantuan manusia saat ini. Dengan berkembangnya sumber daya manusia, keinginan organisasi dapat lebih mudah dipahami. Hal ini karena sumber daya manusia yang luar biasa dianggap mampu menjalankan tugas dan kemampuannya sebagai personel di suatu perusahaan (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Era ini ditandai dengan oposisi global yang sangat menarik. Kompetisi yang terjadi menjadi bahan uji bagi perkembangan aset suatu organisasi/perusahaan. Aset manusia (SDM) adalah aset penting bagi setiap perusahaan untuk menuai keuntungan kompetitif dalam teknologi globalisasi. Penilaian kinerja keseluruhan agen berbasis human capital merupakan aspek menarik yang perlu ditingkatkan perusahaan. Human capital adalah salah satu komponen utama modal intelektual (intangible property) yang dimiliki oleh agensi (Ivan & Wening, 2023). Kinerja adalah hasil kerja dalam bentuk tugas yang dibebankan dengan menggunakan agensi pada personelnnya yang dapat dirangsang pada gagasan kompetensi, pengalaman, dan kesungguhan (Lumanauw, 2022). Untuk mencapai pemenuhan jangka panjang dan berkelanjutan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang menciptakan kerja yang signifikan (sesuai dengan bakat dan kemampuan karyawan) (Labola, 2019).

Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu daerah yang tumbuh menjadi pusat UMKM di Indonesia dan menarik perhatian seluruh nusantara karena berhasil menumbuhkembangkan koperasi dan UMKM. Salah satu contoh UMKM di Kabupaten Sidoarjo adalah UMKM kerajinan kulit dan tas di Kecamatan Tanggulangin (Syafi'i et al., 2021). Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti tentang kompetensi di UKM Kecamatan Tanggulangin masih kurang karena di UKM Kecamatan Tanggulangin, ketika terdapat karyawan yang ingin mengembangkan bakatnya, suatu perusahaan tidak memfasilitasi karyawan dengan pelatihan sehingga karyawan tersebut masih kurang dalam hal kinerja. UMKM tas di Kecamatan Tanggulangin harus memperhatikan kompetensi pegawainya dengan tujuan untuk mencapai kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dalam bekerja tercapai dengan maksimal. Mengenai human capital yang terjadi pada UKM di wilayah Kecamatan Tanggulangin masih perlu diperhatikan, hal ini ditunjukkan dengan cara penerimaan karyawan dengan menggunakan perusahaan yang tidak memperhatikan kualifikasi yang diinginkan terkait dengan bidang usahanya.

Dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia seutuhnya berbasis kompetensi menurut McClelland menyatakan bahwa terdapat enam indikator kompetensi dalam mewujudkan peningkatan sumber daya manusia seutuhnya berbasis kompetensi, antara lain: 1). Keterampilan: keahlian/kapasitas untuk melakukan sesuatu dengan baik, 2). Pengetahuan: informasi yang dimiliki/dikelola oleh seseorang dalam bidang tertentu. 3). Peran sosial: citra ini diproyeksikan

dengan bantuan seseorang kepada orang lain (the outer self),4). Citra diri: keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri (the inner self), 5). Sifat (Trait): karakteristik yang terlihat teratur dalam perilaku seseorang. 6). Motif: pikiran dasar yang teratur atau niat pada perilaku seseorang (Fitasari, 2016). Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, dikatakan bahwa kompetensi kerja memiliki kualitas yang tinggi dan pengaruh yang sangat luas terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan yang berarti peningkatan kompetensi kerja akan berpengaruh pada sejauh mana kinerja karyawan pada perusahaan(Krisnawati & Bagia, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian Fadhillah Ayu Pratiwi dan Sri Widodo menunjukkan bahwa kompetensi sebagian memiliki pengaruh positif dan besar terhadap kinerja pegawai Perum DAMRI secara keseluruhan di bagian human capital sebesar 29,9%; lingkungan kerja sebagian berpengaruh tinggi dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum DAMRI pada divisi human capital sebesar 46,9%; Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh baik dan cukup besar terhadap kinerja pegawai Perum DAMRI secara keseluruhan pada divisi human capital sebesar 64,4% dan 35,6% didorong melalui variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini (Pratiwi & Widodo, 2022).

Studi terkait yang dilakukan oleh Wang dan Chang menunjukkan bahwa human capital memiliki hubungan yang berkualitas tinggi dan luas dengan kinerja organisasi secara keseluruhan, dan ada unsur-unsur modal intelektual yang memiliki efek langsung pada perusahaan. Penelitian ini juga menemukan bahwa ada hubungan yang efektif antara modal intelektual dan kinerja perusahaan dan juga memasukkan hubungan sebab akibat di antara empat elemen modal intelektual(Ivan & Wening, 2023). Sumber daya manusia dengan ukuran akuntabilitas kerja, kompetensi, kepemilikan ahli, dedikasi karyawan untuk menentukan pengembangan kinerja pekerja secara keseluruhan melalui human capital dan dedikasi karyawan yang diteliti oleh Fuji Utama memberikan hasil bahwa ada hubungan yang menguntungkan dan luas antara sumber daya manusia dan pekerja kinerja (Kasmawati, 2017).

KAJIAN LITERATUR

Kompetensi

Menurut Spencer kompetensi digambarkan sebagai ciri yang mendasari seseorang dan dikaitkan dengan keefektifan penampilan karakter dalam karyanya(Ghozali et al., 2020). Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan dengan tujuan untuk memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan persyaratan kinerja keseluruhan yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki dengan menggunakan karakter karyawan harus dapat mendukung implementasi visi dan tantangan korporasi melalui kinerja strategis perusahaan. Oleh karena itu kinerja individu secara keseluruhan dalam perusahaan merupakan cara untuk meningkatkan produktifitas dari badan usaha itu sendiri.

Dalam melaksanakan pembangunan SDM berbasis kompetensi sejalan dengan McClelland menyatakan bahwa terdapat enam indikator kompetensi dalam melaksanakan peningkatan SDM berbasis kompetensi, terdiri dari: 1). Keterampilan: keahlian/kecakapan untuk melakukan sesuatu dengan baik, 2). Pengetahuan: catatan ini dimiliki/dikelola melalui seseorang dalam bidang tertentu. 3). Peran sosial: gambaran ini diproyeksikan melalui seseorang kepada orang lain (the outer self), 4). Citra diri: persepsi pria atau wanita tentang dirinya (the internal self), 5). Sifat (Trait): karakteristik yang jelas teratur dalam perilaku seseorang. 6). Motif: pikiran atau niat utama yang konsisten pada perilaku seseorang(Apriliana & Nawangsari, 2021).

Kinerja karyawan

Kinerja secara keseluruhan adalah hasil akhir kerja berupa tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dipengaruhi atas dasar kompetensi, pengalaman dan kesungguhan. Kinerja karyawan secara keseluruhan yang dilakukan di dalam suatu perusahaan baik dalam bentuk program kerja ataupun hal yang lain akan menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan kinerja secara keseluruhan adalah hasil akhir pekerjaan yang diselesaikan dengan bantuan seseorang dalam melaksanakan kewajibannya berdasarkan kemampuan, usaha dan kesempatan(Lumanauw, 2022). Untuk menentukan sejauh mana kinerja keseluruhan pekerja atau karyawan, ada beberapa indikator yang digunakan dalam variabel kinerja secara keseluruhan sesuai dengan Malthis dan Jackson, seperti:

- a. Kualitas kerja standar yang bagus dilakukan dengan cara mengevaluasi kuantitas pekerjaan kuantitas yang perlu (norma preferensi kerja) dengan potensi riil personel.
- b. Kuantitas kerja standar ini menekankan kualitas tinggi pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan kuantitas lukisan karyawan.
- c. Ketepatan waktu menggunakan lama operasi yang disesuaikan dengan cakupan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari: kemampuan, motivasi, pedoman yang diperoleh, gaya hidup pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi(Apriliana & Nawangsari, 2021).

Human capital

Human capital atau HC merupakan bagian atau departemen dalam suatu perusahaan dan pemikiran ini menjadikan personel sebagai kunci berjalannya suatu perusahaan, bukan sekedar pendukung untuk memperoleh keinginan tetapi memiliki titik fokus untuk memaksimalkan kemampuan dan kompetensi karyawan agar strategi perusahaan tetap terjaga untuk berjalan lancar dan sebagaimana visi misionalnya(Nurrohmah & Cahyani, 2023). Human capital adalah keahlian, pengetahuan, dan potensi.

Human capital adalah ukuran modal intelektual yang terkait dengan pengetahuan dan pengalaman manusia, yang memungkinkan untuk mempengaruhi nilai perusahaan dengan cara mempengaruhi berbagai elemen dalam perusahaan bisnis. Pemahaman dan kompetensi karyawan adalah sumber inovasi perusahaan yang sangat penting dapat dinyatakan bahwa human capital sangat memengaruhi inovasi perusahaan(Ivan & Wening, 2023). Human capital bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, perusahaan, dan berbagai kondisi di dalam proses produksi. Menurut Gaol, indikator modal manusia terdiri dari pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan(Rahmadea, 2017).

HIPOTESIS

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh KD Krisnawati, IW Bagia, mengatakan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan besar terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi kerja akan mempengaruhi sejauh mana kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dan penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Abdi dan Wahid yang menjelaskan bahwa jika karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri(K.D.Krisnawati & I.W.Bagia, 2021).

Hipotesis 1: Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pada UKM Tas Kecamatan Tanggulangin

Pengaruh kompetensi terhadap human capital

Berdasarkan penelitian Fadhillah Ayu Pratiwi dan Sri Widodo menunjukkan bahwa kompetensi sebagian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keseluruhan pegawai Perum DAMRI di departemen human capital sebesar 29,9%; peningkatan lingkungan sebagian mempunyai pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja pegawai Perum DAMRI pada bagian human capital sebesar 46,9%; Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersamaan memberikan keuntungan dan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai Perum DAMRI di bagian human capital sebesar 64,4% dan 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam pengamatan ini (Pratiwi & Widodo, 2022).

Hipotesis 2: Pengaruh kompetensi terhadap human capital pada UKM Tas Kecamatan Tanggulangin

Pengaruh human capital terhadap kinerja

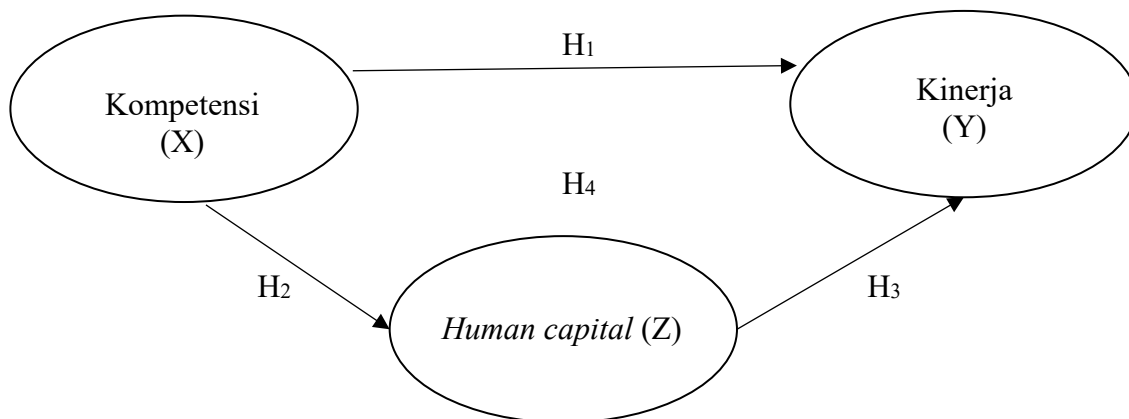
Studi terkait yang dilakukan Wang dan Chang menunjukkan bahwa human capital memiliki hubungan yang baik dan signifikan terhadap kinerja organisasi, dan terdapat unsur-unsur modal intelektual yang memiliki dampak langsung terhadap kinerja lembaga. Penelitian ini juga menemukan bahwa mungkin ada hubungan positif antara modal intelektual dan kinerja perusahaan dan juga membawa penanggalan kausal antara 4 elemen modal intelektual (Ivan & Wening, 2023).

Hipotesis 3: Pengaruh human capital terhadap kinerja pada UMKM Kecamatan Tas Tanggulangin

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui human capital

Sumber daya manusia dengan ukuran akuntabilitas kerja, kompetensi, kepemilikan ahli, dedikasi karyawan untuk menentukan pengembangan kinerja pekerja secara keseluruhan melalui human capital dan dedikasi karyawan yang diteliti oleh Fuji Utama memberikan hasil bahwa ada hubungan yang menguntungkan dan luas antara sumber daya manusia dan pekerja kinerja (Kasmawati, 2017).

Hipotesis 4: Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui human capital pada UKM Tas Kecamatan Tanggulangin



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif. Dalam tinjauan ini, terungkap fakta penggunaan strategi rangkaian informasi yang diperoleh dari dampak penyebaran kuesioner kepada responden secara online melalui penggunaan formulir Google. Setelah diperoleh hasil kuesioner, statistik diolah menggunakan Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0, teknik ini digunakan untuk menyelidiki populasi dan sampel tertentu yang telah ditentukan (Ndapaloka et al., 2016).

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Kompetensi	Keterampilan Pengetahuan Peran Sosial Citra diri Ciri Motif	Saya sering menyampaikan ide atau gagasan dalam bekerja. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki. Saya menyampaikan pendapat, kritik dan saran yang baik kepada atasan mengenai hasil kerja. Saya selalu bersemangat dalam bekerja. Saya merasa mampu melakukan sesuatu dengan baik. Saya ingin mendapatkan posisi yang lebih tinggi.
Kinerja	Kualitas kerja Kuantitas Kerja Ketepatan waktu	Saya lebih mengutamakan kualitas pekerjaan saya. Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan metode kerja yang telah ditetapkan. Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan. Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak mungkin daripada menumpuk pekerjaan. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Saya konsisten dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
<i>Human Capital</i>	Pengetahuan Keahlian kemampuan Keterampilan	Pemimpin memberikan pemahaman tentang tugas yang saya laksanakan. Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan keahlian saya. Saya memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya. Saya diberi kebebasan untuk terampil oleh atasan saya dalam melakukan pekerjaan saya

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan non-possibility sampling, yaitu pendekatan pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi pola. Sejalan dengan Sugiyono “Sampling jenuh adalah pendekatan peningkatan sampel dimana semua individu dari populasi digunakan sebagai sampel”. semata-mata, sampling jenuh dapat diselesaikan dengan bantuan sensus. Pengambilan sampel pada penelitian ini terlihat sebanyak 50 orang.

Teknik analisis data

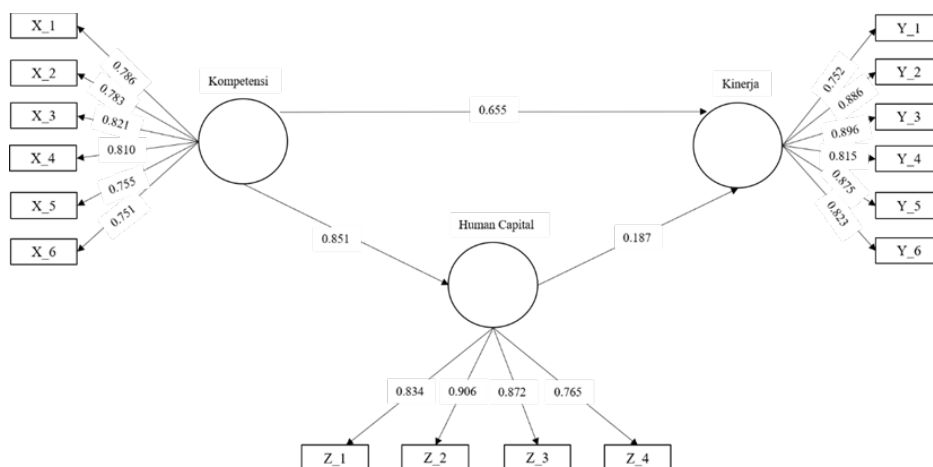
Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan menggunakan sistem atau teknik analisis data Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan software Warp Partial Least Squares (PLS) 4.0 (J. F. Hair et al., 2018). Prosedur dan kriteria kelayakan hasil smart PLS 4.0 yaitu:

- a. Evaluasi model pengukuran atau *Outer Model*
Model ini menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya atau dapat dikatakan *outer model* mendefinisikan bagaimana masing-masing indikator berhubungan dengan variabel latennya. Pengujian yang dilakukan pada *model luar* :
 1. Validitas konvergen, nilai validitas konvergen adalah nilai *cross loading factor* pada variabel laten dengan indikatornya. Nilai yang diharapkan $>0,7$.
 2. *Discriminant validity*, nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dimaksud harus lebih besar dari nilai *loading* dengan konstruk lainnya.
 3. Reliabilitas komposit, data yang memiliki reliabilitas komposit $> 0,8$ memiliki reliabilitas yang tinggi.
 4. *Average Variance Extracted* (AVE), nilai AVE yang diharapkan $> 0,5$.
 5. *Cronbach's alpha*, uji reliabilitas dengan *cronbach's alpha*, nilai harapan $>0,6$ untuk semua konstruk.
- b. *Inner Model* (Model Struktural)
 1. *R-Square* pada konstruksi endogen. Nilai *R-Square* merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen, nilai *R-Square* sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (sedang), dan 0,19(lemah).
 2. Estimasi koefisien jalur, adalah nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *bootstrap*.
 3. Relevansi prediksi (*Q-Square*) atau dikenal sebagai *stone-geisser's*. Tes ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan prediksi dengan prosedur *blindfolding*. Jika diperoleh nilai 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar).

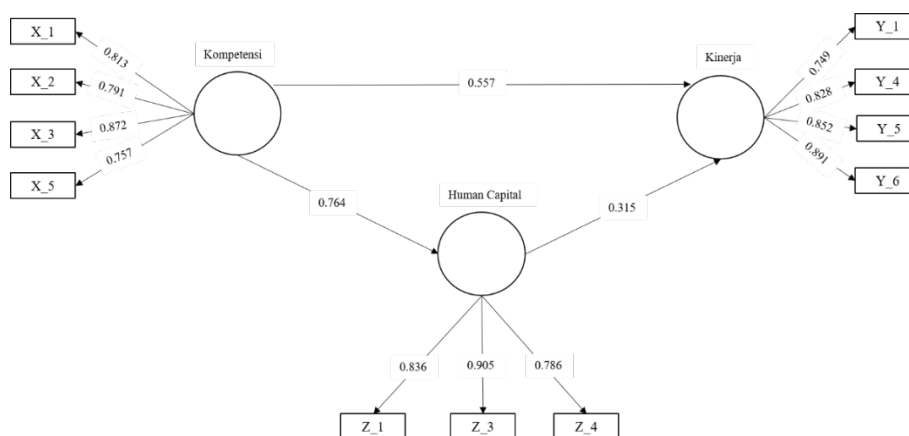
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Model Algoritma

Algoritma bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,7, maka indikator tersebut dapat diterima atau dinyatakan valid. Namun pada tahap pengembangan skala, jika nilai loading yang diperoleh lebih besar dari 0,6 maka masih dapat dinyatakan valid atau diterima.



Gambar 2. Model Algoritma Sebelum Iterasi



Gambar 3. Model Algoritma Setelah Iterasi

Berdasarkan Gambar 2 diketahui bahwa nilai loading factor masih bernilai $<0,7$, sehingga terdapat konstruk indikator yang harus dilakukan iterasi agar mendapat nilai $>0,7$ seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.

Penilaian Model Luar

Outer Model adalah hubungan antara parameter atau indikator yang diestimasi dengan model pengukuran (variabel laten). Penilaian model luar memiliki tiga kriteria, yaitu *reliabilitas komposit* atau *cronbach alpha*, *validitas diskriminan*, dan *validitas konvergen*.

Tabel 2. Hasil Validitas dan Reliabilitas

Code	Item	Outer Loading	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	AVE
X_1	Saya sering mengajukan ide atau gagasan dalam pekerjaan.	0.813			
X_2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki.	0.791	0.823	0.823	0.655
X_3	Saya menyampaikan pendapat baik kritik dan saran kepada	0.872			

	atasan saya mengenai hasil kerja.				
X_5	Saya merasa mampu mengerjakan suatu hal dengan baik.	0.757			
Y_1	Saya lebih menenkankan pada mutu pekerjaan saya.	0.749			
Y_4	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja.	0.828	0.852	0.850	0.692
Y_5	Saya menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	0.852			
Y_6	Saya konsisten dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	0.891			
Z_1	Pimpinan memberikan pemahaman pada tugas yang saya laksanakan.	0.836			
Z_3	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	0.905	0.804	0.795	0.710
Z_4	Saya diberikan kebebasan untuk terampil oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya.	0.784			

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 2, secara keseluruhan nilai outer loading setiap konstruk refleksi memiliki nilai loading $> 0,7$ sehingga model dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik, reliabilitas komposit variabel kompetensi senilai 0,832, komposit reliabilitas variabel kinerja bernilai 0,852, dan reliabilitas komposit variabel *human capital* sebesar 0,804 . Setiap variabel mendapat nilai lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel, dan nilai AVE juga lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi validitas. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 yang menunjukkan bahwa data yang digunakan reliabel.

Validitas Diskriminan

Kriteria *Fornell-Lacker*

Fornell-Lacker Criterion adalah metode untuk melihat perbandingan nilai AVE dalam konstruk dan korelasi antar konstruk. Model AVE juga digunakan dalam uji validitas diskriminan, dengan cara membandingkan akar kuadrat AVE pada setiap konstruk dan korelasi konstruk dengan konstruk lainnya pada setiap model. Jika AVE pada setiap konstruk memiliki nilai yang lebih besar daripada korelasi antara satu konstruk dengan konstruk lainnya, maka setiap model memiliki *discriminant validity yang baik*.

Tabel 3. Kriteria Fornell-Lacker

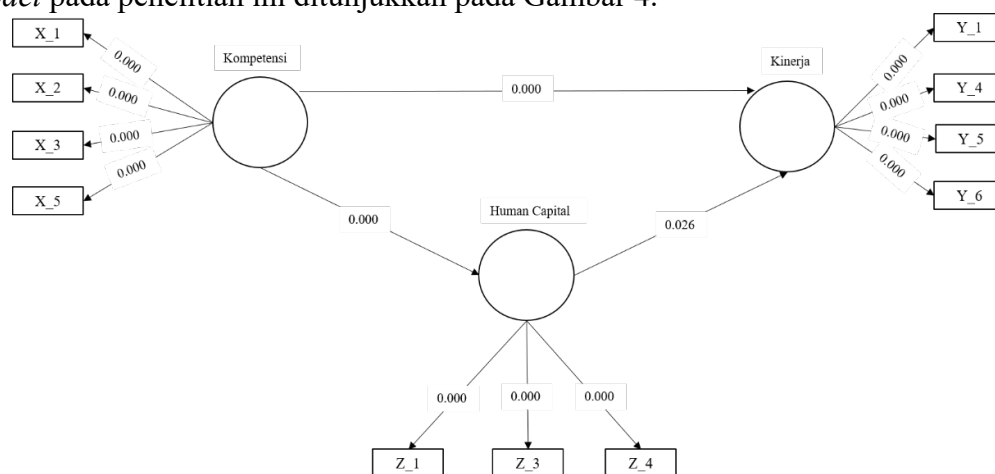
	Kompetensi	Kinerja	Human Capital
Kompetensi	0.809	0.797	0.764
Kinerja		0.832	0.740
Human Capital			0.843

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa akar kuadrat AVE pada konstruk kompetensi lebih tinggi 0,809 dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. Konstruk kinerja memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0,832 lebih tinggi dari korelasi antara konstruksi lainnya. Terkait dengan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk pada masing-masing model tersebut telah sesuai dengan kriteria discriminant validity.

Inner Model

Inner model pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 4.



Gambar 4. Inner Model

Koefisien Jalur

Koefisien Jalur adalah nilai yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel bebas di (H1, H2, dan H3) dengan variabel terikat (Y), apakah hipotesis itu berarah positif atau berarah negatif. Nilai koefisien jalur memiliki nilai 0-1 yang artinya memiliki hubungan positif, 0-1 dan hubungan negatif.

Tabel 4. Koefisien Jalur

	Original sample (O)
Kompetensi -> Kinerja	0.557
Kompetensi -> Human capital	0.764
Human capital -> Kinerja	0.315

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas tersebut variabel Kompetensi terhadap Kinerja memperoleh nilai koefisien sebesar 0,557 dengan nilai positif. Variabel Kompetensi pada variabel Human Capital adalah 0,764: nilai positif. Variabel modal manusia terhadap variabel Kinerja adalah 0,315: nilai positif. Artinya kompetensi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja dan Human Capital.

Bootstraping

Pengujian hipotesis menggunakan kriteria 1,96 dinyatakan berpengaruh jika memperoleh nilai t-statistik lebih dari 1,96. Tabel 7 merupakan hasil uji parsial pada penelitian ini.

Tabel 5. Koefisien Jalur (Bootstraping)

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Kompetensi -> Kinerja	0.557	0.538	0.132	4.228	0.000
Kompetensi -> Human capital	0.764	0.772	0.062	12.341	0.000
Human capital -> Kinerja	0.315	0.335	0.141	2.233	0.026

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 5 tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Kompetensi diperoleh nilai *t-statistic*: 4.228 > 1.96 dan P-value: 0.000. Artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja .
- Variabel Kompetensi diperoleh *t-statistic*: 12,341 > 1,96 dan P-value: 0,000. Artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *human capital*.
- modal manusia* memperoleh nilai *t-statistic*: 2.233 > 1.96 dan P-value: 0.026. Artinya *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja .

Blindfolding

Blindfolding merupakan analisis untuk menilai tingkat relevansi prediksi dalam sebuah model konstruk. *Blindfolding* dapat digunakan untuk menunjukkan seberapa baik nilai yang diamati diperoleh dari pengolahan data ini. Dalam menentukan hasil observasi dalam mengolah data dengan baik yaitu dengan melihat nilai yang dihasilkan, jika nilai Q2 > 0 maka nilai observasi dikatakan baik, seperti pada Persamaan 1:

$$Q2 = 1 - (1-R12) (1-R22) \quad (1)$$

Dimana, R12 dan R22 = R-square variabel endogen dalam model persamaan. Q2 = nilai Q-Square. Sehingga,

$$\begin{aligned} Q2 &= 1 - (1 - 0,583) (1 - 0,676) \\ &= 1 - (0,417) (0,324) \\ &= 1 - 0,864 \\ &= 0,136 \end{aligned}$$

Berdasarkan Persamaan 1 diperoleh Q2 sebesar 0,136 lebih dari 0 sehingga nilai observasi dinyatakan baik.

Model Fit

Penentuan model kecocokan yang baik dapat dilihat dari nilai NFI, kemudian dihitung nilai persen (x100) sehingga diperoleh nilai persen model kecocokan.

Tabel 6. Model Fit

	<i>Saturated Model</i>	<i>Cut Off Value</i>	<i>Discussion</i>
SRMR	0.088	≤ 0,10	Fit
NFI	0.726	0 – 1	Fit

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 6 tersebut nilai NFI sebesar 0,726 dan persen (x100) memiliki nilai sebesar 72,6%, sehingga nilai model fit sudah dinyatakan baik.

Pengujian hipotesis

Dalam model penelitian (Gambar 1), peneliti mengkaji pengaruh kompetensi pada Kinerja dimoderatori oleh *Modal manusia*. Menggunakan 5000 sampel bootstrap, kami memperoleh kepercayaan 95% dengan bus efek tidak langsung. Pengujian hubungan antara variabel dan hipotesis penelitian berdasarkan kriteria nilai T, dan hasilnya disajikan pada tabel 9 pada taraf 95%. Untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. koefisien jalur ditinjau dan menunjukkan sejauh mana variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen yang dibahas dalam model (J. Hair & Alamer, 2022). Nilai R Square adalah 0,75, model kuat: 0,50, model sedang dan 0,25 menunjukkan model lemah. Tabel tersebut menjelaskan bahwa nilai R-square tergolong kuat.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	T-Statistic	P-Value	R-Square	Q-Square
H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja	13.499	0.000		
H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap <i>Human capital</i>	12.341	0.000	0.583	0.136
H3: <i>Human capital</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja	2.233	0.026	0.676	
H4: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui <i>human capital</i>	2.118	0,034		

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Pembahasan Hasil Penelitian

Kompetensi mempengaruhi kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja di UMKM tas Kecamatan Tanggulangin. Hasil ini menandakan bahwa model kompetensi dalam perusahaan dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja. Kompetensi di UMKM tas tanggulangin sangatlah bagus dikarenakan untuk tingkat kesejahteraannya juga cukup baik dapat dilihat dari pengembangan SDM nya yang sangat di perhatikan di UMKM tas tanggulangin mulai dari pengembangan keterampilan, pengetahuan, kreativitas desain dari berbagai pengembangan sdm yang sudah di berikan di umkm tas tanggulangin itu juga sangat berdampak pada kinerja umkm tas di tanggulangin karena jika kurangnya pengembangan dari segi sdm juga akan mempengaruhi kinerja dari umkm tas yang ada di tanggulangin.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh KD Krisnawati, IW Bagia, mengatakan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan besar terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi kerja akan mempengaruhi sejauh mana kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dan penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Abdi dan Wahid yang menjelaskan bahwa jika karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (K.D.Krisnawati & I.W.Bagia, 2021).

Kompetensi mempengaruhi *human capital*

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel *human capital* di UMKM tas Kecamatan Tanggulangin. Hal ini menandakan bahwa model kompetensi mampu memberikan pengaruh yang cukup besar bagi *human capital*. Kompetensi yang baik akan berpengaruh terhadap *human capital* umkm tersebut karena *human capital* adalah aset yang berharga bagi usaha mikro. Kompetensi yang dimiliki oleh pemilik umkm tas yang ada di tanggulangin berperan penting dalam membentuk dan meningkatkan *human capital* pada umkm tas yang ada di tanggulangin. Maka dari itu kompetensi yang baik dan cukup di umkm tas tanggulangin sudah sangatlah bagus di karenakan kompetensi juga sangat penting bagi *human capital* umkm tas di tanggulangin mengingat *human capital* bagi pemilik umkm adalah aset yang sangat berharga.

Berdasarkan penelitian Fadhillah Ayu Pratiwi dan Sri Widodo menunjukkan bahwa kompetensi sebagian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keseluruhan pegawai Perum DAMRI di departemen *human capital* sebesar 29,9%; penguatan lingkungan sebagian mempunyai pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja pegawai Perum DAMRI pada bagian *human capital* sebesar 46,9%; Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersamaan memberikan keuntungan dan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai Perum DAMRI di bagian *human capital* sebesar 64,4% dan 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam pengamatan ini (Pratiwi & Widodo, 2022).

***Human capital* berpengaruh terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel *human capital* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja di UMKM tas Kecamatan Tanggulangin. Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan mampu memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja. Penerapan *human capital* umkm tas di tanggulangin yang dapat mempengaruhi kinerja dilakukan dengan cara mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu dalam umkm tas di tanggulangin karena ketika *human capital* itu tidak mempunyai 3 point tersebut maka akan berdampak pada kinerja umkm tas di tanggulangin namun umkm tas di tanggulangin sudah sangat baik dalam pengelolaan *human capital* nya karena di umkm tas di tanggulangin juga adanya pelatihan keterampilan maupun pengetahuan bagi pekerjanya agar nantinya untuk meningkatkan skill dan kinerja pekrja yang ada di umkm tas tanggulangin.

Studi terkait yang dilakukan Wang dan Chang menunjukkan bahwa *human capital* memiliki hubungan yang baik dan signifikan terhadap kinerja organisasi, dan terdapat unsur-unsur modal intelektual yang memiliki dampak langsung terhadap kinerja lembaga. Penelitian ini juga menemukan bahwa mungkin ada hubungan positif antara modal intelektual dan kinerja perusahaan dan juga membawa penanggalan kausal antara 4 elemen modal intelektual (Ivan & Wening, 2023).

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui *human capital*

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja melalui *human capital* di UMKM tas Kecamatan Tanggulangin. Kompetensi yang ada di umkm tas tanggulangin sudah sangatlah bagus bisa di lihat dari adanya pelatihan yang di tujukan untuk meningkatkan kualitas pekerja di umkm tas tanggulangin yang itu nantinya akan bisa meningkatkan kinerja pekerja itu sendiri namun di balik itu juga ada peran pengembangan *human capital* yang sangat penting memingan *human capital* adalah aset yang berharga dalam perkembangan umkm tas tanggulangin di umkm tas tanggulangin

juga pengelolaan human capital nya sangat bagus karena di umkm tersebut juga sangat memperhatikan kualitas human capitalnya dengan cara pelatihan-pelatihan dan evaluasi yang itu nantinya sangat bagus untuk perkembangan baik kompetensi kinerja maupun dari sisi human capital di umkm tas tanggulangun.

Sumber daya manusia dengan ukuran akuntabilitas kerja, kompetensi, kepemilikan ahli, dedikasi karyawan untuk menentukan pengembangan kinerja pekerja secara keseluruhan melalui *human capital* dan dedikasi karyawan yang diteliti oleh Fuji Utama memberikan hasil bahwa ada hubungan yang menguntungkan dan luas antara sumber daya manusia dan pekerja kinerja(Kasmawati, 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dapat diketahui bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Selanjutnya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel human capital dan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui human capital. Hasil dan pembahasan sebelumnya mengenai model kompetensi dalam perusahaan dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja. Kompetensi di UMKM tas tanggulangun sangatlah bagus dikarenakan untuk tingkat kesejahteraannya juga cukup baik dapat dilihat dari pengembangan SDM nya yang sangat di perhatikan di UMKM tas tanggulangun mulai dari pengembangan keterampilan, pengetahuan, kreativitas desain dari berbagai pengembangan sdm yang sudah di berikan di UMKM tas tanggulangun itu juga sangat berdampak pada kinerja UMKM tas di tanggulangun karena jika kurangnya pengembangan dari segi sdm akan mempengaruhi kinerja dari umkm tas yang ada di tanggulangun. Kompetensi yang baik akan berpengaruh terhadap human capital UMKM tersebut karena human capital adalah aset yang berharga bagi usaha mikro.

Kompetensi yang dimiliki oleh pemilik UMKM tas yang ada di tanggulangun berperan penting dalam membentuk dan meningkatkan human capital pada UMKM tas yang ada di tanggulangun. Penerapan human capital umkm tas di tanggulangun yang dapt mempengaruhi kinerja dilakukan dengan cara mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu dalam UMKM tas di tanggulangun karena ketika human capital itu tidak mempunyai 3 point tersebut maka akan berdampak pada kinerja UMKM tas di tanggulangun namun UMKM tas di tanggulangun sudah sangat baik dalam pengelolaan human capital nya karena di UMKM tas di tanggulangun juga adanya pelatihan keterampilan maupun pengetahuan bagi pekerja nya agar nantinya untuk meningkatkan skill dan kinerja pekerja yang ada di UMKM tas tanggulangun. variabel kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja melalui di UMKM tas Kecamatan Tanggulangun.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan rana yang lebih luas dan menyeluruh. Dengan begitu akan ada perbandingan antara peneliti satu dengan yang lainnya. Dengan demikian penelitian dapat menghubungkan pentingnya penerapan Human Capital terhadap berbagai kejadian diperusahaan dengan segala pertimbangan.

DAFTAR PUSTAKA

Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>

- Fitasari, E. (2016). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesesuaian Penempatan Sebagai Intervening Variable (Studi Empiris terhadap Karyawan Level Manajerial pada Perusahaan-Perusahaan Manufacturing di Cikarang)*.
- Ghozali, I., Iswati, S., & Adam, S. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Pt.Pertamina Lubricant Jakarta. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 5(2), 211. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v5i2.1094>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Research Methods in Applied Linguistics Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research : Guidelines using an applied example. *Journal Elsevier*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Risher, J. J., & Ringle, C. M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *Journal European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Ivan, M. P. B., & Wening, N. (2023). Human Capital Sebagai Bagian Dari Intelligent Capital Dalam Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi (JUPEA)*, 3(3).
- K.D.Krisnawati, & I.W.Bagia. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital Dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *Journal of Applied Business and Economics*, 3(4), 265–280.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1).
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1).
- Ndapaloka, V., Hardyanto, W., Prihatin, T., Pendidikan, P. M., Pascasarjana, P., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Berprestasi Sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Kabupaten Ende. *Jurnal Educational Manajemen*, 5(1), 42–54.
- Nurrohmah, R. I., & Cahyani, R. R. (2023). Peran Human Capital Business Partner & General Service PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Adi Soemarmo Terhadap Efektivitas Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 47–58.
- Pratiwi, F. A., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 154–165.
- Rahmadea, A. S. (2017). *Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung*.
- Syafi'i, I., Susanti, & Harti. (2021). Pengaruh kinerja keuangan, tingkat pendidikan dan kemampuan manajemen pemilik terhadap pertumbuhan umkm di kabupaten sidoarjo. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(1).